

Table analytique  
numéros 1 à 24

25

# ACTION JURIDIQUE

cfdt

BIMESTRIEL. JANVIER / FEVRIER 1982. N°25

---

DOSSIER : **l'inspection du travail**

---

# dossier



Problèmes généraux

## L'INSPECTION DU TRAVAIL

### comment l'utiliser dans l'action syndicale

**L'**inspection du travail joue un rôle important sinon essentiel dans le contrôle de l'application des règles du droit du travail. Travailleurs, délégués, syndicats recourent fréquemment à ses services sans connaître ce que sont ses compétences, ses droits, ses obligations, ses pouvoirs.

Ce dossier a pour but de combler partiellement cette lacune. Mais surtout il donne quelques pistes de réflexion par rapport à une pratique syndicale faisant intervenir l'inspection du travail. Le syndicat ne peut en effet rester indifférent à la manière dont globalement ou individuellement la mission de l'inspection du travail s'exerce, ni à la manière dont elle est utilisée par les travailleurs ou les sections syndicales.

L'ambition de ce dossier n'est pas de faire le tour de la question mais de donner quelques informations sur l'inspection telle qu'elle est, avec ses problèmes internes, et sur ce que pourrait être une nouvelle pratique syndicale vis à vis d'une administration qui a trop tendance à se centrer sur elle-même (\*).

### Quelques données

#### les structures

A la complexité du champ d'application du code du travail vient s'ajouter la complexité des structures administratives. Pour des raisons diverses, les travailleurs sont à l'heure actuelle soumis à des systèmes d'inspection du travail différents (travail, transports, agriculture, industrie etc...). La question se pose de savoir si les travailleurs ne font pas les frais d'une telle division administrative. Il y a là matière à réflexion.

#### les effectifs

L'inspection du travail a connu une augmentation très sensible de ses effectifs dans les dix dernières années et cet accroissement s'est combiné avec une hiérarchisation accrue. En 1981, la situation était la suivante :

environ 1 000 contrôleurs, 400 inspecteurs, 279 directeurs départementaux ou directeurs adjoints.

Cet accroissement d'effectif a eu pour conséquence un rajeunissement très important puisque la moyenne d'âge des contrôleurs et des inspecteurs sur le terrain tourne autour de 30 ans, et une relative féminisation surtout sensible au niveau des contrôleurs.

#### la formation

Si la formation initiale des contrôleurs du travail est beaucoup trop courte (3 mois), celle des inspecteurs du travail qui s'étale sur 18 mois s'est améliorée par rapport aux années antérieures sans toutefois correspondre aux souhaits des organisations syndicales.

Cette formation valorise en effet la connaissance des textes et des techniques nécessaires à leur mise en application plutôt qu'une approche dynamique de la protec-

\* Ce dossier a été établi par Geneviève Rendu.

tion des travailleurs prenant en compte la situation concrète dans laquelle ils se trouvent. La part faite dans cette formation aux organisations syndicales est symbolique. Tout se passe comme si l'administration souhaitait entourer l'inspection du travail d'un cordon sanitaire afin d'assurer la "neutralité" du service public.

### la reprise en main

L'afflux des jeunes générations d'inspecteurs et de contrôleurs du travail dont la forte sensibilisation aux problèmes sociaux et la forte syndicalisation aux syndicats CFDT et CGT ont provoqué des inquiétudes, a amené l'administration à réagir de la façon suivante :

- d'abord par un accroissement de l'encadrement et par un système de mise à l'épreuve des candidats à la promotion (cas des directeurs adjoints).
  - ensuite par une nouvelle répartition des pouvoirs entre inspecteurs du travail, directeurs départementaux et directeurs régionaux au profit de ces derniers (1).
  - enfin par un début de normalisation des méthodes et pratiques professionnelles. Dans l'esprit de l'administration, il ne s'agissait pas seulement d'assurer une application égale de la loi mais de faire passer l'idée que l'inspecteur du travail est un médiateur, un conciliateur chargé de maintenir la paix sociale, à "égale distance" des employeurs et des salariés (2).
- Ainsi s'est développé un malaise interne que le syndicat ne peut ignorer (3).

## Missions, pouvoirs, obligations

### Les missions

Les missions des inspecteurs et contrôleurs du travail sont très étendues puisque l'article L. 611-1 du code du travail leur donne une compétence générale pour "veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et règlements ainsi qu'à celles des conventions collectives ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension".

#### LES MISSIONS JURIDIQUES

##### le contrôle de l'application de la loi

L'inspection du travail a été créée pour contrôler l'application de la loi. C'est sa mission première. Il n'y a pas de problème lorsqu'il s'agit d'une règle clairement définie entraînant des obligations pour les employeurs. Cela va du libellé correct d'un bulletin de paye au respect des règles concernant les institutions représentatives du personnel. Cette tâche tout à fait essentielle dans les petites et moyennes entreprises est effectuée par les contrôleurs du travail dans des conditions particulièrement difficiles en raison de l'hostilité patronale.

Le contrôle de l'application de la loi implique en permanence le choix d'actions prioritaires : est-il plus important de faire respecter les dispositions sur la durée du travail que les dispositions sur la médecine du travail ? Est-il plus important de centrer son action sur la protection des individus ou sur celles des institutions représentatives du personnel ? Il n'y a pas dans ce domaine d'orientation officielle bien définie et une large part

d'initiative est laissée aux agents de contrôle ce qui ne va pas sans créer une certaine incohérence dans l'action globale du service. Mais cette grande marge de manoeuvre peut aussi être utilisée positivement (4).

A notre avis, toutefois, la mise en place et la protection des institutions représentatives du personnel ainsi que la mise en oeuvre pratique des lois nouvelles afin de leur donner leur pleine efficacité devraient faire l'objet d'une priorité clairement affirmée pour les services de l'inspection du travail.

##### l'interprétation de la loi

On sait que la loi n'est pas toujours claire et qu'elle peut être interprétée de diverses façons (5).

L'attitude des agents de contrôle est à cet égard éminemment variable.

- Il y a ceux qui refusent de prendre position et renvoient salariés ou syndicats devant les tribunaux.
- Il y a ceux qui donnent un avis "sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux".
- Il y a ceux qui prennent le risque de dresser procès-verbal lorsque cela est possible et que leur avis n'a pas été suivi par l'employeur.

La position de l'administration dans ce domaine est assez restrictive : craignant toutes les initiatives qui, selon elle, conduiraient à l'abus de droit, elle affirme que "par essence le droit du travail est protecteur du salarié. Le faire respecter c'est être objectif. Aller au-delà de la loi, du règlement ou des règles professionnelles établies par convention et profiter de l'autorité dont on dispose ou qu'on attribue, c'est être partial" (6).

Ce qui précède explique en fait pourquoi la jurisprudence favorable aux syndicats et aux institutions représentatives s'est développée à l'initiative des syndicats et non de l'administration.

Un problème de fond est ainsi posé : doit-on attendre de l'inspection du travail qu'elle recherche avec le syndicat une application complète du droit du travail ? Ou attend-on seulement d'elle qu'elle se limite à l'application des règles simples laissant au syndicat le soin de faire trancher par les tribunaux les difficultés que l'interprétation littérale ne permet pas de solutionner ?

(1) Décret n° 77-1288 du 24.11.77, Circulaire n° 375 du 12.10.79.

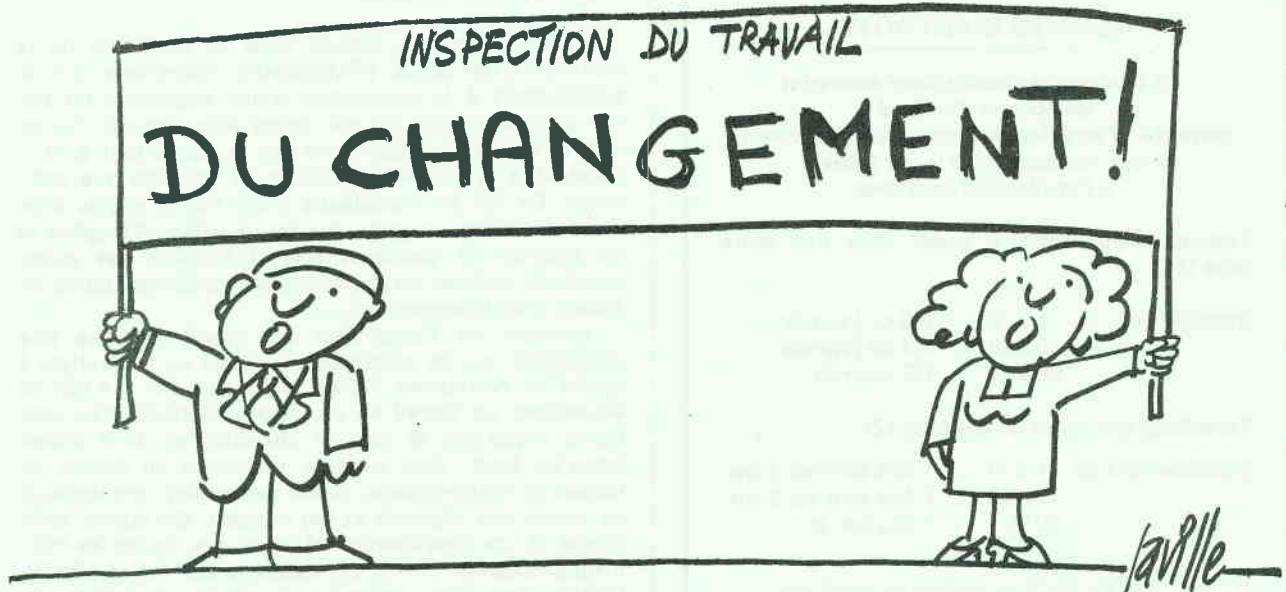
(2) Guide de la pratique professionnelle adressé aux directeurs régionaux le 20.08.80 (non diffusé).

(3) Les services extérieurs du travail et de l'emploi, étude de J.L. Bodiguel dans la série "pour une politique du travail" (collection éditée par le ministère du travail).

(4) Ainsi l'absence de consignes administratives n'a pas empêché les inspecteurs et contrôleurs du travail de jouer un rôle bénéfique dans la protection des délégués ou dans la répression des abus en matière d'intérim ou de sous-traitance.

(5) Action Juridique CFDT n° 24 A p. 3 à 10.





Nous pensons que l'inspection du travail devrait plus souvent qu'actuellement prendre parti lorsque la violation de la loi, sans être littérale, est manifeste dès lors qu'on se réfère au but poursuivi par elle.

#### le contrôle des dispositions conventionnelles ou contractuelles

##### Les conventions collectives

L'inspection du travail est chargée de veiller à l'application des conventions étendues mais son pouvoir est limité du fait qu'elle ne dispose d'aucun pouvoir de sanction sauf en ce qui concerne les salaires. L'extension de la mission de contrôle à toutes les conventions ou accords collectifs se justifie du fait de l'imbrication croissante de la loi et des accords au niveau des droits concrets des travailleurs. Toutefois le contrôle de l'application effective des droits des travailleurs risque d'être limité s'il n'est pas assorti de sanctions pénales.

##### Le contrat de travail

En matière contractuelle, la compétence de l'inspection du travail se limite au contrôle de la conformité du règlement intérieur par rapport aux lois, conventions et aux principes généraux du droit (7). L'inspecteur du travail ne dispose d'aucun pouvoir propre en cas de litige portant sur l'exercice du droit disciplinaire de l'employeur.

Il en est de même en ce qui concerne les litiges relatifs au contrat de travail. Il faut noter en effet que ni la loi de 1973 sur les licenciements individuels, ni la loi de 1979 sur les contrats à durée déterminée ne comportent de sanctions pénales. Le contentieux relève donc uniquement du conseil de prud'hommes.

En pratique, travailleurs comme délégués sollicitent de façon permanente les services de l'inspection du travail afin d'obtenir informations et appui dans les litiges individuels.

L'administration y est de façon générale assez hostile. "L'inspection du travail ne doit pas devenir le SVP ouvert à tous. Syndicats et organisations patronales disposent de documentation et de spécialistes auxquels le public peut être renvoyé. Les litiges nés de l'exécution des contrats de travail relèvent d'une juridiction particulière, les conseils de prud'hommes qui sont désormais plus accessibles" (2).

Cette répartition des tâches, si elle peut sembler juste, est-elle bien réaliste ? L'expérience prouve que les prud'hommes connaissent surtout de la rupture du contrat de travail, tandis que l'inspection du travail est saisie des problèmes concernant les contrats de travail en cours.

A la vérité, l'inspection du travail exerce là une fonction de suppléance, due à l'inexistence pratique du droit syndical dans les PME et à la difficulté pour le salarié de saisir les prud'hommes lorsqu'il continue de travailler pour son employeur (7 bis).

#### LES MISSIONS TECHNIQUES

Sous ce terme, nous entendons tout ce qui a trait à la protection de l'intégrité physique des travailleurs.

