



AVIS N° A 23-0006

Le Conseil national de l'inspection du travail, réuni le 16 novembre 2023,

Vu la convention internationale du travail n° 81 concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce ;

Vu le Code du travail, notamment ses articles L. 8112-1, L. 8112-2, R. 8124-6 et R. 8124-27 ;

Vu le courrier et ses annexes en date du 15 mai 2023 par lequel Mme inspectrice du travail, affectée à la 5ème section de l'unité de contrôle 7 de la [redacted], l'a saisi de différents faits qu'elle considère comme traduisant l'absence de soutien de l'autorité hiérarchique aux agents rencontrant des difficultés dans l'exercice de leurs missions et comme ayant porté atteinte aux principes d'indépendance et de libre décision de l'inspecteur du travail ;

Vu la recevabilité de la saisine décidée lors de la séance du Conseil national de l'inspection du travail du 13 juin 2023 ;

Vu les observations de la [redacted] en date du 5 octobre 2023 ;

Vu les observations du Directeur général du travail en date du 23 octobre 2023 ;

Sur le rapport de Mme Lisa Muller et Mme Catherine Brouard-Gallet,

Est d'avis de répondre, à la saisine, dans le sens des observations qui suivent :

Mme [redacted] a saisi le CNIT concernant une atteinte aux conditions d'exercice de ses missions en tant qu'inspectrice du travail par le directeur d [redacted] de l'Unité départementale de [redacted] (UD de [redacted]) compte tenu des faits rappelés ci-après. Le 3 octobre 2022, Mme [redacted] ayant été saisie de faits susceptibles de constituer des comportements sexistes au sein de l'entreprise [redacted] a initié un contrôle, accompagnée d'une autre inspectrice du travail. L'employeur n'ayant pas transmis l'intégralité des pièces demandées alors qu'un courrier d'observations lui avait été adressé, un autre contrôle fut opéré dans la même entreprise le 15 novembre 2022. Suite à ce contrôle, les inspectrices du travail ont adressé à l'employeur un courrier dans lequel elles faisaient part des difficultés rencontrées eu égard notamment au fait de n'avoir pu disposer d'un local garantissant la confidentialité des entretiens et signalaient que le comportement des responsables de l'entreprise pouvait être constitutif du délit d'obstacle. Le 28 novembre 2022, l'employeur répondait aux inspectrices, contestant l'affirmation selon laquelle ses représentants auraient fait obstacle à leurs missions, indiquant également qu'il souhaitait que lors du prochain déplacement au sein de l'entreprise, les inspectrices qui pourraient accompagner Mme [redacted] « respectent rigoureusement les exigences de neutralité en n'affichant pas de signes religieux ». Ce courrier était transmis au responsable du pôle travail ci-dessus mentionné



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Conseil National
de l'inspection du travail**

ainsi qu'au responsable de l'unité de contrôle. Le 30 novembre 2022, Mme [REDACTED] lors d'un nouveau déplacement dans cette entreprise, quittait les lieux à défaut de pouvoir s'y déplacer librement. Elle alertait le responsable de l'unité de contrôle qui lui indiquait qu'un entretien était prévu avec les responsables de l'entreprise [REDACTED] le 7 décembre suivant.

Le 6 décembre 2022, Mme [REDACTED] transmettait au responsable de l'unité de contrôle et au directeur des relations et services du travail de l'UD [REDACTED] un rapport sur le contexte de ses interventions au sein de l'entreprise, leur indiquant envisager de dresser un procès-verbal d'obstacle.

Le directeur [REDACTED], suite à l'entretien du 7 décembre 2022 avec l'employeur, adressait à ce dernier une lettre le 22 décembre 2022, rendant Mme [REDACTED] destinataire de cette lettre scannée, dans laquelle dans un point consacré à « la contestation et l'interprétation du contenu des lettres d'observations des 7 octobre et 21 novembre 2022 » il indiquait « Ce type de lettre est le moyen le plus couramment utilisée par l'inspection du travail en première intention. Elle rappelle à l'issue d'un contrôle les observations sur les dispositions que l'employeur est tenu de suivre (...). Le format de ces lettres est d'ailleurs mis à disposition de l'inspection du travail dans notre système d'information pour aider à l'élaboration des suites aux contrôles. La mention en l'espèce du risque d'obstacle à l'exercice de sa mission, en référence à une demande de rendez-vous préalable à des entretiens avec des salariés, nécessaires à la conduite d'une enquête relève de cette méthode. Vous avez au demeurant donné suite à la demande de l'inspectrice du travail, rendant l'observation sans objet ».

Mme [REDACTED] soutient que le directeur [REDACTED] ail, qui n'a pas apporté aux agents rencontrant des difficultés dans l'exercice de leurs missions son soutien tel que prévu par le Code du travail, a par ailleurs méconnu les principes d'indépendance et de libre décision dont bénéficient les inspecteurs du travail.

