

Concours / Examen : Inspecteur du travail
Externe / Interne / 3ème concours : EXTERNE
Intitulé de l'épreuve : Droit du travail et droit social européen (épreuve 2)

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles dans le bon sens.

1-)
L'outil principal de rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, outre la mise à la retraite et de manière très restrictive la force majeure, est le licenciement.
Il existe deux types de motif de licenciement, le motif personnel et le motif économique. Dans les deux cas, le licenciement doit avoir une cause réelle (c'est-à-dire objective, existante et exacte) et sérieuse (c'est-à-dire d'une certaine gravité).
Ce qui différencie les deux motifs est son caractère inhérent ou non à la personne du salarié.
Ainsi, un licenciement pour motif économique est un licenciement dont le motif est non-inhérent à la personne du salarié. Ce dernier peut être totalement apte, compétent et n'avoir commis aucune faute. C'est l'emploi sur lequel se trouve le salarié qui est visé par une suppression, une transformation ou soumis à une modification du contrat de travail que le salarié refusera. Ce qui justifie le licenciement économique est une cause économique : des difficultés économiques, des mutations technologiques, une restructuration nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ou une cessation d'activité. Le salarié n'y est donc personnellement pour rien.

Il existe plusieurs sortes de licenciements pour motif personnel : le licenciement disciplinaire,

le licenciement pour inaptitude médicale mais aussi le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Le licenciement disciplinaire fait suite à une faute du salarié. Il s'agit de la plus forte sanction possible. Il est encadré par le droit disciplinaire qui exige notamment l'existence d'une faute sérieuse, grave ou lourde, la faute simple ne permettant pas le licenciement. Mais aussi une procédure disciplinaire encadrée avec une convocation à un entretien, un entretien préalable au moins cinq jours après la convocation (le salarié peut se faire assister par un autre salarié ou un conseiller du salarié dont la liste préfectorale est gérée par la section centrale travail des DDETS(PP)), et enfin une lettre de licenciement qui fixe les termes du litige au moins deux jours après l'entretien. La sanction doit être prévue par le règlement intérieur et le salarié aura droit aux allocations de retour à l'emploi et aux indemnités de licenciement légales ou conventionnelles (sauf faute grave ou lourde).

Le licenciement pour inaptitude fait suite à la constatation par un médecin du travail d'une inaptitude physique au poste de travail mais aussi à l'impossibilité ou au refus du salarié d'un reclassement.

Il existe cependant un licenciement qui n'est ni personnel, ni économique, c'est le licenciement suite à un refus du salarié de voir son contrat modifié par un accord de performance collective. C'est un licenciement sui generis, le refus est une cause réelle et sérieuse.

2-)

En droit pénal du travail, il existe deux types de harcèlement : le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

Le harcèlement moral est une infraction et comme toute infraction elle nécessite un élément légal, c'est-à-dire une texte (que l'on retrouve dans le code du travail mais aussi, dans des termes extrêmement similaires, dans le code pénal). Un élément matériel, c'est-à-dire la manifestation concrète et matérielle des éléments constitutifs du harcèlement moral. Et un élément moral, c'est-à-dire une faute de l'auteur, la faute doit ici être intentionnelle. Afin de rédiger son procès-verbal, l'inspecteur du travail devra ainsi réunir et étayer ces trois éléments afin que le procureur puisse décider de mettre en mouvement l'action publique.

Le harcèlement moral, matériellement, consiste en :

- des agissements
- répétés
- ayant pour objet ou pour effet de nuire ou dégrader les conditions de travail du salarié soit en portant atteinte à sa dignité, soit en nuisant à sa santé physique ou mentale, soit en compromettant son avenir professionnel.

Les agissements sont entendus très largement par la jurisprudence. Elle admet par exemple les insultes, le retrait de responsabilité ou la non-rotation aux réunions. Cela peut être, des actions ou des omissions, des paroles, des actes, des comportements.

Le caractère répété est essentiel, il ne peut pas s'agir d'un agissement unique.