(6) Guide la pratique professionnelle précité. Certains responsables de l'administration étendent ces considérations à la jurisprudence « Dans les domaines où la loi ou la jurisprudence sont formelles, l'inspecteur du travail ne devrait jamais se laisser entraîner dans le domaine de l'amiable conciliation et renoncer à l'application des normes juridiques clairement définies... » (Droit social 1976: Réflexions sur l'inspection du travail). Cela veut dire en clair que si un doute subsiste l'agent de contrôle ne doit pas dresser procès-verbal.

(7) Action Juridique n° 16 N p. 16.

(7 bis) Il faut donc agir sur le plan syndical en vue d'une application effective des libertés syndicales dans les PME et d'une saisine des prud'hommes par le syndicat au nom des travailleurs concernés.

## NORMES D'ACTIVITE

On trouvera ci-dessous deux exemples  
de normes d'activité  
servant à la notation des inspecteurs du travail,  
à leur avancement et le cas échéant  
à l'attribution de primes

**Evaluation du temps à passer dans une entreprise (1).**

Etablissement de 1 à 9 : 1/8 de journée  
10 à 49 : 1/4 de journée  
50 et + : 1/2 journée

**Périodicité des visites de contrôle (2)**

Etablissement de 1 à 10 : 1 fois tous les 3 ans  
11 à 50 : 1 fois tous les 2 ans  
50 et + : 1 fois par an

(1) Réf. : note du 3.8.77 du ministre du travail aux directeurs régionaux.

(2) Note technique IG 5 172.

### La situation actuelle n'est pas satisfaisante

Le foisonnement de la réglementation, l'évolution des techniques utilisées et des produits mis en œuvre dans les entreprises font qu'actuellement aucun inspecteur ou contrôleur du travail, quelque soit le système de formation mis en place, n'est en mesure de faire face avec efficacité aux problèmes techniques auxquels il se trouve confronté. Incertain sur l'essentiel, l'agent de contrôle est tenté de "se contenter des accessoires, de ce qui choque l'œil, l'oreille, le nez quand il traverse un atelier" (8).

L'inspection du travail pourrait trouver le relais technique dont elle a besoin s'il existait une véritable coordination avec des organismes techniques et notamment avec les services de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie. Mais cette coordination n'existe guère que dans les circulaires...

L'optique administrative en matière de contrôle des entreprises (visiter le maximum d'entreprises selon une fréquence préétablie) nuit au suivi des affaires et réduit l'efficacité de l'action. Elle introduit l'esprit de routine chez les agents de contrôle. De plus, quel est l'intérêt pour les travailleurs et le syndicat de voir passer un inspecteur ou un contrôleur "météore" ? Quelle influence cela peut-il avoir sur le comportement réel d'un chef d'entreprise ?

(8) Actes n° 31/32 p. 37.

(9) L. 231-9 et R. 231-7 du code du travail.

(10) Le champ d'application de la loi du 11.07.79 qui pose le principe de la motivation des actes administratifs s'est trouvé limité par la circulaire du premier ministre du 10.01.80 et celle du ministre du travail du 15.01.80 aux termes desquelles seuls les refus totaux ou partiels en matière de licenciement économique doivent être motivés. Pourtant un licenciement autorisé, s'il donne satisfaction à l'employeur, restreint et même retire aux salariés l'exercice du droit au travail.

### Y a-t-il d'autres solutions ?

Régulièrement se trouve posé le problème de la création d'un corps d'inspecteurs techniciens qui se substituerait à la conception d'une inspection du travail généraliste telle qu'elle existe actuellement. On en voit le danger. Les questions qui se rapportent à l'hygiène et à la sécurité n'auraient de solution que technique. En fait les travailleurs n'ont rien à gagner d'un contrôle éclaté, car pour eux les questions d'hygiène et de sécurité ne sauraient être distinguées des autres questions sociales ou économiques (cadences, durée du travail, investissements etc...).

L'action de l'inspection du travail doit-elle être concentrée sur les entreprises à risque ou généralisée à toutes les entreprises ? Dans le premier cas, il s'agit de développer un travail en profondeur à partir d'un problème important et non de plusieurs, et de le mener jusqu'au bout. Ceci suppose du temps au niveau du recueil de l'information, de son traitement, une stratégie au niveau des objectifs et des moyens, des appuis techniques et une coordination efficace avec toutes les institutions internes (CHS) ou externes (CRAM, OPPBTP, INRS). Une telle optique a le mérite de l'efficacité, mais l'inconvénient de traiter délibérément les entreprises de manière inégalitaire. Cela supposerait une révision complète de la pratique administrative actuelle.

L'action de l'inspection du travail doit-elle consister à prendre le relais des demandes formulées dans l'entreprise par les délégués ou être autonome ? A l'exception de la procédure de danger imminent (9), il ne nous semble pas qu'il puisse y avoir de réponse toute faite dans ce domaine tant est grande la diversité des situations. L'inspecteur ou le contrôleur qui se prive des informations fournies par les travailleurs eux-mêmes ou qui ne les exploite pas, agit à la manière d'un technocrate. Mais son expérience et le regard neuf qu'il pose sur l'entreprise doivent aussi lui permettre de poser des problèmes auxquels les travailleurs ou le syndicat, par manque de formation ou par accoutumance, ne pensent pas.

## LES MISSIONS ECONOMIQUES

La loi du 3 janvier 1975 soumet le licenciement pour motif économique à l'autorisation préalable de l'autorité administrative compétente. La crise économique et les licenciements ont percuté de front les services de l'inspection du travail qui, bien que manquant de temps en raison de la brièveté des délais et étant dépourvus de moyens d'investigation et d'analyse, de formation économique et financière, ont dû faire face à un développement considérable de ce type d'intervention au détriment des autres.

L'autorité administrative compétente est le directeur départemental qui, selon les départements délègue complètement ou partiellement sa signature aux inspecteurs du travail. Les enquêtes sont donc effectuées par les contrôleurs et les inspecteurs du travail et, selon les cas, la décision est prise par les inspecteurs ou les directeurs départementaux.

### Un contrôle limité...

Les consignes visant à ne pas prolonger systématiquement les délais d'instruction et à éviter les enquêtes

en cas de licenciement économique individuel, les incertitudes concernant la portée du contrôle administratif, l'absence de politique cohérente ont limité considérablement la portée réelle de la loi.

D'autres questions se posent :

En confiant le pouvoir de décision à l'inspecteur du travail, ne lui fait-on pas jouer un rôle de régulation économique qui n'est pas le sien ?

En confiant l'instruction des demandes aux contrôleurs et inspecteurs, n'aboutit-on pas à diminuer le temps disponible pour la mission traditionnelle de contrôle ?

... et secret.

Les droits des salariés victimes d'un licenciement après autorisation sont étroitement limités par la pratique du secret administratif : ni l'administration, ni l'employeur ne sont tenus de fournir au salarié la copie de la décision administrative lorsque celle-ci existe. S'il l'obtient, elle ne comporte pas nécessairement de motivation en application d'instructions ministérielles très contestables (10). Enfin l'administration ne peut communiquer au salarié les pièces justificatives adressées par l'employeur à l'appui de sa demande de licenciement (11). Toutefois, lorsqu'elle refuse de communiquer au tribunal administratif les éléments du dossier, elle peut être sanctionnée par l'annulation de sa décision d'autorisation au motif "que le tribunal n'a pas été en mesure de vérifier que la décision attaquée ne repose pas sur des faits matériellement inexacts" (12). Pour le syndicat il y a là matière à réflexion : la pratique du secret administratif protège l'employeur au détriment du salarié.

## LES MISSIONS DE CONCILIATION

La conciliation peut prendre plusieurs formes.

### Les tolérances

Officiellement le ministère du travail considère qu'une "tolérance excessive" est une manifestation de faiblesse s'identifiant à la démission du service public mais prône le «discernement» entre ce qui est «raison-

nablement demandable" et l'exigence de la mise en conformité de toutes les normes (2).

En pratique, le respect des normes d'activité et le système de valeur interne transmis par la hiérarchie, aboutit de fait à privilégier la tolérance dans l'application de la norme.

### Le conseil et la conciliation dans le règlement des conflits

Les inspecteurs assurent ce rôle en application de leur statut (1). Certains estiment que cette fonction devrait disparaître au profit de la fonction exclusive de contrôle. Est-ce que cela correspond vraiment à une demande des travailleurs ? Nous ne le pensons pas. Une tradition s'est instaurée depuis 1936 de faire appel à l'inspection du travail en cas de conflit collectif. Cette fonction de conciliation qui s'exerce dans un rapport de forces donné n'a rien à voir avec une fonction d'arbitrage.

Par contre, plus contestable est l'extension par voie de circulaire des fonctions de conseil et d'information tenant la part égale entre employeurs et salariés. Dans la réalité, les employeurs qui viennent "s'informer" le font le plus souvent dans la perspective d'obtenir une décision favorable. Pour les salariés il en va tout autrement. Ils attendent de l'inspection du travail la confirmation de leurs droits réels.

### La présidence des commissions mixtes

Les inspecteurs du travail en qualité de représentants du ministre peuvent être amenés à présider les réunions d'élaboration ou de révision des conventions collectives. Cette fonction va aller en augmentant compte tenu de la volonté politique et syndicale de combler les vides conventionnels actuels. Elle nécessitera une plus grande formation aux techniques de négociation.

(11) Avis du 28.05.80 de la commission d'accès aux documents administratifs.

(12) T.A. Rouen 19.06.81 Mme Picard c/Ministère du travail Conseil d'Etat 6 juin 1980 Ministre du Travail.





## Les pouvoirs

Outre le **droit d'entrée** dans les établissements (L.611-8), les contrôleurs et inspecteurs du travail ont le pouvoir de demander la **communication des documents et registres** prévus par le code du travail. Ils ont également le pouvoir d'interroger les salariés dans le cadre de leur enquête (Cass. Crim. 22 juillet 1981).

Il serait souhaitable que les dispositions du code du travail soient modifiées pour permettre aux agents de l'inspection du travail d'avoir accès à tous les documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions (13).

## Les procès verbaux

Contrôleurs et inspecteurs disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne le choix des moyens juridiques à mettre en œuvre (observation, mise en demeure, procès verbal).

Les procès verbaux ne peuvent être établis que dans le cas où la violation de la loi constitue une infraction sanctionnée pénalement par le code du travail c'est-à-dire par des peines d'amende et de prison. De nombreux textes du code du travail sont dépourvus de sanctions pénales.

Si l'élaboration du procès verbal repose sur les agents de contrôle, la transmission du procès-verbal au parquet est faite par les directeurs départementaux. Bien que ceux-ci se défendent d'exercer un contrôle d'opportunité (qui serait contraire aux dispositions de l'article 40 du code de procédure pénale) les pressions, les filtrages voire les blocages ne sont pas rares ce qui entraîne un certain découragement des agents de contrôle (14).

Une clarification dans le système de contrôle et de transmission des procès verbaux s'impose, de même que s'impose une véritable politique de suivi des procès-verbaux en liaison avec le parquet.

## La saisine du juge des référés

Cette procédure destinée à être mise en œuvre en cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur (15) est peu utilisée compte tenu de la difficulté de sa mise en œuvre. Certains pensent que la procédure devrait être inversée : l'agent de contrôle devrait pouvoir faire cesser le travail dangereux et l'employeur pourrait en cas de litige saisir le juge des référés.

## Les obligations, la morale professionnelle

Inspecteurs et contrôleurs du travail sont tenus de ne point révéler les secrets de fabrication et en général les procédés d'exploitation dont ils peuvent prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Le statut de la fonction publique ainsi que la convention n° 81 de l'OIT interdisent à tout fonctionnaire d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous son contrôle. A la suite d'une action de la CFDT un ancien inspecteur du travail a été condamné par le tribunal correctionnel de Toulouse pour avoir participé à l'administration et à la direction d'une entreprise privée moins de 5 ans après l'abandon de ses fonctions à l'inspection du travail (17).

L'inspecteur ou le contrôleur ne doit, comme tout fonctionnaire, ni solliciter ni agréer des dons ou présents soit directement soit par personne interposée (18). S'il le fait, il se rend coupable de corruption.

## L'obligation de discrétion professionnelle

Cette obligation s'exerce d'abord par rapport à l'intérêt du service. Le Conseil d'Etat a considéré qu'un inspecteur du travail qui avait fait état publiquement de son opposition à un licenciement collectif, avait été justement sanctionné, car il avait manqué à l'obligation de réserve qui incombe à tout fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions (19).

Mais elle s'exerce aussi par rapport aux assujettis que sont les employeurs : consulté sur le point de savoir si les inspecteurs du travail pouvaient apporter leur témoignage dans une instance civile concernant une affaire qu'ils avaient été appelés à connaître en raison de leurs fonctions, le Conseil d'Etat dans un avis du 11 juillet 1950 a estimé que l'inspecteur du travail ne devait pas révéler, même à la justice, les faits confidentiels par leur nature qui lui ont été confiés avec la conviction qu'ils ne seraient pas dévoilés et qu'il a connus à l'occasion de ses fonctions.