1°) En premier lieu, aux termes de l'article R. 8124-6 du Code du travail : « *Tout agent exerçant l'autorité hiérarchique est garant du respect des règles déontologiques applicables à l'ensemble des agents placés sous son autorité. A cet effet : / (...) 4° Il veille à ce que ses instructions assurent le respect des droits reconnus aux agents par les dispositions du présent code ainsi que des garanties d'indépendance dans l'exercice de leurs missions ; / (...) ; / 7° Il apporte par tout moyen approprié un soutien aux agents rencontrant des difficultés dans l'exercice de leurs missions; (...)* ».

Les conditions dans lesquelles s'étaient déroulés les contrôles des 3 octobre, 15 et 30 novembre 2022 au sein de l'entreprise [REDACTED] et les signalements consécutifs faits par l'inspectrice du travail à sa hiérarchie, imposaient au directeur [REDACTED] au sein de l'UD de [REDACTED] qui entendait, dans la lettre adressée à l'employeur, répondre sur « la contestation et l'interprétation du contenu des lettres d'observations des 7 octobre et 21 novembre 2022 » de respecter les obligations qui découlent en particulier des dispositions de l'article R. 8124-6 du Code du travail.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Conseil National
de l'inspection du travail**

Or, les termes utilisés dans la lettre du 22 décembre 2022, selon lesquels les représentants du [redacted] ont « donné suite à la demande de l'inspectrice du travail, rendant (...) sans objet » l'observation relative au « risque d'obstacle à l'exercice de sa mission », ont pu donner à penser à l'employeur qu'il se trouvait conforté dans son comportement et à l'inspectrice du travail qu'elle se trouvait contredite dans ses précédents rappels à destination de l'employeur.

Le Conseil considère donc qu'une telle mention ne répond pas à l'apport de soutien aux agents de contrôle rencontrant des difficultés dans l'exercice de leurs missions tel que rappelé par le Code du travail.

2°) En deuxième lieu, l'article 6 de la convention n° 81 OIT sur l'inspection du travail dispose que « *Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.* ». Aux termes du second alinéa de l'article R. 8124-2 du Code du travail : « *Les agents du système d'inspection du travail bénéficient pour l'exercice de leurs missions d'une garantie d'indépendance les préservant des influences extérieures indues. Cette garantie conditionne la qualité du service rendu au public et la confiance des usagers dans le service public de l'inspection du travail.* »

Le Conseil estime que les termes ci-dessus rappelés du courrier du 22 décembre 2022 adressé à l'employeur après l'entretien ayant eu lieu avec le directeur [redacted] au sein de l'UD [redacted], alors que ce dernier avait été informé de ce que l'inspectrice du travail envisageait de dresser un procès-verbal d'obstacle, caractérise, en l'espèce, une atteinte à la préservation de toute influence extérieure indue dont celle-ci devait nécessairement bénéficier dans l'exercice de sa mission au surplus dans un contexte particulièrement difficile.

3°) En troisième et dernier lieu, selon l'article 17-2 de la convention n° 81 OIT « *il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites* ». Ce principe est repris à l'article R. 8124-27 du Code du travail qui prévoit pour les agents du système d'inspection du travail, que l'agent de contrôle « *décide librement des suites à donner à ses interventions et aux constats qu'il a réalisés. Il peut ainsi formuler des conseils ou des observations, saisir l'autorité judiciaire ou engager des suites administratives.* »

Du principe d'indépendance découle la liberté d'appréciation dont disposent les inspecteurs du travail sur les suites à donner aux infractions dont ils ont à connaître.

Le courriel du 22 décembre 2022 a pu avoir pour effet de dissuader l'inspectrice du travail de dresser un procès-verbal d'obstacle à l'encontre de l'entreprise [redacted] portant ainsi atteinte au principe de libre décision, l'inspectrice pouvant légitimement s'interroger sur l'usage que pourrait faire l'employeur de ce courriel dans l'hypothèse où elle rédigerait un tel procès-verbal.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Conseil National
de l'inspection du travail**

Le Conseil considère donc que le directeur [redacted] de l'UD [redacted], par le courriel du 22 décembre précité, a porté atteinte à la liberté de décision de l'inspectrice du travail, le courriel de soutien adressé par le nouveau directeur de l'unité départementale à l'inspectrice du travail n'étant pas de nature à faire disparaître le manquement reproché.

Le présent avis a été adopté à l'unanimité des membres présents du Conseil.

Fait et délibéré lors de la séance du 16 novembre 2023 où siégeaient Mmes Brouard-Gallet, Delahaye Guillocheau, Goasguen, Lailier-Beaulieu et Muller et MM. Blay, Riviere et Smith.

La Présidente du CNIT,

Camille Goasguen