



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du Travail

Direction  
générale du travail  
DGT

Département  
de l'appui au système  
d'inspection du travail  
DASIT

Bureau des outils  
méthodologiques et de  
la légalité du cadre  
d'intervention  
du système d'inspection  
du travail  
DASIT1

39-43, Quai André-Citroën  
75902 Paris Cedex 15

Téléphone : 01 44 38 36 12  
Télécopie : 01 44 38 26 48

Le Directeur général du travail,

à

Mesdames les Directrices et Messieurs les  
Directeurs Régionaux des Entreprises, de  
la Concurrence, de la Consommation, du  
Travail et de l'Emploi

Mesdames les Directrices et Messieurs les  
responsables d'unités départementales

Paris, le 07 FEV. 2020

**Objet :** boycott des intérim et du traitement des demandes d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés

Au regard des informations transmises, des inspecteurs du travail mènent, dans plusieurs départements, des actions visant soit au boycott des intérim des sections d'inspection du travail vacantes, soit au boycott de l'instruction des demandes d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés.

Face à ces situations, je vous demande de vous référer aux termes de la note DRH-DGT du 11 décembre 2014 dont le Conseil d'Etat a jugé qu'elle répondait à toutes les exigences de légalité (CE, 1<sup>er</sup> février 2017, n°387641).

En premier lieu, dès lors que vous avez connaissance qu'un agent refuse d'exercer l'intérim pour lequel il a été désigné ou refuse d'instruire une demande d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés, il appartient, en premier lieu, au responsable de l'unité départementale de le recevoir, sans délai, pour évaluer sa charge de travail. Celle-ci ne saurait se déduire uniquement du nombre de sections confiées à l'agent ; son estimation doit s'appuyer sur les dossiers et sollicitations en cours. Il vous appartient donc d'examiner in concreto avec l'agent les contraintes professionnelles auxquelles il est confronté. En tant que de besoin et dans la circonstance où la charge de travail ainsi évaluée se révélerait effectivement trop importante, il vous appartiendra de prendre les mesures d'aménagement utiles.

En tout état de cause, doit être rappelé à l'agent, au cours de cet entretien, le principe de continuité du service qui impose la réalisation des intérim ainsi que les risques notamment en matière disciplinaire et de retenues sur salaires pour service non fait auxquels l'agent s'expose en cas de refus d'honorer ses obligations de service.

En deuxième lieu, si, au terme de cet échange, l'agent persiste dans son refus d'assurer ses obligations de service, le responsable de l'unité départementale lui rappellera ses obligations par courrier.

Je vous rappelle, en effet, que tant la réalisation des intérim que l'instruction des demandes d'autorisations de licenciement de salariés protégés constituent des obligations de service pour les inspecteurs du travail et que le fait de ne pas les remplir ne constitue pas un mode d'action syndicale licite.

Par ailleurs, juridiquement, l'enquête contradictoire étant une formalité substantielle, les décisions implicites de refus d'autorisation de licenciement qui pourraient naître, en l'absence d'instruction, sont susceptibles d'être annulées sur recours sur ce seul motif et d'entraîner la mise en cause de la responsabilité de l'Etat devant la juridiction administrative. S'agissant d'une faute de l'agent détachable du service, sa responsabilité pourrait également se trouver engagée.

Enfin, faire état d'un tel mouvement social qui ferait obstacle à l'instruction de la demande discrédite l'institution et peut constituer une difficulté en cas de nécessité d'intervention de l'inspection du travail sur un autre sujet dans ces mêmes entreprises. Un tel comportement constitue un manquement avéré au devoir de réserve.

En troisième lieu, en cas de refus réitéré et non fondé de réaliser les intérim et/ou d'instruire les demandes d'autorisations de licenciement de salariés protégés, une sanction disciplinaire est à envisager.

Vous voudrez bien me tenir informé **pour le 21 février 2020** de l'existence de mouvements de boycott au sein de vos services et des suites apportées à la présente note en indiquant nominativement pour chaque agent refusant d'assurer des intérim et/ou d'instruire des demandes de licenciement de salariés protégés, les mesures que vous avez engagées.

Le Directeur général du travail

Yves STRUILLLOU