## Le témoignage en justice

Un peu plus tard, le ministre du travail définit dans une circulaire du 9 décembre 1978, la règle à adopter : "lorsque l'inspecteur intervient dans des domaines sanctionnés seulement sur le plan civil, il doit se borner à rappeler à l'employeur l'existence de la règle violée... Quand un salarié, un représentant du personnel ou un syndicat saisit la juridiction civile et notamment le juge des référés, aucun document ne doit être délivré à une des parties par l'inspecteur du travail qui soit susceptible d'être produit devant les tribunaux".

Cette circulaire est critiquable à plus d'un titre :

- d'une part, elle est contraire à l'avis du Conseil d'Etat qui limite l'obligation de discrétion devant une juridiction civile aux seuls faits "confidentiels" ;
- d'autre part, elle introduit une discrimination dans le traitement d'une affaire selon qu'il s'agit d'un employeur (obligation de signaler l'existence de la règle violée) ou d'un travailleur (interdiction de fournir un document confirmant l'existence de la règle violée).
- enfin elle est contraire à l'intérêt des travailleurs et de leurs organisations. Prenons un exemple : pendant un conflit collectif, un employeur recrute des intérimaires. Le syndicat a besoin de preuves pour saisir le juge des référés car il n'a pas accès aux locaux. Il demande à l'inspection du travail d'intervenir. Selon le ministre l'inspecteur du travail devra se contenter de constater et de relever les infractions pénales par procès-verbal et s'abstiendra de fournir au syndicat des éléments d'information lui permettant d'engager l'action devant le juge des référés.

(13) La loi du 04.08.81 sur l'amnistie semble ouvrir la voie.  
(14) Javillier : ambivalence, effectivité, adéquation du droit pénal du travail (Droit social 1975, p. 375).

(15) Article L. 263-1 du code du travail.

(17) Affaire Tourrou, Syndicalisme 20.11.80

(18) Article 177 du code pénal

(19) Conseil d'Etat 4.12.68, Lamare.

Autre exemple : comment un salarié peut-il obtenir des dommages-intérêts pour non respect des règles concernant la demande d'autorisation préalable de licenciement pour motif économique si l'inspecteur du travail se refuse à lui fournir une attestation sous prétexte que cela met en jeu des intérêts civils ?

Tout ceci illustre l'opposition entre la vision administrative qui tend à faire de l'agent de contrôle un fonctionnaire comme les autres (ce qui aboutit indirectement à la protection des intérêts de l'employeur), et la vision des travailleurs qui sollicitent le service de l'inspecteur du travail pour lui faire jouer son rôle de protection des salariés.

Ajoutons que la loi a délivré les fonctionnaires de l'obligation de discrétion et de secret professionnel lorsqu'ils sont appelés à témoigner en matière correctionnelle.

### Les obligations internes

C'est par une instruction datant de 1972 que l'inspection générale a défini les règles relatives à la périodicité

des contrôles. Celles-ci sont toujours en vigueur malgré les bouleversements dans la répartition des missions résultant du contrôle de l'emploi. Dans une note adressée aux directeurs régionaux, le ministre du travail rappelle : "il faut privilégier les interventions spontanées. Plus les interventions provoquées sont nombreuses, moins les visites des entreprises sont fréquentes" (2).

Qu'est-ce que de tels propos signifient concrètement pour les travailleurs ?

Cela signifie que l'inspecteur ou le contrôleur doit éviter de traiter les demandes des salariés et des syndicats qui sont toujours à l'origine d'une intervention "provoquée" afin d'accorder une place prioritaire au contrôle "spontané" c'est-à-dire à l'initiative du service. L'optique officielle est et reste celle d'assurer la couverture maximum des entreprises. Peu importe le temps passé, la qualité du contrôle.

Mais est-ce en assurant le saupoudrage des actions de contrôle qu'il est véritablement possible d'assurer une application effective de la loi ?

## Quelle pratique syndicale ?

Régulièrement lorsqu'on parle de l'inspection du travail, est évoqué le problème de ses moyens et de ses effectifs : il faut procéder à des investissements en matériel, en locaux, à des embauches de contrôleurs et d'inspecteurs. Mais cette affirmation ne s'accompagne jamais de la question "pour faire quoi ?".

Il y a en effet un réel danger à situer la problématique de l'inspection du travail sous cet angle :

### • d'une part, au niveau de l'institution

Ce n'est certes pas l'augmentation des effectifs qui peut apporter remède aux carences et déviations actuelles de l'inspection du travail (routine, prudence, secret, individualisme). De nouvelles orientations rompant avec celles du passé, et définissant avec clarté les priorités dans le domaine de la défense des acquis et la manière d'assurer la progression du droit du travail, sont susceptibles, si elles sont accompagnées d'une réforme de structures et d'une révision du système de valeur interne, d'insuffler un esprit nouveau.

### • d'autre part, au niveau syndical

La revendication de l'augmentation des effectifs de l'inspection du travail, si nécessaire soit-elle, ne permet-elle pas au syndicat d'éviter de s'interroger sur les moyens de développer l'implantation syndicale dans les PME ? Le syndicat doit-il abandonner complètement à l'inspection du travail le soin de contrôler l'application de la réglementation du travail ou des conventions collectives dans les petites entreprises ?

### QUELS OBJECTIFS ?

Le syndicat devrait pouvoir peser sur les orientations du service de l'inspection du travail et imposer sa logique par rapport à celle de l'administration. Il n'est pas normal que des choix qui concernent en premier chef les travailleurs soient définis par de hauts fonctionnaires, des directeurs, des inspecteurs ou des contrôleurs sans prendre en compte l'optique des syndicats.

Le syndicat doit également commencer à intégrer la dimension "inspection du travail" dans sa stratégie, quelque soit le niveau où elle se situe.

La méconnaissance du rôle exact de l'inspection du travail et les difficultés de l'action syndicale quotidienne

aboutissent parfois à des pratiques contestables, basées sur le suivisme, ou la connivence par rapport à des individus. Il faudrait bâtir une politique fondée sur une vision d'ensemble et garantissant la spécificité de tous ceux (structures syndicales, inspection du travail, conseils de prud'hommes) qui sont chargés de près ou de loin d'assurer la défense des intérêts des travailleurs.

### QUELS PRINCIPES METTRE EN AVANT ?

#### 1. Le syndicat doit conserver la maîtrise de son action

Ceci en respectant l'autonomie de celle de l'inspection du travail. L'application effective du droit du travail

### LA CONVENTION N° 81 DE L'OIT

**L'inspection du travail est la seule administration dont l'indépendance est garantie par un texte international**

**Article 5 :** "L'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser : ...

b) la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations".

**Article 6 :** "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".

(Pour répondre à cette exigence, le décret du 14 mars 1964 exclut le contrôle de la réglementation du travail des pouvoirs confiés à l'autorité préfectorale).



dépend bien plus de la présence continue et active du syndicat que des interventions épisodiques des contrôleurs ou des inspecteurs du travail. C'est pourquoi l'action syndicale et l'action de l'inspection du travail ne doivent apparaître ni comme subordonnées ni comme concurrentes. Le recours à l'inspection du travail devrait se faire dans les domaines qui aboutissent à renforcer le poids syndical dans l'entreprise. De même les interventions de l'inspection du travail dans des domaines qui ne sont pas pris en charge par le syndicat devraient bénéficier d'un relais et d'une amplification par la voie syndicale. La complémentarité des actions est porteuse de dynamisme.

## 2. Le syndicat doit être à la fois critique et ouvert.

En effet l'administration ne détient pas la vérité. Elle ignore souvent les avancées de la jurisprudence et elle est peu habituée à raisonner en fonction de la finalité des textes. Elle préfère s'en tenir à ce qui ne pose pas problème. Le syndicat ne doit pas se laisser enfermer dans la logique administrative de l'interprétation du droit. A contrario, l'apport des contrôleurs et des inspecteurs peut être précieux lorsqu'ils interviennent dans des domaines inconnus ou mal maîtrisés par le syndicat.

## 3. Le syndicat doit exiger la réelle transparence de l'administration.

Cela suppose la disparition de l'obligation de réserve dès lors que cela va à l'encontre de l'intérêt général des travailleurs. La commission d'accès aux documents administratifs chargée de veiller à la correcte application de la loi du 17 juillet 1978 a conclu en 1981 que "par des comportements d'inertie et de refus, par des pratiques tendant à détourner la loi, par la multiplicité des obstacles matériels, les administrés ont rencontré beaucoup d'obstacles pour faire valoir leurs droits, dus à la survivance de la pratique du secret...". Il y a là un domaine encore inexploré par le syndicat.

# QUELLE ARTICULATION ?

## Dans le cadre de l'entreprise

Les rapports institutionnels entre l'inspection du travail et le syndicat reposent sur quelques obligations légales.

Tout d'abord, l'inspecteur ou le contrôleur du travail doit **se faire accompagner dans ses visites** par le délégué du personnel compétent. (L. 420-3). Il s'agit là d'une obligation et non pas d'une faculté comme le laisse entendre parfois l'administration. Le fait d'accompagner l'inspecteur ou le contrôleur dans ses visites d'entreprise est important car c'est l'occasion d'échanges réciproques.

Les membres des comités d'hygiène et de sécurité ont accès au **registre des mises en demeure** (R.231-9). Compte-tenu de la pratique actuelle qui consiste pour l'inspection du travail à envoyer des lettres d'observations à insérer au registre, les délégués doivent être vigilants et exiger de l'employeur le respect de cette disposition : elle leur permet de prendre appui sur certaines observations pour contribuer à une meilleure application des règles d'hygiène et de sécurité.

D'une manière plus générale, le syndicat a tout intérêt à réfléchir à la manière dont il sollicite l'intervention de l'inspection. Le syndicat doit en effet conserver la maî-

trise de ses choix et la maîtrise de ses moyens d'action. Il doit prouver à l'employeur qu'il sait utiliser l'inspection à bon escient. Il peut, en effet, être tentant d'obtenir par l'inspection des informations que l'employeur refuse de donner, et de lui demander de mener des actions que l'on n'a pas engagées. C'est dangereux pour le syndicat dont le rôle est ainsi dévalorisé et pour l'inspection du travail qui ne doit pas se transformer en "super délégué".

L'inspection du travail doit être utilisée en priorité pour faire fléchir la résistance patronale par rapport aux entraves apportées aux institutions représentatives du personnel. La sauvegarde des institutions, la protection des militants est en effet le moyen le plus sûr d'assurer réellement dans l'entreprise l'application de la réglementation.

Le syndicat doit également obtenir de l'inspection du travail d'être traité à égalité avec l'employeur : avis, décisions, observations, procès-verbaux avec la date de transmission au parquet doivent être portés à sa connaissance.

## En dehors de l'entreprise

Trop souvent les unions locales ou les unions départementales n'ont de contacts avec l'inspection du travail qu'à travers des cas ponctuels, des problèmes urgents : licenciement collectif, licenciement de délégués, grève ; elles pensent rarement à poser des exigences vis à vis de l'institution elle-même.

Tout est à faire dans ce domaine. La politique revendicative du syndicat doit intégrer la dimension "inspection du travail", de même qu'elle intègre la dimension "prud'hommes". Selon le contexte local, certaines affaires pourraient être privilégiées par la lutte syndicale, mais aussi avec l'appui de l'inspection du travail.

- Ce peut être une demande locale d'interdiction de la pratique des heures supplémentaires ou de contrôle approfondi du recours à l'intérim ou à la sous-traitance.
- Ce peut être toutes les questions relatives aux licenciements pour activité syndicale, démarrage de sections, faits de grève, entraves directes ou indirectes au fonctionnement des institutions.

- Cela peut concerner l'application de la loi sur l'égalité de rémunération qui va dans le sens de la reconnaissance du droit au travail des femmes à égalité avec les hommes.
- Cela peut être la définition syndicale de ce que devrait être une politique de prévention des accidents et une politique d'organisation de la médecine du travail.
- Cela peut être une demande ponctuelle de contrôles régionaux de certains employeurs en infraction de façon à amener ceux-ci à négocier avec le syndicat.

Le fait de poser quelques exigences prioritaires en termes précis auprès de l'administration du travail est susceptible d'entraîner une certaine dynamique ; en tout état de cause, cette politique a pour mérite de ne pas laisser le patronat investir les directions régionales et départementales du travail.

Enfin pourquoi le syndicat ne demanderait-il pas que soient portés à sa connaissance les éléments d'information concernant l'activité du service par localité ou par département, selon le cadre adopté pour les statistiques adressées au BIT ? Ces éléments lui permettraient de mieux cerner le décalage entre ce qu'il demande et ce qui est fait, et d'assurer un bon départ pour une collaboration plus efficiente entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les organisations de travailleurs conformément à la convention 81.

# textes et jurisprudences

T

Secteur public.

**L**es travailleurs handicapés peuvent-ils prétendre à un reclassement dans les administrations et autres services publics ? L'histoire de Daniel Vayer qui a donné lieu à l'arrêt du Conseil d'Etat reproduit ci-dessous montre qu'entre l'affirmation d'un droit au plan des principes et sa reconnaissance dans la réalité, il existe parfois un décalage important.

