



# Intervenir auprès de l'inspecteur du travail

Mise à jour le 05/04/2016

Le délégué du personnel est chargé de présenter à l'employeur les réclamations relatives à l'application du Code du travail et de l'ensemble des dispositions légales qui concernent les droits des salariés (protection sociale, santé, sécurité...). Il est en outre un des interlocuteurs privilégiés de l'inspecteur du Travail. Quel est son rôle ?

## 1. Contacter l'inspecteur du Travail

Le délégué du personnel peut saisir l'inspecteur du Travail de toutes plaintes reçues des salariés ou de toutes observations au sujet de l'application du Droit du Travail dans l'entreprise (L2313-1).

L'inspecteur du Travail peut être saisi dans les cas suivants :

- non-respect de la réglementation relative aux congés payés, aux durées maximales de travail,
- en cas de non-paiement d'heures supplémentaires,
- non application des dispositions en matière de salaires,
- en l'absence de mise à disposition d'un local,
- face à une situation avérée de harcèlement moral ou sexuel....

Le délégué du personnel peut agir plus en amont et poser une question de façon à éclairer une situation conflictuelle.

Il peut enfin saisir l'inspecteur du Travail de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise (L8112-1).

Les salariés peuvent saisir directement l'inspecteur du Travail s'ils ne souhaitent pas passer par leurs représentants du personnel. Les autres instances (CE, CHSCT) représentatives du personnel peuvent aussi le solliciter.

## 2. Saisir l'inspecteur du Travail

Si l'employeur, une fois sollicité, n'a pas remédié à la situation, il peut être utile de saisir l'inspecteur du Travail car celui-ci dispose notamment des moyens d'action suivants (L8113-1) :

- faire une visite sur site et vérifier le bien-fondé de la demande, afin de dresser un procès-verbal ;
- procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées ;
- envoyer un courrier recommandé à l'employeur en énonçant les griefs retenus et en lui demandant de répondre ;
- dresser un procès-verbal qui sera transmis au Procureur afin que des poursuites soient engagées contre l'employeur (L8113-7) ;

L'inspecteur dispose d'un pouvoir d'appréciation très large sur les suites à donner aux infractions relevées. Il peut décider de procéder à une simple observation ou avertissement, ou à une mise en demeure de se conformer au Droit.

Le délégué du personnel fait appel à l'inspection en cas de nécessité si l'employeur campe sur ses positions et continue de ne pas respecter ses obligations.

## 3. Accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites

Dans le cadre de sa mission, l'inspecteur (ou le contrôleur) du Travail peut pénétrer dans l'entreprise pour la visiter. Lors de ses visites, l'inspecteur du travail peut se faire accompagner par le délégué du personnel compétent, si ce dernier le souhaite (L2313-11).

## 4. Rencontrer l'inspecteur du travail

Le délégué du personnel peut par exemple :

- rencontrer l'inspecteur pour lui faire part des difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de ses fonctions,
- répondre à une convocation de l'inspecteur procédant à une enquête dans le cadre d'une demande de licenciement d'un salarié protégé, dès lors que ce licenciement est soumis à son autorisation préalable.