Le harcèlement est enfin caractérisé par ses conséquences. Les agissements répétés doivent avoir eu un impact négatif sur le salarié et ses conditions de travail.

C'est en cela que la preuve est indispensable mais, en conséquence, difficile à apporter.

Normalement, c'est une personne en particulier qui est auteur des agissements. Cependant, la Cour de cassation a récemment rendu un arrêt "France Télécom" qui confirme la notion de harcèlement moral institutionnel. Il s'agit ici de viser une politique de l'entreprise et non pas une personne en particulier. La politique de l'entreprise, de part ses objectifs ("les salaires partiront par la porte ou la fenêtre") en devient harcelante.

3-)

L'employeur est soumis à une obligation de prévention, aussi appelée une obligation de sécurité. C'est une obligation de moyen renforcée depuis l'arrêt Air France de 2015, c'est-à-dire que l'employeur doit tout mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels. Cette obligation découle de l'article L4121-1 du Code du travail. Ce dernier prévoit que l'employeur doit assurer la sécurité des salariés et veiller à la préservation de leur santé physique et mentale. Il le fait à travers trois mesures :

- des mesures de prévention des risques professionnels et de lutte contre la pénibilité
- des mesures de formation et d'information
- des moyens et une organisation adaptés.

L'article L4121-2 du Code du travail explicite neuf principes généraux qui guident la prévention et la mise en œuvre des trois types de mesure de l'article L4121-1. Les neuf principes généraux de prévention sont les suivants :

- Éviter le risque
- Évaluer le risque qui ne peut pas être évité. L'évaluation des risques est primordiale, elle est formalisée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels dans toutes les entreprises et est mis à jour tous les ans dans les entreprises de plus de onze salariés. Des actions de prévention y sont prévues notamment dans un PAPRIACT pour les entreprises

Concours / Examen : Inspecteur du travail
Externe / Interne / 3ème concours : EXTERNE
Intitulé de l'épreuve : Droit du travail et droit social européen (épreuve 2)

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles dans le bon sens.

de plus de cinquante salariées.

- Planifier la prévention (avec un budget, un calendrier, une personne responsable)
- Combattre le risque à sa source. C'est notamment le concept de sécurité intégrée. Dès la conception des locaux, des machines etc., le risque doit être combattu.
- Adapter le travail à l'Homme, c'est le principe de l'ergonomie. Notamment dans un objectif de lutter contre le travail cadencé et répétitif.
- Prendre en compte l'évolution de la technique.
- Privilégier les protections collectives par rapport aux protections individuelles. Par exemple, il faut privilégier les gonds-corps par rapport aux harnais.
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins. Par exemple, un pistolet remplacera une peinture avec solvant par une peinture sans solvant.
- Donner des instructions adaptées aux salariées.

Le non-respect des principes n'est pas une infraction en tant que tel, il n'est donc pas possible de dresser un procès-verbal (sauf le défaut de DUERP). Il sera cependant possible de demander au DIRETS de mettre en demeure l'employeur de les respecter s'il existe un danger grave et imminent qui ne peut pas être traité par une infraction spécifique du livre IV du Code du travail.

4-)

L'inspecteur du travail a un triple rôle. Il conseille les salariés, les employeurs et les représentants des salariés. Il concilie les parties notamment en cas de conflit collectif. Il contrôle les entreprises notamment pour y relever les infractions au droit du travail.

Ce qui permet de sanctionner l'employeur est le constat. L'inspecteur va donc user de son droit d'entrée et de visite, de son droit de se voir communiquer les documents obligatoires, de son droit d'enquête et d'interrogation des salariés et de son droit de préliminaire et de demande de vérification, pour constater les manquements.

Face aux constats, l'inspecteur du travail a une liberté quant au choix des suites à donner. C'est le principe de libre opportunité des suites consacré par la convention n°81 de l'OIT de 1947. Cela permet une personnalisation de la sanction, une graduation des poursuites et une plus grande pédagogie.