Le mérite de l'arrêt du Conseil d'Etat est de souligner que la commission d'orientation et de reclassement des handicapés ne doit pas se borner à se référer à l'avis du médecin mais doit dire en quoi le handicap est ou non incompatible avec les fonctions.

Conseil d'Etat 23 Octobre 1981  
Daniel Vayer c/Commission départementale  
des handicapés de Paris

D. Vayer est aveugle. Il obtient en 1977 le diplôme de l'institut d'études politiques et comme tout titulaire d'un diplôme il désire l'utiliser pour travailler.

En 1973 la commission départementale d'orientation des infirmes des Hauts de Seine lui a reconnu la qualité de travailleur handicapé et l'a jugé "apte à un emploi de bureau en poste adapté".

Voulant passer le concours d'inspecteur du trésor D. Vayer est obligé par l'administration de saisir à nouveau la commission technique d'orientation et de reclassement professionnelle de Paris (1).

Coup de théâtre, entre l'écrit et l'oral de son concours, à quelques jours de passer son oral et alors qu'il est admissible, la commission parisienne prend le contrepied de celle des Hauts de Seine et considère que le handicap de D. Vayer est "incompatible avec l'exercice des fonctions afférentes à l'emploi d'inspecteur des douanes et du trésor". Sur recours de D. Vayer la commission départementale des handicapés de Paris confirme la décision de la commission parisienne. C'est cette confirmation qu'annule le Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat statuant en cassation considère que la commission départementale des handicapés de Paris n'a pas motivé sa décision et de ce fait n'a pas respecté les formes imposées par la loi de 1975.

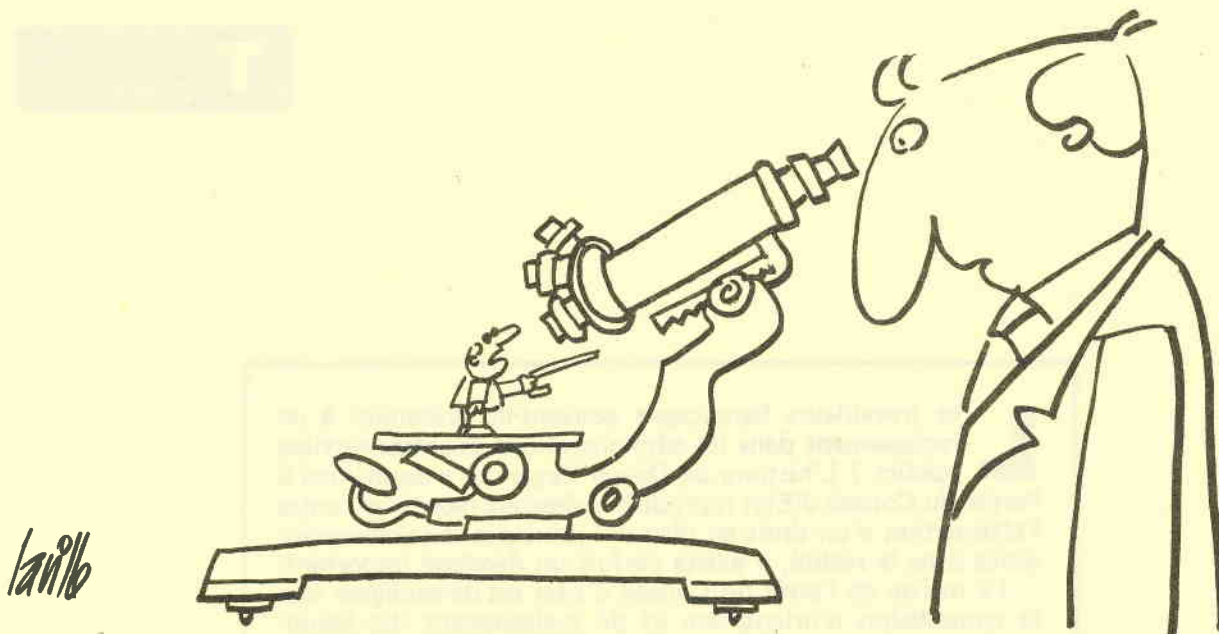
Le Conseil d'Etat renvoie donc l'affaire devant une commission départementale des handicapés.

## Incohérences

Cet arrêt du Conseil d'Etat et l'histoire même de D. Vayer qui aujourd'hui exerce effectivement la fonction d'inspecteur du trésor met pleinement en lumière les carences des commissions spécialisées (commissions départementales d'orientation des infirmes avant la loi de 1975, Cotorep depuis la loi du 30 juin 1975 et son arrêté d'application du 23 août 1978 sur Paris). Les dossiers sont-ils véritablement étudiés ? Les médecins, les personnes désignées par différentes administrations sont-elles vraiment compétentes pour apprécier des capacités d'un travailleur handicapé à exercer ou non un emploi ? On peut légitimement en douter.

Que vaut la décision de la commission départementale de Paris déclarant le handicap de D. Vayer "incompatible avec l'exercice des fonctions afférentes aux emplois d'inspecteur du trésor" alors que la commission spécialisée des Hauts de Seine avait pris une décision diamétralement opposée ? Au demeurant il est connu que la commission parisienne refuse de considérer certains handicapés aptes à exercer certains emplois alors que

(1) Il s'agit des anciennes commissions spécialisées, remplacées par les actuelles Cotorep (commission technique d'orientation et de reclassement professionnel) depuis la loi du 30 juin 1975.



dans les départements limitrophes (Yvelines et Val de Marne par exemple) les mêmes handicapés pour l'exercice des mêmes emplois sont considérés comme aptes !

Dans ces conditions on comprend mal pourquoi l'administration accorde tant d'importance à l'avis des commissions spécialisées puisqu'elle n'est pas liée par ces avis. Si l'administration agit par facilité il appartient aux travailleurs handicapés de ne pas se laisser impressionner par une décision négative de Cotorep les concernant, et même si c'est difficile de contester la décision.

### La notion d'handicap

Et puis la notion même d'handicap doit être sérieusement revue et corrigée. Tout handicap constaté médicalement, quel qu'il soit et quelque soit son importance, ne constitue pas un handicap forcément professionnel. Daniel Vayer pour sa part faisait ainsi valoir que les progrès techniques : l'impression en braille (pour laquelle la fonction publique est maintenant équipée), plus encore l'existence de matériel permettant aux aveugles l'accès direct à toute documentation, mais aussi et surtout les services que rend aujourd'hui l'informatique permettent une autonomie pour ainsi dire totale à tout handicapé visuel.

Ce sont tous ces éléments qu'il convient de soumettre aux commissions d'orientation, lesquelles doivent expliquer en quoi le handicap constitue ou non un obstacle à l'occupation d'un poste. C'est ce que rappelle le Conseil d'Etat. Ce dernier considère que la simple constatation d'un handicap sur un plan purement médical ne constitue pas une motivation suffisante pour considérer un travailleur handicapé inapte à exercer un emploi.

### Arrêt du Conseil d'Etat du 23 octobre 1981

*Vu la requête sommaire, enregistrée le 12 juin 1979 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat et le mémoire complémentaire, enregistré le 8 avril 1980,*

*présentés pour M. Daniel Vayer demeurant 3 allée du Moulin à eau à Torcy (Seine et Marne) et tendant à ce que le Conseil d'Etat :*

- 1. annule la décision du 13 novembre 1978 par laquelle la commission départementale des handicapés (CDH) de Paris a rejeté son recours contre une décision du 7 juin 1978 de la commission départementale des infirmes de Paris (CDOI) lui accordant la qualité à titre définitif de travailleur handicapé (cat. C) et estimant que son handicap était incompatible avec l'exercice des fonctions d'inspecteur des douanes ou d'inspecteur du trésor ;*
- 2. renvoie l'affaire devant la commission départementale des handicapés de Paris ; (...)*

### Sur la régularité de la décision attaquée :

*Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête :*

*Considérant que pour juger, par la décision attaquée, que le handicap de M. Vayer était incompatible avec l'exercice des fonctions d'inspecteur des douanes et d'inspecteur du trésor la commission départementale des handicapés de Paris s'est bornée à se référer, sans l'analyser, à l'avis du médecin membre de la commission concernant la nature et le degré de déficience du requérant ; que M. Vayer est fondé à soutenir que cette décision ne permet pas au juge de cassation d'exercer son contrôle de légalité, n'est pas suffisamment motivée ;*

### Décide :

*Article 1er : la décision de la commission départementale des handicapés de Paris en date du 13 novembre 1978 est annulée.*

*Article 2 : l'affaire est renvoyée devant la commission départementale des handicapés de Paris (...).*



**L**a décision publiée ci-dessous, rendue par la cour de Paris, qui confirme une ordonnance de référé prud'homal est remarquable.

En présence d'une démonstratrice, exerçant son activité dans un grand magasin parisien, mais liée juridiquement par un contrat de travail signé avec une autre entreprise, la cour d'appel de Paris, approuvant le conseil de prud'hommes, détermine qui est l'employeur réel de cette travailleuse : c'est le grand magasin sous la subordination et l'autorité duquel elle travaille et non l'entreprise signataire du contrat de travail bien que ce soit cette dernière qui verse le salaire.

Cour d'appel de Paris (22è ch. A) 30 septembre 1981  
Grands magasins de la Samaritaine c/Régine Hadjes



Mme Hadjes travaille depuis plus de 12 ans comme démonstratrice à la Samaritaine. Elle vend de la bonneterie féminine pour le compte de fabricants d'articles textiles et plus précisément pour le compte de la société Le Gaillard, entreprise de fabrication de mailles et tricotés qui a son siège à Roanne. A la suite d'arrangements patronaux son contrat de travail n'est pas signé avec la Samaritaine mais avec la société Le Gaillard. Tous les mois bien que travaillant dans les locaux de la Samaritaine et ne rendant de comptes qu'à cette dernière elle est rémunérée par la Sté Le Gaillard.

En octobre 1980, l'inspecteur du travail oppose son refus à la demande de licenciement pour motif économique de Mme Hadjes qui lui est présentée par la société Le Gaillard. Cette dernière, après avoir fait à l'intéressée une offre de reclassement inacceptable dans l'une de ses usines à Roanne la licencie.

Voyant que son licenciement est prononcé malgré l'opposition de l'inspecteur du travail, Mme Hadjes saisit la formation de référé prud'homal d'une demande de réintégration. Elle introduit sa demande contre la Samaritaine qu'elle estime être son véritable employeur.

Le référé prud'homal constatant l'opposition de l'inspecteur du travail au licenciement et le maintien de l'activité des établissements Le Gaillard par la Samaritaine en déduit que ce congédiement constitue un

trouble manifestement illicite auquel il convient de mettre fin en prononçant la réintégration.

Faisant appel de cette ordonnance la Samaritaine fait valoir que l'ordonnance de réintégration ne lui est pas opposable et qu'en aucun cas elle ne peut être considérée comme l'employeur de Mme Hadjes. La cour d'appel dans l'arrêt remarquable reproduit ci-dessous confirme au contraire l'ordonnance de réintégration et affirme que la Samaritaine est l'employeur réel de Mme Hadjes puisque celle-ci peut se prévaloir d'un lien de subordination direct et effectif avec la Samaritaine.

Cet arrêt est important car il montre la logique et les arguments à faire valoir pour, en cas de sous-traitance par exemple, faire prévaloir la reconnaissance de l'employeur réel par rapport à l'employeur fictif, la reconnaissance et la prise en compte des réalités au détriment de rapports juridiques trompeurs.

Arrêt de la Cour de Paris (22è ch. A)  
du 30 septembre 1981

*Considérant qu'il ne peut être utilement contesté, et qu'il n'est d'ailleurs même pas sérieusement dénié, que Madame Hadjes a été occupée constamment, sans solu-*

tion de continuité, depuis le 1er janvier 1969, en qualité de démonstratrice ou de démonstratrice-vendeuse, au sein de la Samaritaine, d'abord à un comptoir de rideaux, puis à un comptoir de lingerie féminine, et à partir du 1er février 1972, à un comptoir de bonneterie féminine.

Que certes elle a toujours reçu sa rémunération par l'intermédiaire des industriels fabricants les articles correspondants, et acceptant, pour des motifs propres, de la tenir comme leur salariée directe,

Considérant toutefois que Madame Hadjes n'en assurait pas moins pour autant, avec les vendeurs directement préposés du grand magasin, des tâches communes dans des locaux communs, et sous la seule subordination avérée des responsables de la Samaritaine,

Qu'en effet, même si l'on peut sans doute admettre que le contrôle disciplinaire strict imposé par celle-ci à l'ensemble des démonstrateurs n'est pas à lui seul suffisamment probant de l'existence de liens conventionnels dont pourrait faire état à son endroit cette catégorie de personnel, il faut relever qu'ainsi que l'a remarqué l'administration au cours de ses contrôles sur place, c'est l'exercice même des fonctions assignées aux démonstratrices qui est soumis aux directives du grand magasin, auquel revient du reste le profit économique des résultats obtenus.

