



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

droit du travail

Question écrite n° 47407

Texte de la question

M. André Chassaigne interroge M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les conséquences de la réforme de l'inspection du travail. Cette réforme renforce la hiérarchie au détriment de l'autonomie des agents de contrôle et de leur effectif. Le fonctionnement actuel, basé sur des sections de deux contrôleurs en charge des entreprises de moins de 50 salariés et d'un inspecteur, garantit une présence relativement importante dans les TPE et PME. La future organisation répartira les grosses entreprises entre tous les agents, ce qui entraînera une rareté des interventions dans les petites structures. La perte de proximité et la généralisation de contrôles purement administratifs engendreront une forte diminution des actions de terrain, où les contrôleurs peuvent déceler, voire anticiper, les entorses au code du travail ou aux conventions collectives. L'article L 1132-3 du code du travail est certes un bon argument juridique théorique ; cependant, il s'avère que dans la grande majorité des cas, la loi de l'omerta prend le pas sur cet article, notamment dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel. Il est parfois difficile, aux agents de la DIRECCTE, de pouvoir déceler les manquements aux différentes réglementations, et ce malgré des visites physiques. Le seul contrôle de documents administratifs n'améliorera pas cet état de fait. De plus, l'instruction DGEFP du 26 juin 2013 donne de nouvelles responsabilités aux DIRECCTE, dans les procédures de licenciement économique. Ce travail supplémentaire conduira à une baisse des contrôles physiques des entreprises. Dans le cadre d'un plan unilatéral, les agents devront en effet apporter une décision d'homologation en fonction des critères suivants : les moyens et la taille de l'entreprise et du groupe auquel l'entreprise appartient ; la situation des salariés, leur employabilité, compte tenu de la situation du marché de l'emploi ; la situation du territoire sur lequel le plan aura lieu ; les actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer l'employabilité des salariés et les accompagner dans l'évolution de leur emploi. Le bien-fondé du plan de licenciement ne sera cependant pas examiné par la DIRECCTE, ce critère ne pouvant être abordé que par le conseil des prud'hommes, postérieurement aux licenciements. Il lui demande quels moyens seront donnés aux agents de l'Inspection du travail afin qu'ils puissent exercer dans les meilleures conditions leur mission de conseil et de contrôle et celle concernant les plans de licenciements.

Texte de la réponse

La réforme du système d'inspection du travail vise à prendre en compte les évolutions du contexte d'intervention de ses agents, notamment les mutations de l'activité économique et du monde du travail, l'évolution des risques professionnels et de la norme sociale, la place du travail dans la société française et bien entendu la modernisation de l'administration qui sont intervenues au cours des dernières décennies. Les réponses apportées s'inscrivent dans des modifications organisationnelles, mais visent une évolution des modes d'action du système d'inspection du travail qui se doivent d'être plus collectifs pour être plus efficaces. Des méthodologies spécifiques d'intervention seront mises en œuvre pour permettre aux plus petites entreprises d'accéder plus facilement au respect des règles sociales qui leur sont applicables. Cette volonté vise à renforcer l'efficacité globale du système et permet également de mieux répartir ses moyens humains sur les différentes typologies d'entreprise. Ainsi, les contrôleurs du travail avaient en moyenne sous leurs responsabilités 1 200

entreprises de moins de 50 salariés, les inspecteurs 70 entreprises de plus de 50 salariés. L'introduction d'un corps unique de contrôle permettra de rééquilibrer les charges en vue d'une plus grande présence dans les entreprises les plus petites. Par ailleurs, la création d'unités régionales qui agiront en complément des agents de proximité permettra d'appréhender plus efficacement des situations complexes techniquement, juridiquement, par leur ampleur sur le territoire mais également par les enjeux socio-économiques forts qu'elles sous-tendent. C'est le cas par exemple de la structuration plus forte des entités dédiées à la lutte contre le travail illégal en particulier dans ses formes les plus élaborées comme les fraudes à la prestation de service internationale. C'est le cas également de l'organisation de réseaux régionaux d'agents disposant de compétences rares sur des domaines complexes en matière d'hygiène et de sécurité des salariés. C'est le cas enfin du groupe national de contrôle et d'appui qui dote la direction générale du travail d'un outil opérationnel de veille, d'appui aux agents et de coordination des actions. Le contrôle des plans de sauvegarde de l'emploi par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) opéré dans le cadre des procédures d'homologation s'inscrit dans un cadre élaboré par les partenaires sociaux et vise à rendre effectif la réalité des efforts opérés par l'entreprise en faveur de la recherche du maintien dans l'emploi.

Données clés

Auteur : [M. André Chassaigne](#)

Circonscription : Puy-de-Dôme (5^e circonscription) - Gauche démocrate et républicaine

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 47407

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [7 janvier 2014](#), page 27

Réponse publiée au JO le : [4 novembre 2014](#), page 9351