Les différentes sanctions possibles sont : le procès-verbal, l'amende administrative, la mise en demeure, l'arrêt de chantier ou d'activité, l'arrêt d'activité CTR, le référé devant le juge judiciaire, la transaction pénale.

Le procès-verbal permet de relever une infraction en vue que l'action publique soit mise en mouvement par le parquet. Si tel est le cas, l'employeur risquera une sanction pénale. Parfois, une mise en demeure préalable est obligatoire. Il y a par exemple un tableau d'infraction dans la partie R.

du Code du travail qui prévoit une mise en demeure préalable obligatoire avec des délais minimum spécifiques. Si la mise en demeure ne change rien, le P.V. sera rédigé et transmis. Ce dernier qualifie les faits, précise les textes d'incrimination et de repression et l'imputabilité de l'infraction. Il est possible de réaliser une audition préalable libre pour l'enquête. La rédaction d'un P.V. n'est possible que pour les infractions au Code du travail et certaines d'autres Codes comme le Code de la sécurité sociale. Autrement il faudra faire un signalement au procureur (article 40 CPP). Les P.V. de l'inspecteur du travail font foi jusqu'à preuve du contraire, ils ont donc une grande force probante.

Concrètement, si l'inspecteur du travail effectue un contrôle dans une entreprise de 60 salariés et que l'employeur n'a jamais accédé aux demandes des syndicats d'organiser des élections professionnelles pour mettre en place un CSE, il pourra dresser un P.V. L'inspecteur pourra questionner les syndicats et leur demander les lettres de demande d'organisation, il pourra demander à l'employeur de lui communiquer un P.V. de carence de candidat. Si les éléments sont suffisants l'inspecteur dressera un P.V. pour entrave à la constitution d'un CSE.

L'amende administrative permet à l'employeur de dresser un rapport qui sera envoyé puis instruit par la DIRET dans certains domaines précis tels que : les durées maximum de travail, les repos minimum, le respect du SMIC et du SMC, les manquements aux règles d'installation sanitaires, hébergement ou restauration, le non respect des décisions de l'inspecteur (comme un arrêt de chantier). L'action publique ne doit pas avoir été déclenchée. Doivent être prises en compte les circonstances, le comportement de l'employeur, la gravité du manquement, les charges et ressources. Le montant de l'amende est décidé par la DIRET et est d'un maximum de 6000€ par salarié concerné (8000€ maximum) ou 10000€ pour le non respect de décision de l'inspecteur. Le principe du contradictoire doit être respecté pendant la procédure. La décision d'amende administrative est communiquée au CSE.

Concrètement, l'inspecteur qui réalise un contrôle sur un chantier du BTP et qui constate l'absence de sanitaire pourrait rédiger une lettre d'observation à l'employeur

et lui demander de régulariser la situation. Si la situation ne change pas (tel que constaté dans un second contrôle un mois après le premier), l'inspecteur pourra rédiger un rapport en vue du prononcé d'une amende administrative.

Il est aussi possible de citer le référé auprès du juge judiciaire en cas de manquement aux règles du repos dominical, en matière d'entreprise de travail temporaire (notamment par rapport à la garantie financière qui elle doit constituer) ou en danger grave et imminent en matière de santé et sécurité.

Par exemple l'inspecteur du travail constate l'ouverture le dimanche d'un cabinet comptable, ne rentrent pas dans les cas de dérogations prévus.

Le juge des référés peut ordonner toutes mesures utiles à faire cesser le trouble.

Pour terminer, l'inspecteur peut prononcer un arrêt de chantier ou d'activité en cas de danger grave et imminent pour les risques suivants : chute de hauteur, ensevelissement, amiante, risques électriques ou absence de dispositif de sécurité d'un équipement de travail. L'inspecteur autorise la reprise uniquement si des mesures de prévention adéquates ont été mises en place.

Par exemple, l'inspecteur constate la présence de trois salariés travaillant sur une charpente en l'absence de toute protection collective tel que des garde corps et des filets ou individuelle tel qu'un harnais. L'inspecteur pourra arrêter cette situation de travail pour risque grave et imminent de chute de hauteur.