Considérant au demeurant que la Samaritaine enregistre d'une manière précise le chiffre de vente réalisé par chaque membre de la démonstration, se réservant ensuite la faculté de le retransmettre le cas échéant à l'entreprise de fabrication, et invitant alors celle-ci à en tirer les conséquences,

Que d'autre part elle règlemente elle-même par note de service la répartition des opérations des démonstratrices en vue du règlement de la gabelle de celles-ci, intervenant ainsi directement sur les conditions et le niveau de leurs rémunérations,

Considérant qu'on doit par suite déduire de ce qui précède que Madame Hadjes était bien placée sous l'autorité immédiate de l'appelante principale, laquelle de plus était bénéficiaire des ventes provoquées par la salariée, et portant sur des marchandises qui lui appartenaient pour avoir été acquises auprès de la société Le Gaillard.

Que sont dès lors sans influence les relations contractuelles qui ont pu être poursuivies entre le grand magasin et le fabricant, et auxquelles de toute manière la démonstratrice était demeurée étrangère...

Considérant au surplus qu'il peut être observé que ni la Samaritaine ni la société Le Gaillard n'ont produit en justice les conventions supposées, en application desquelles Madame Hadjes aurait été "affectée" sur un stand particulier du grand magasin, afin de reprendre l'expression utilisée par ce dernier dans ses conclusions du 23 mars 1981, pas davantage que le prétendu accord par lequel les dispositions précédentes auraient été résiliées le 26 août 1980, et le stand, "fermé pour des raisons commerciales".

Qu'on écartera également, comme dépourvu de portée, le fait que la salariée, recevant sa paye de l'entreprise de fabrication située dans le département de la Loire, mais travaillant depuis une douzaine d'années dans les locaux de la Samaritaine à Paris où elle a son domicile, ait, devant la décision administrative rejetant la demande de licenciement la concernant formulée par la société Le Gaillard, et l'offre subséquente de cette dernière de "maintenir son emploi dans ses usines de Roanne au service contrôle et à une rémunération propre aux

gens qui travaillent dans ce service", cru devoir, objet d'une telle manœuvre, d'abord prendre acte de la "modification unilatérale du contrat de travail équivalent à une mesure de licenciement pure et simple", puis engager ultérieurement une instance contre son seul employeur apparent.

Considérant enfin que la juridiction du premier degré a remarqué à bon escient qu'après le 7 janvier 1981, date d'effet du "licenciement" de Madame Hadjes, "l'activité économique" du stand auquel était jusque là occupée cette dernière s'était poursuivie "sans changement", comme l'ont attesté plusieurs collègues de la salariée, et ainsi que l'a constaté encore l'inspecteur du travail le 20 janvier suivant, étant indifférent que postérieurement au passage du fonctionnaire, l'appelante principale ait cru devoir modifier la présentation du rayon concerné, en y supprimant par exemple tout affichage de la marque Le Gaillard.

Considérant en définitive que la formation de référé du conseil de prud'hommes doit être approuvée d'avoir, afin de faire cesser le trouble manifestement illicite représenté par l'éviction du grand magasin, à laquelle avait procédé la société Le Gaillard, d'une salariée que pour le moins elle n'avait pas à son service exclusif, et qui en tout cas pouvait se prévaloir d'un lien de subordination direct et effectif avec la Samaritaine, et dont la seule exécution impliquait l'urgence de l'intervention sollicitée, prescrit la remise en état qui s'imposait, savoir le rétablissement immédiat dans ses fonctions de Madame Hadjes.

Qu'en effet, à défaut, la salariée aurait été injustement privée, au prétexte d'une fermeture de stand controuvée, au bénéfice d'une proposition malicieuse de reclassement dans le département de la Loire, et par le concert frauduleux du grand magasin et de l'entreprise de fabrication, constituant par là même une voie de fait, alors surtout que la société Le Gaillard ne pouvait en tout état de cause valablement mettre fin à elle seule au contrat de travail indivisible de Madame Hadjes, de première part de son activité professionnelle et des ressources qu'elle en tirait pour sa subsistance, et de seconde part, en totalité ou en partie, des garanties dont la loi et les conventions collectives applicables auraient entouré un licenciement conforme à la procédure légale et prononcé par le ou les employeurs réels à la date de sa notification.

Considérant qu'il y a lieu, en outre, afin d'assurer l'exécution de l'ordonnance critiquée, de la sanctionner par une astreinte dans les termes du dispositif ci-après ; (...)

#### Par ces motifs :

La cour,

Confirme l'ordonnance soumise à son examen,

Mais y ajoutant, l'assortit d'une astreinte provisoire de cinq cents francs (500 francs) par jour de retard à compter de la signification du présent arrêt, afin d'en garantir l'exécution,

De plus, condamne la SA Les Grands Magasins de la Samaritaine à payer à Madame Hadjes, sur le fondement de l'article 700 du nouveau code de procédure civile, une somme de mille francs (1000 F).

Condamne enfin la SA Les Grands Magasins de la Samaritaine et la SA Le Gaillard à supporter tous les dépens de première instance et d'appel.



**L**a loi du 17 octobre 1981 sur l'emploi des travailleurs étrangers en situation irrégulière innove sur plusieurs points importants. Elle reconnaît le droit de ces travailleurs au salaire qui leur est dû en application de la loi ou de la convention collective. Elle leur applique les dispositions du code du travail concernant la réglementation du travail et institue une indemnité forfaitaire de rupture du contrat. Enfin elle renforce les sanctions contre les employeurs et les possibilités d'intervention judiciaire du syndicat.

Loi du 17 octobre 1981 relative à l'emploi  
des travailleurs étrangers en situation irrégulière  
JO du 20 octobre 1981

## I. LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS IMMIGRÉS CLANDESTINS

**Art. L. 341-6.** *Il est interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de traités ou accords internationaux.*

*Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre prévu à l'alinéa précédent.*

**Art. L.341-6-1.** *L'étranger employé en violation des dispositions de l'alinéa premier de l'article L. 341-6 est assimilé, à compter de la date de son embauchage, à un travailleur régulièrement engagé en ce qui concerne les obligations de l'employeur relatives à la réglementation du travail définie au livre II du présent code et, pour les professions agricoles, aux articles 992 et suivants du code rural, ainsi qu'à la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise.*

*En ce qui concerne les avantages pécuniaires, cet étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite ;*

*1. au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci conformément aux dispositions législatives*

*ou réglementaires et aux stipulations contractuelles applicables à son emploi, déduction faite des sommes antérieurement perçues au titre de la période considérée ;*

*2. en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à un mois de salaire à moins que l'application des règles figurant aux articles L. 122-2-1, L. 122-3-1, L. 122-8 et L. 122-9 ou des stipulations contractuelles correspondantes ne conduise à une solution plus favorable.*

*La juridiction prud'homale saisie peut ordonner par provision le versement de l'indemnité forfaitaire visée à l'alinéa précédent.*

*Ces dernières dispositions ne font pas obstacle au droit du salarié de demander en justice une indemnisation supplémentaire s'il est en mesure d'établir l'existence du préjudice non réparé au titre desdites dispositions.*

En assimilant (partiellement) le salarié étranger en situation irrégulière à un travailleur régulièrement embauché et en lui accordant certains avantages pécuniaires, la loi reconnaît implicitement l'existence d'un contrat de fait entre l'employeur en infraction et le salarié clandestin.

### 1) Les conditions de travail

Les droits de l'étranger sont désormais les mêmes que ceux du salarié régulièrement embauché en ce qui concerne le livre II du code du travail et les articles 992 et suivants du code rural. Ces dispositions visent limitativement les conditions de travail (repos, congés et durée du travail), les règles d'hygiène et de sécurité, la médecine du travail.



Par contre, l'employeur n'est pas astreint pour la période d'emploi illicite au respect des dispositions du code du travail traitant du contrat de travail, des conventions collectives, des salaires.

Toutefois, cette exclusion est tempérée par des dispositions particulières concernant le salaire et l'indemnité de rupture.

Le travailleur clandestin se voit reconnaître les mêmes droits à l'ancienneté que s'il avait été régulièrement embauché. C'est un point positif, encore que tout le problème tourne autour de la preuve de la date d'embauchage.

## 2) Les avantages pécuniaires

### a) Le salaire et ses accessoires

L'étranger a droit au paiement du salaire et de ses accessoires dans les conditions légales ou réglementaires posées par le code du travail ou résultant d'accords collectifs ou individuels.

L'employeur en infraction est donc tenu de verser pour la période d'emploi illicite :

- soit le SMIC,
- soit un salaire correspondant aux conventions collectives ou accords de salaires étendus s'il en existe dans la branche professionnelle,
- soit un salaire supérieur si l'étranger peut faire la preuve d'un accord plus favorable passé avec son employeur.

Les accessoires de salaires sont constitués par les primes d'ancienneté prévues dans les conventions collectives, les indemnités de grand déplacement dans le bâtiment, la prime de transport dans la région parisienne, etc...

L'étranger est donc maintenant légalement fondé à réclamer l'arriéré des salaires et des primes auxquels il aurait pu prétendre comme salarié régulièrement engagé.

### b) L'indemnité forfaitaire de rupture

La règle posée est la suivante :

- ou bien le travailleur immigré peut faire la preuve de la réalité et de l'ancienneté de sa relation contractuelle et dans ce cas il peut réclamer certaines des indemnités prévues par le code du travail en cas de rupture de contrat à durée déterminée et indéterminée. La liste en est limitative puisqu'elle ne concerne que les articles L. 122-2-1, L. 122-3, L. 122-8, L. 122-9 du code du travail qui visent notamment les indemnités de préavis et de licenciement.

Cette restriction est surprenante car on voit mal pourquoi le travailleur immigré clandestin qui peut apporter la preuve de sa relation contractuelle avec un employeur, se verrait empêché de faire valoir l'ensemble des droits résultant du code du travail... Pourquoi le travailleur immigré licencié par son patron ne pourrait-il pas faire valoir devant un tribunal l'absence de motif réel et sérieux ?

- ou bien le travailleur immigré se trouve dans l'impossibilité d'apporter des preuves quelconques. Dans ce cas, il est prévu s'il y a rupture de la relation de travail, une indemnité forfaitaire égale à un mois de salaire. Le conseil de prud'hommes saisi, peut ordonner le versement par provision de cette indemnité forfaitaire.

Comme le texte ne précise pas la durée de l'emploi occupé, il apparaît que l'employeur doit donc verser un

mois de salaire s'il rompt la relation de travail, même si l'emploi n'a duré que quelques jours.

Il est certain que, compte tenu des difficultés à rassembler les preuves permettant de faire valoir certains des droits issus du code du travail, cette disposition sera certainement la plus utilisée.

Enfin, si le travailleur immigré est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice spécial, il peut demander au conseil de prud'hommes une indemnisation complémentaire.

## II. DES SANCTIONS ACCRUES

**Art. L. 364-2-1.** *Toute infraction aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 341-6 est punie d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2 000 F à 20 000 F, ou de l'une de ces deux peines seulement.*

*En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 40 000 F.*

*L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.*

**Art. L. 364-2-2.** *En cas de condamnation pour les faits prévus à l'article L. 341-6, le tribunal peut ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement aux portes des établissements de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne.*

*Il peut également prononcer la confiscation de tout ou partie des outils, des machines, matériels, véhicules utilisés ou stockés à l'occasion de l'infraction ou qui auront servi à la commettre, ainsi que du produit du travail effectué par les étrangers dépourvus de l'autorisation visée à l'article L. 341-4.*

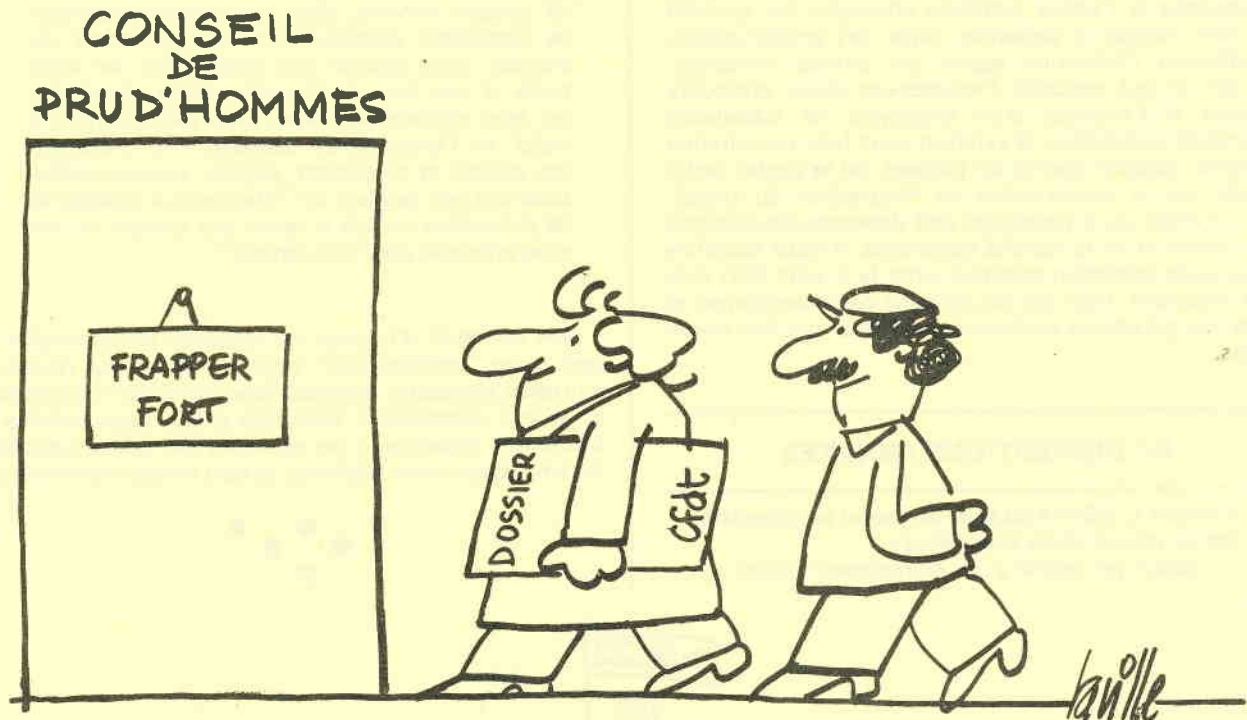
*Le tribunal devra désigner les objets sur lesquels portera la confiscation".*

Les peines actuelles sont peu dissuasives parce que peu sévères. La loi du 17 octobre 1981 remédie à cette situation.

- Elle érige en délit l'infraction actuellement qualifiée de contravention. Cette aggravation découle de l'obligation pour l'employeur de vérifier que le travailleur possède un titre de travail avant même de l'embaucher, en vue de l'inscription sur le registre de la main d'œuvre étrangère dans un délai de 24 heures. Il ne peut donc invoquer sa bonne foi sauf s'il est abusé par de faux papiers. Les employeurs coupables d'emploi irrégulier sont passibles d'une peine d'emprisonnement s'échelonnant de deux mois à un an (2 ans en cas de récidive) et d'une amende de 2 000 à 20 000 F (40 000 F en cas de récidive). Les peines de prison et d'amende peuvent être prononcées indépendamment l'une de l'autre ou cumulativement.

- Elle applique l'amende autant de fois qu'il y aura d'étrangers irrégulièrement employés.

- Elle renforce les peines dites complémentaires ou accessoires. Outre l'affichage du jugement aux portes des établissements de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne, le tribunal peut aussi décider de



procéder à la confiscation de tout ou partie des outils, machines, matériaux, véhicules utilisés ou stockés à l'occasion de l'infraction ou qui auront servi à la commettre ainsi que du produit du travail effectué par les étrangers.

Cette disposition, introduite dans la loi lors des débats parlementaires, est intéressante mais elle risque d'être détournée de son but par les phénomènes de mobilité propre aux employeurs de travailleurs clandestins. Un employeur clandestin, se voyant poursuivi devant la juridiction pénale, aura vite fait de disparaître temporairement, quitte à ressurgir ailleurs par l'intermédiaire d'un prête-nom, voire avec des travailleurs différents.

### III. LE ROLE DU SYNDICAT

**Art. L. 341-6-2.** *Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice les actions nées en faveur des travailleurs étrangers en vertu des dispositions de l'article L. 341-6-1 du présent code, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, à condition que celui-ci n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.*

**Art. L. 341-6-3.** *Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations peuvent saisir les organisations syndicales représentatives pour leur demander d'exercer devant toutes les juridictions tous les droits réservés à la partie civile pour toutes les infractions relatives à l'emploi de la main-d'oeuvre étrangère.*

La loi consacre sans ambiguïté le droit pour les organisations syndicales représentatives d'exercer en justice les actions nées en faveur des travailleurs étrangers, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, mais à condition que celui-ci n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut bien entendu intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

La législation n'a pas reconnu aux associations un droit d'action directe dans ce domaine mais il leur permet de saisir les organisations syndicales représentatives pour leur demander d'exercer devant toutes les juridictions tous les droits réservés à la partie civile pour toutes les infractions relatives à l'emploi de la main-d'oeuvre étrangère.

Concrètement, cela veut dire que le syndicat peut dès maintenant saisir le conseil de prud'hommes afin d'obtenir pour le compte des salariés immigrés qui ne s'y opposent pas, l'ensemble des garanties décrites au paragraphe I.

Or, l'on sait qu'actuellement de nombreux employeurs craignant la procédure de régularisation, refusent de donner un contrat de travail au travailleur immigré et, dans un certain nombre de cas, rompent purement et simplement la relation contractuelle.

On sait également que les victimes de ces procédés hésiteront à saisir la justice pour retrouver leurs droits et faire condamner leur ex-employeur.

C'est pourquoi la CFDT a un rôle particulièrement important à jouer dans ce domaine. Dès lors que les conditions minimales de l'action syndicale sont remplies, le syndicat a tout intérêt à saisir le conseil de prud'hommes y compris par la voie de référé pour sauvegarder les intérêts immédiats du travailleur immigré.

Pour cela, le syndicat devra rassembler les éléments de preuve nécessaires à l'introduction de l'action (attestation des travailleurs, des voisins, description du

travail, des caractéristiques des machines, des horaires, etc...) et s'assurer qu'aucun travailleur immigré ne s'opposera à l'action judiciaire envisagée. Le syndicat a donc intérêt à demander copie des procès-verbaux établissant l'infraction auprès des services concernés.

En ce qui concerne l'engagement d'une procédure pénale à l'encontre d'un employeur de travailleurs immigrés clandestins, le syndicat peut faire une citation directe, déposer plainte au parquet, ou se porter partie civile sur le procès-verbal de l'inspection du travail.

Le choix de la procédure doit dépendre des éléments de preuve et de la rapidité recherchée. A noter toutefois que toute infraction commise entre le 5 août 1981 et le 31 décembre 1981 est du domaine contraventionnel et que les infractions antérieures au 5 août ont été amnistiées.

#### IV. DISPOSITIONS ANNEXES

L'article L. 324-14 du code du travail est complété par un nouvel alinéa ainsi rédigé :

*"Celui qui confie à un entrepreneur inscrit au*

*registre du commerce ou au répertoire des métiers l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services, alors que cet entrepreneur, ne possédant manifestement pas lui-même les moyens pour assurer ces prestations, les soustraite à son tour à un entrepreneur clandestin, est tenu solidairement avec celui avec lequel il a traité et l'entrepreneur clandestin au paiement des salaires et accessoires, impôts, taxes et cotisations dus aux salariés, au Trésor et aux organismes de protection sociale à raison des travaux ou services effectués pour son compte".*

Les donneurs d'ouvrage de mauvaise foi qui s'adressent à des "sociétés-taxis" pour dissimuler leur recours au travail clandestin pourront être désormais recherchés et se voir contraints à faire face à leur responsabilité, c'est-à-dire notamment au paiement des salaires quand les employeurs intermédiaires se sont révélés insolvable.



## UNE ERREUR A RECTIFIER

La rubrique Textes et Jurisprudences du numéro 22 d'Action Juridique CFDT (juillet-août 1981) a publié et commenté la loi du 7 janvier 1981 relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Par suite d'une erreur, l'article L 122-32-2 qui s'y trouve reproduit n'est pas complet. En voici le texte exact:

**Article L. 122-32-2:** Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie de maintenir ledit contrat.

Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle.



# prud'hommes

**Z** Prud'hommes

## La rencontre nationale des élus prud'hommes cfdt

**U**ne rencontre nationale des élus prud'hommes et défenseurs CFDT a eu lieu les 27 et 28 novembre 1981 à l'université de Paris X Nanterre, avec la participation de représentants de différentes régions et fédérations.

Cette rencontre a réuni 350 participants environ, dont près de 300 conseillers prud'hommes.

On trouvera ci-dessous un bref compte-rendu de cette rencontre ainsi qu'un extrait de l'intervention d'Edmond Maire.

La rencontre a débuté par un exposé introductif d'E. Maire qui a retracé l'action menée par la confédération depuis la loi de janvier 1979. Ed. Maire a souligné l'hostilité déclarée de la CFDT à l'échevinage et s'est félicité du contenu du nouveau décret sur la formation et du nouveau projet de loi prévoyant un renouvellement global des conseillers prud'hommes fin 1982. La seconde partie de son exposé a été consacrée aux liens qui doivent exister entre les élus, les défenseurs et les structures syndicales.

Des travaux de groupe ont ensuite eu lieu sur trois thèmes : la réforme du contenu du droit, le fonctionnement des conseils, et les rapports entre prud'hommes et action syndicale.

Après une discussion en séance publique, P. Hureau a tiré les conclusions de ces journées.

### Les conclusions des groupes de travail

Reprenant les conclusions des groupes de travail, il a souligné, en ce qui concerne la réforme du **contenu du droit**, l'importance dans les années à venir d'une réforme du droit de licenciement, d'une requalification des contrats précaires irrégulièrement conclus en contrats à durée déterminée, et enfin de l'institution d'un fonds de garantie des salaires intervenant en cas de salaires impayés.

Les travaux du groupe 2, qui s'est centré sur le **fonctionnement des conseils**, ont montré la diversité des pratiques d'un conseil à l'autre. Les difficultés de fonctionnement des conseils dans les métropoles régionales sont évidentes et appellent des solutions rapides. Les participants ont tous reconnu l'intérêt du référé prud'homal et, sur un plan différent, du nouveau statut envisagé pour les conseillers prud'hommes (maintien du salaire par l'employeur, protection en cas de licenciement par intervention de l'inspecteur du travail).

Les **rapports entre les prud'hommes et l'action syndicale** ont été discutés au sein du groupe 3. Ses travaux ont montré que l'action menée sur un plan prud'homal apportait aux syndicats une connaissance des réalités ouvrières utile dans l'action menée en vue du regroupement des petites entreprises et de l'institution d'instances syndicales chargées de la défense des droits des travailleurs. Même connaissance utile en ce qui concerne la révision des conventions collectives. Il convient, a-t-on dit, que les élus demeurent des militants dans leur section syndicale, dans leur syndicat, au sein de la commission juridique, mais les instances syndicales doivent de leur côté définir plus nettement les objectifs à atteindre par l'action prud'homale et créer des lieux où les conseillers pourront se rencontrer avec d'autres. Un statut a été revendiqué pour les défenseurs dont les lignes directrices ont été établies.

### La formation... et les prochaines élections

Dans son discours de clôture, P. Hureau a aussi beaucoup insisté sur la nécessité d'utiliser pleinement les moyens d'action que le nouveau décret va permettre aux organisations syndicales de mettre en oeuvre sur le plan de la formation.

Il a terminé en évoquant les prochaines élections, envisagées pour décembre 1982. Ce test de représentati-

vité sera capital pour la CFDT, a-t-il dit. Mais ce sera aussi un excellent moyen pour faire connaître la CFDT et améliorer son implantation. Il faudra présenter des candidats partout et avoir un plan de campagne rigoureux.

Il a été souhaité qu'une telle rencontre, qui a permis à de nombreux élus de mieux situer leur action au sein de la prud'homie et de la CFDT, puisse être reprise dans les années à venir (1).

## Extraits de l'intervention d'Edmond MAIRE

Après avoir retracé l'action menée par notre organisation sur les prud'hommes depuis trois ans, Edmond Maire a souligné la place des élus prud'hommes dans la CFDT.

(...) Vous êtes des militants insérés dans l'action syndicale.

Les conseillers et conseillères prud'hommes sont des militants insérés dans l'action syndicale. Cela est nécessaire pour eux, pour les syndicats dont ils font partie et pour la CFDT elle-même.

Vous avez besoin de la CFDT. Vous avez besoin qu'elle éclaire le monde dans lequel nous vivons, qu'elle vous montre ce qui ne va pas dans l'entreprise : les rapports de domination, les inégalités, les discriminations, l'injustice. Vous avez besoin qu'elle vous explique comment les conditions de travail agressent la santé des travailleurs et mettent en cause la sécurité dans le travail. Vous avez besoin qu'elle vous explique la situation des travailleuses dans la société et les chemins qui conduisent à une véritable mixité des emplois. Vous avez besoin de savoir, de comprendre, de discuter ces problèmes dans votre section syndicale, votre syndicat, votre UIB.

Vous avez besoin aussi d'une connaissance critique du droit.

Mais en sens inverse, la CFDT a aussi besoin de vous.

L'action menée aux prud'hommes constitue un irremplaçable moyen de connaissance des conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs et, en particulier, de ceux et celles des petites entreprises.

### La connaissance des réalités

Juges ou défenseurs, vous êtes de ceux qui savez le mieux ce que pensent ces travailleurs, ce qu'ils souhaitent, ce qu'ils espèrent. Vous constatez qu'ils sont exploités parce qu'ils sont isolés, parce qu'ils sont mal informés de leurs droits, parce que les patrons refusent de leur payer ce qui leur est dû. Cette analyse des réalités

est tout à fait importante pour le syndicat, parce qu'elle montre qu'il a un rôle particulier à jouer dans le regroupement de ces travailleurs et l'information sur leurs droits. On retrouve là deux revendications essentielles formulées par la CFDT dans le cadre des "droits nouveaux" : le regroupement nécessaire des travailleurs des PME sur un plan multi-entreprises, la constitution de syndicats forts prenant en charge l'information de ces travailleurs et les interventions auprès des employeurs pour l'application exacte de leurs droits.

### Les carences de la loi et de la convention collective.

L'action menée aux prud'hommes éclaire aussi les abus de pouvoirs des employeurs pour se soustraire, par exemple, aux conséquences d'un licenciement. Elle fait apparaître les lacunes du code du travail. Elle suggère les changements à y apporter. Elle donne à ces propositions un soubassement solide puisque c'est celui de la réalité vécue par les travailleurs. La CFDT a besoin de connaître vos propositions.

Ces mêmes remarques peuvent être faites sur les faiblesses rédactionnelles et les trous que comportent les conventions collectives. Ici c'est la fédération qu'il faut alerter sur les manques que les procès judiciaires permettent de repérer ; ce sont des propositions concrètes qu'il faut lui faire sur les changements positifs à apporter au contenu des conventions collectives.

L'action prud'homale invite enfin à poursuivre et à approfondir notre réflexion syndicale sur le rôle respectif du syndicat et de la section syndicale, des inspecteurs du travail et des contrôleurs, des prud'hommes et des autres juges dans l'application des droits des travailleurs.

Beaucoup d'inspecteurs et de contrôleurs du travail sont syndiqués à la CFDT. Il y a 1800 élus CFDT aux prud'hommes. Voilà une force non négligeable pour y parvenir !

### L'insertion dans les structures syndicales.

Tout cela montre l'importance des discussions sur l'insertion des conseillers prud'hommes et des défen-

(1) Il est envisagé de reprendre les travaux du colloque dans un numéro hors série d'Action Juridique CFDT.

seurs dans la vie des syndicats, des UIB, des UIS et de leurs commissions juridiques. Une pratique existe déjà, riche, qu'il est capital de confronter.

Mais j'irai encore plus loin. Les sections syndicales, les syndicats auxquels vous appartenez ont besoin de vous pour prendre de bonnes décisions. Les bonnes décisions, ce sont celles qui font le tour d'une question, incluant dans la réflexion tous ses aspects : politique, socio-économique, juridique. Le nombre que vous êtes constitue un enrichissement juridique essentiel à la qualité des décisions de vos syndicats.

### Le rôle du procès judiciaire

Certes, des déviations sont possibles vers le juridique et vers le judiciaire : je pense aux sections qui ne conçoivent l'action syndicale qu'au travers des procès. Il y en a malheureusement quelques unes.

Certes, les procès sont utiles aux sections syndicales, car ils permettent parfois de faire reconnaître de nouveaux droits aux travailleurs. Ainsi la loi va-t-elle, espérons-nous, consacrer prochainement le droit des délégués irrégulièrement licenciés, à leur réintégration, consacrant sur un plan légal la formidable bataille judiciaire que notre organisation mène sur cette question

depuis vingt ans. Ce sera une très grande victoire syndicale. Et nous ne devons pas non plus abandonner l'action dans les prétoires parce que le patronat profiterait de notre absence pour y organiser la résistance au changement.

Mais le procès judiciaire n'est pas une fin en soi. Vous savez mieux que quiconque que l'action directe des travailleurs va plus vite et plus loin, qu'elle est l'instrument irremplaçable de la transformation des mentalités et des comportements ; c'est-à-dire du changement.

C'est vrai aujourd'hui plus que jamais : de grandes tâches sollicitent les syndicats dans la construction de ce changement. L'heure est à l'imagination créatrice et à l'action.

Les conventions collectives, le code du travail doivent être réécrits. C'est une tâche exaltante dans laquelle les juristes de notre organisation que vous êtes ont toute leur place.

Ainsi, votre mission de conseillers prud'hommes ou de défenseurs vous conduit-elle tout naturellement à être sur le terrain, dans vos conseils et dans vos sections, des acteurs efficaces du changement. C'est tout à fait ce que souhaite la CFDT (...).

## NON A L'ECHEVINAGE !

**Edmond Maire n'a pas manqué de répondre aux critiques de ceux qui n'ont pas renoncé à l'échevinage.**

... Aujourd'hui, on constate avec quelque inquiétude la réserve — pour ne pas dire plus — dont les prud'hommes continuent d'être l'objet de la part de certains services de la Chancellerie, de certains hauts magistrats, de certains universitaires, de beaucoup d'avocats. Les majorités changent, mais le souhait de l'échevinage subsiste. On continue de parler de l'introduction d'un magistrat de carrière, dans le bureau de jugement des prud'hommes, ou au moins d'un rédacteur juridique. Comment penser d'ailleurs qu'une employée de maison ou un gardien d'immeuble soit qualifié pour dire le droit, s'il est élu conseiller prud'homme ? On continue de penser que la formation des prud'hommes serait mieux faite si elle était dispensée par des magistrats professionnels.

Pourquoi ce phénomène de rejet ? Pourquoi, sinon parce que les prud'hommes sont une conquête des travailleurs sur le pouvoir d'Etat et, plus précisément, sur une des attributions essentielles de ce pouvoir, celui de juger. C'est pourquoi les conseils de prud'hommes dérangent, c'est pourquoi certains n'ont pas renoncé à les aligner, à les normaliser.

Mais nous avons une autre raison de défendre cette conquête ouvrière : c'est qu'elle a toute sa place dans la société que nous voulons construire.

N'est-ce pas, d'une certaine façon, un lieu de négociation décentralisée ? J'entends bien que certains crieront au scandale : le rôle des juges n'est pas de négocier mais d'appliquer le droit. Tous ceux qui ont participé à des délibérés savent cependant que, chaque fois que les faits ou la loi ne sont pas clairs, la décision est l'enjeu d'une bataille juridique — et parfois politique — où chacun intervient avec sa vision du monde, sa conception des rapports de travail, ce à quoi il croit profondément. C'est bien alors de négociation qu'il s'agit. Pour nous, il est bon qu'il en aille ainsi parce qu'il est bon que les citoyens participent activement aux décisions qui les concernent directement.

C'est pourquoi nous disons avec force : non à l'échevinage !

Mais nous ne disons pas pour autant qu'il n'y a pas de problèmes.

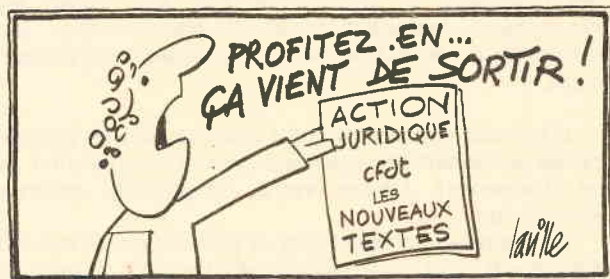
Oui, c'est vrai, il y a des retards. Mais à quoi sont-ils dûs ? Aux erreurs de la carte prud'homale, à l'insuffisance du nombre de conseillers dans telle ou telle section, à des problèmes matériels mal réglés.

Il y a aussi des jugements dont les décisions sont justes, mais qui sont mal motivés. C'est vrai. Mais où est le remède ? Il est dans le développement de la formation dont ont besoin les élus pour bien exercer leurs fonctions.

Ce n'est pas par l'échevinage qu'on doit régler ces problèmes. C'est par la recherche de solutions adaptées à la spécificité de la juridiction prud'homale...



## BIENTOT LES NOUVEAUX TEXTES...



Les ordonnances sur la durée du travail et la limitation des emplois précaires, (intérim, contrats à durée déterminée, travail à temps partiel) seront publiées au début de l'année 1982. Il en sera de même du décret relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique.

Seront ensuite discutés par le Parlement les projets de loi sur la négociation collective, les institutions représentatives du personnel (DP-CE-CHS), le droit syndical dans le secteur privé, le règlement intérieur et les garanties disciplinaires.

Action Juridique CFDT reproduira et commentera ces nouveaux textes dès leur publication. Une raison de plus pour les syndicats et les sections syndicales de saisir cette occasion pour mieux connaître la revue et la diffuser.

\*

# abonnez-vous

## pour une pratique militante du droit

# ACTION cfdt JURIDIQUE

\*

### BULLETIN D'ABONNEMENT

à retourner à l'administration d'«ACTION JURIDIQUE CFDT»  
26, rue de Montholon 75439 PARIS CEDEX 09

Je m'abonne à «ACTION JURIDIQUE CFDT»

Nom: .....

Prénom: .....

Adresse: .....

..... Code postal .....

Abonnement annuel: 95 F — Paiement joint ☐ CCP: à l'ordre de CFDT Presse  
☐ Chèque bancaire: à l'ordre de CFDT Presse

# TABLE ANALYTIQUE des questions abordées par Action Juridique CFDT n° 1 à 24 \*

Cette table a été établie en fonction de la nomenclature et des lettres repères publiées dans le numéro 12 de la revue et dans le classeur «Action Juridique CFDT». Dans chaque rubrique les références indiquées sont celles des numéros et pages correspondants.

Lorsque, à l'intérieur d'une rubrique il est fait référence à une question traitée dans une autre rubrique, la lettre repère correspondant à cette dernière est indiquée.

## A - Problèmes généraux

- Aministie No 23 p. 23
- Conflits des logiques No 11 p. 3
- Egalité de traitement entre les hommes et les femmes No 12 p. 21
- Interprétation du droit du travail No 24 p. 3
- Procréation et droit du travail No 22 p. 3
- Protection des femmes par le droit du travail No 12 p. 5
- Réforme prud'homale No 9 p. 3
- Stratégie judiciaire de la CFDT No 4 p. 3

## B - Droits syndicaux et libertés dans l'entreprise

- Affichage No 2 p. 6
- Crédit d'heures No 2 p. 6; No 13 p. 17
- Déplacement des délégués No 2 p. 6
- Désignation No 2 p. 5
- Effectif de 50 salariés No 2 p. 5
- Etablissement No 2 p. 4
- Existence préalable d'une section syndicale No 2 p. 5
- Mesures discriminatoires No 7 p. 13
- Mutations No 2 p. 6
- Protection contre le licenciement No 2 p. 6
  - . Délégués conventionnels No 20 p. 11
  - . Maîtres de l'enseignement privé No 24 D p. 14
  - . Licenciement concomitant à la désignation No 2 p. 5
  - . Licenciement en cas de grève No 4 F p. 17; No 7 F p. 11; No 12 p. 15
  - . Licenciement pour inaptitude No 6 p. 17
- Réintégration No 23 A p. 23
- Tracts No 2 p. 6; No 13 p. 18
- Unité économique et sociale No 2 p. 4

## D - Institutions représentatives du personnel

- Avantages conventionnels No 3 p. 19
- Chantiers No 5 p. 6
- Comité de groupe No 8 p. 16
- Contrôle des opérations électorales No 13 p. 13
- Contentieux électoral No 5 p. 10
- Dépôt des candidatures No 5 p. 9
- Déroulement du scrutin No 5 p. 8
- Effectif No 5 p. 4
  - . baisse de l'effectif No 7 p. 7, 9 et 10
  - . personnel à horaire réduit No 24 p. 14
  - . travailleurs à temps partiel No 21 J p. 17
  - . Voir aussi électoral et éligibilité
- Elections anticipées No 7 p. 9
- Electorat et éligibilité No 5 p. 6 et 9
  - . agents publics détachés No 24 p. 14
  - . extras No 24 p. 14
  - . intérimaires No 7 p. 8 et 16; No 16 p. 7
  - . travailleurs d'entreprises extérieures No 7 p. 8 et 16; No 16 p. 13; No 24 p. 14
  - . travailleurs à temps partiel No 21 J p. 15
- Etablissement No 5 p. 5
- Etablissements publics No 5 p. 3
- Grève No 15 p. 11
- Groupe d'entreprises No 17 p. 11
- Information du comité
  - . en cas de faillite No 1 J p. 9
  - . en cas de restructuration de l'entreprise No 7 p. 3
  - . sur les salaires No 18 p. 17
- Listes électorales No 5 p. 8
- Prolongation des mandats No 7 p. 9

\* Cette table ne reprend pas les questions traitées dans l'ancienne rubrique «Commissions juridiques» à laquelle s'est substituée la rubrique «Prud'hommes» à partir du numéro 12.

- Protection
  - . contre les mutations No 7 p. 10
  - . en cas de grève No 4 p. 17; No 12 p. 15
  - . en cas de maladie No 2 p. 17
- Protocole d'accord No 5 p. 8; No 18 p. 18
- Raturage No 5 p. 10
- Représentativité No 5 p. 7; No 20 p. 15
- Réunion mensuelle No 16 p. 11
- Réintégration des délégués licenciés No 23 A p. 23
- Secret et sincérité du vote No 5 p. 10
- Transfert d'entreprise No 7 p. 6
- Unité économique et sociale No 5 p. 4; No 7 p. 6
- Vote par correspondance No 5 p. 9

## F - Grève

- Coups et blessures No 21 p. 6
- Définition de la grève No 11 p. 18
- Détériorations, dégradations, destructions No 21 p. 5
- Dirigeants de fait No 10 p. 7
- Dommages-intérêts No 23 p. 3
- Entrave à la circulation des trains No 21 p. 4
- Expulsion des grévistes No 10 p. 3
- Emploi d'intérimaires No 9 p. 17
- Huissiers No 10 p. 6
- Inexécution fautive du travail No 11 p. 18
- Institutions représentatives No 10 p. 12; No 15 p. 11
- Interdiction de transfert des machines No 10 p. 11
- Liberté du travail No 10 p. 6; No 23 p. 4 et 9
- Licenciement de délégués No 4 D p. 17; No 12 D p. 15
- Licenciement des grévistes No 7 p. 11; No 20 p. 19
- Occupation des locaux No 10 p. 4
- Ordonnance sur requête No 10 p. 7
- Piquet de grève No 7 p. 11; No 23 p. 9
- Référé No 10 p. 6; No 23 p. 9
- Réintégration No 20 p. 19
- Sécurité et liberté No 21 p. 3
- Séquestration No 21 p. 4

## H - Négociation collective

- Discrimination entre les participants à la négociation No 7 p. 13
- Interprétation de la convention collective. Action du syndicat No 15 p. 17
- Préqualifications conventionnelles de la rupture du contrat No 11 A p. 5
- Rapport entre loi et convention collective No 24 A p. 6
- Transfert d'entreprise - sort des accords collectifs No 6 p. 8; No 7 D p. 9
- Travail à temps partiel - application de la convention No 21 J p. 16

## J - Emploi

- Accidentés du travail, droit au reclassement No 22 p. 11
- Avantages acquis No 6 p. 7; No 1 D p. 9
- Dépôt de bilan No 1 p. 6
- Discrimination à l'embauchage No 9 p. 11; No 22 A p. 5
- Concordat No 1 p. 7
- Contrats à durée déterminée
  - . loi du 3 janvier 1979 No 14 p. 3
  - . accidentés du travail No 22 p. 13

- Egalité de traitement entre les hommes et les femmes No 12 p. 21
- Faillite
  - . principes généraux No 1 p. 3
  - . garantie de paiement des salaires No 19 P p. 15; No 24 P p. 16
- Intérim No 6 p. 11, No 16 p. 3
  - . conditions d'utilisation No 16 p. 3
  - . sanction de l'intérim abusif No 17 p. 6
  - . statut des intérimaires No 16 p. 3
- Juge commissaire No 1 p. 6
- Liquidation de biens No 1 p. 7
- Marchandage No 6 p. 10; No 9 p. 14; No 17 p. 3
- Mise à la retraite No 11 R p. 11
- Modification dans la situation juridique de l'employeur No 6 p. 3; No 7 D p. 3; No 17 R p. 13
- Règlement judiciaire No 1 p. 7
- Restructuration de l'entreprise No 6 p. 3; No 7 D p. 3
- Sous-traitance No 6 p. 10; No 9 p. 14; No 17 p. 3
- Suspension provisoire des poursuites No 1 p. 8
- Syndic No 1 p. 6
- Transfert d'entreprise No 6 p. 3; No 7 D p. 3; No 17 R p. 13
- Travail à temps partiel No 21 p. 15
- Tribunal de commerce No 1 p. 6

## L - Règlementation du travail

- Changement de poste en cours de grossesse No 22 A p. 7
- Congé de paternité No 22 A p. 10
- Congé parental d'éducation No 22 A p. 10
- Congé payé et maladie No 17 p. 15
- Durée du travail
  - . grossesse No 22 A p. 7
  - . intérim No 16 J p. 6
  - . temps partiel No 21 J p. 15
- Jours fériés - 1er mai No 17 p. 16

## N - Hygiène et sécurité

- Alcootest No 16 p. 15
- CHS
  - . déplacement des membres No 15 p. 13
  - . entreprises intervenantes No 17 J p. 9
  - . fonctionnement et règles de vote No 23 p. 15
- Conditions de travail altérant la santé; sanctions pénales No 10 p. 16
- Intérimaires - règles applicables No 16 J p. 6
- Médecine du travail et protection de la grossesse No 22 A p. 8
- OPPBTP - protection des membres salariés No 10 p. 13
- Protection des capacités reproductrices No 22 A p. 4
- Service incendie - Fixation des horaires No 23 p. 15

## P - Salaires

- Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes No 12 A p. 11
- Garantie de paiement par l'AGS No 19 p. 15; No 24 p. 16
- Information du comité d'entreprise No 18 D p. 17
- Recommandation patronale No 24 p. 15
- SMIC - mode de calcul No 23 p. 19
- Travailleurs à temps partiel - Rémunération No 21 J p. 16





**R - Licenciement**

- Accidentés du travail No 22 J p. 12
- Cause réelle et sérieuse No 8 p. 11; No 19 p. 9
  - . théorie de l'apparence No 19 p. 6 et 10
- Charge de la preuve No 19 p. 6, 10 et 13; No 22 J p. 13
- Contrats à durée déterminée - Rupture No 14 J p. 6
- Faillite No 1 J p. 10 et 15
- Faute grave No 12 A p. 9, No 22 J p. 13
- Force majeure No 15 p. 4
- Impossibilité de maintenir le contrat No 12 A p. 19; No 22 J p. 13
- Inaptitude No 4 p. 13; No 15 p. 3; No 22 J p. 12
- Indemnités de chômage - Remboursement par l'employeur No 2 p. 14
- Intérim - Fin de mission No 16 J p. 8
- Maladie No 2 p. 11; No 15 p. 3
- Maternité No 5 p. 13; No 12 p. 8
- Mise à la retraite No 11 p. 11
- Motif économique
  - . consultation du comité No 13 p. 3
  - . contrôle administratif No 13 p. 3, No 17 p. 11
  - . contrôle judiciaire No 13 p. 3
  - . notion de motif économique No 14 p. 15
  - . référé administratif No 13 p. 3; No 17 p. 11
- Mutations No 14 p. 15
- Nullité du licenciement No 12 A p. 13; No 22 J p. 12
- Procédure préalable
  - . communication des causes du licenciement No 8 p. 13; No 18 p. 13; No 19 p. 3
- Réintégration No 12 A p. 13; No 21 p. 19; No 22 J p. 12
- Service militaire No 21 p. 19
- Transfert d'entreprise No 6 J p. 6; No 17 p. 13

**T - Secteur public**

- Accès aux circulaires non publiées No 6 p. 15
- Action du syndicat devant la juridiction administrative No 6 p. 19
- Auxiliaires
  - . garanties No 14 p. 17
  - . maternité No 4 p. 11; No 9 p. 12
  - . titularisation No 2 p. 15
- CAP No 15 p. 17
- Casier judiciaire No 11 p. 15
- CTP No 5 p. 19; No 20 p. 17
- Discrimination fondée sur le sexe No 7 p. 19
- Droits syndicaux
  - . affichage No 3 p. 17
  - . congé No 13 p. 21; No 24 p. 17
  - . observations sur l'appartenance syndicale No 1 p. 16; No 23 p. 13
- Grève:
  - . différentes formes de grève, préavis, occupation des locaux, retenues sur traitement, service fait No 23 p. 3; No 22 p. 17
  - . réquisitions et désignations No 3 p. 9 et 15; No 5 p. 15
- Notation No 23 p. 13

- Obligation de réserve et de discrétion No 8 p. 3
- Privatisation No 10 p. 19
- Procédure et sanction disciplinaire No 17 p. 17; No 23 p. 13; No 18 p. 3
- Stagiaire No 19 p. 17
- Suspension No 18 p. 3
- Traitement No 5 p. 20
- Travail à temps partiel No 21 p. 11

**V - Organisation judiciaire et procédure**

- Astreintes No 24 Z p. 23
- Attestations No 20 p. 6
- Audience de jugement No 20 p. 6
- Communication des pièces No 20 p. 6
- Compétence (taux) No 24 Z p. 23
- Comparution des parties No 20 p. 6
- Conciliation No 20 p. 3
- Conseiller rapporteur No 16 Z p. 19; No 20 p. 5
- Contrôle de la Cour de cassation No 11 A p. 6
- Enquête No 20 p. 8
- Expertise No 20 p. 9
- Intervention judiciaire en cas de faillite No 1 J p. 10 et 13
- Juge commissaire No 1 J p. 6
- Mesures d'instruction No 20 p. 6
- Ordonnances sur requête No 10 F p. 6
- Référé No 10 F p. 6
- Réforme prud'homale No 9 p. 3
- Remboursement des indemnités de chômage No 2 R p. 16
- Représentation en justice du syndicat et des travailleurs No 23 F p. 7
- Tribunal de commerce No 1 J p. 6
- Syndic No 1 J p. 6
- Vérifications personnelles des juges No 20 p. 6

**Z - Prud'hommes**

- Amnistie No 23 A p. 23
- Assemblée générale et assemblées de sections No 18 p. 19
- Astreintes No 24 p. 19
- Compétence (taux) No 24 p. 23
- Conseiller rapporteur No 16 p. 19; No 20 V p. 5
- Elections No 9 p. 6; No 12 T p. 19; No 14 p. 11
- Formation No 9 V p. 18; No 18 p. 23
- Greffe No 15 p. 19; No 20 V p. 4
- Indemnisation des conseillers No 9 V p. 8; No 17 p. 19
- Procédure prud'homale: voir aussi la rubrique V
- Protection des conseillers
  - . contre le licenciement No 9 V p. 8
  - . en cas d'accident No 17 p. 23
- Rédaction des jugements No 22 p. 19
- Référé prud'homal No 14 p. 21; No 19 p. 19; No 20 F p. 19; No 21 R p. 19; No 22 J p. 14
- Règlement intérieur No 14 p. 19
- Stratégie syndicale No 9 V p. 9

# Adresses des sections

| Dépt. | Adresses                                                             | Dépt. | Adresses                                                                   |
|-------|----------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------------------------------|
| 01    | - 16, rue de la Grenouillère 01012 Bourg en Bresse                   | 31    | - Cité administrative Bat. D Bd Duportal 31074 Toulouse                    |
| 02    | - Cité administrative 02016 Laon Cedex                               | 32    | - 10 place de l'Ancien Foirail, immeuble Trémont 32007 Auch Cedex          |
|       | - 20 rue Alsace 02100 St Quentin                                     | 33    | - 26 rue Mably 33075 Bordeaux Cedex                                        |
|       | - 21 rue Dr Roy 02200 Soissons                                       |       | - 14 rue Jean-Jacques Rousseau 33075 Bordeaux                              |
| 03    | - 44 avenue Meunier BP 312 03016 Moulins Cedex                       | 34    | - 586 rue Bastion Ventadour 34064 Montpellier cedex                        |
|       | - 50 rue Denis Papin 03100 Montluçon                                 |       | - 6 rue Montmorency 34500 Béziers                                          |
| 04    | - 33 allée Fontainiers 04001 Digne                                   |       | - Passage Dauphin 34200 Sète                                               |
| 05    | - Centre administratif Desmichels 05000 Gap                          | 35    | - 18 avenue de Crimée 35031 Rennes cedex                                   |
| 06    | - 15 rue Alberti BP 238 06047 Nice Cedex                             | 36    | - Cité administrative Bertrand BP 607 36020 Chateauroux Cedex              |
| 07    | - 15 avenue Cl. Faugier 07007 Privas                                 | 37    | - Cité du Cluzel 61 avenue de Gramont 37041 Tours Cedex                    |
| 08    | - Cité administrative BP 878 08011 Charleville-Mezières              | 38    | - Cité administrative 17 et 19 rue du Cdt l'Herminier 38027 Grenoble Cedex |
| 09    | - Cité administrative av. Gal. de Gaulle 09010 Foix                  |       | - 24 rue du 11 Novembre 38200 Vienne                                       |
| 10    | - Cité administrative Beurnonville BP 368 10025 Troyes cedex         | 39    | - 170 rue du Docteur Jean-Michel BP 372 39016 Lons-le-Saunier              |
| 11    | - Cité administrative Place Gaston Jourdanne 11012 Carcassonne       | 40    | - Cité Galliane avenue de Gronstadt BP No 403 40012 Mont-de-Marsan Cedex   |
|       | - 29 rue Mazzini 11000 Nabonne                                       | 41    | - Centre administratif 34 avenue Maunoury 41011 Blois Cedex                |
| 12    | - 4 rue Sarrus 12008 Rodez                                           | 42    | - 11 rue Balay 42021 St Etienne Cedex                                      |
| 13    | - 13 rue Roux de Brignolles 13006 Marseille cedex 02                 |       | - 10 rue Bayard 42300 Roanne                                               |
| 14    | - centre adm. Départ. Aile Choron 1 rue Daniel Huet 14035 Caen Cedex | 43    | - 13 avenue Charles Dupuy 43000 Le Puy                                     |
| 15    | - 19 place du Palais de Justice 15000 Aurillac                       | 44    | - Tour Bretagne 44047 Nantes Cedex                                         |
| 16    | - Cité administrative Place du Champ de Mars 16017 Angoulême         |       | - 9 rue du Lavoir 44600 Saint Nazaire                                      |
| 17    | - Cité administrative 14 rue Saint Louis 17024 La Rochelle           | 45    | - Cité administrative Coligny 131 Fbg Bannier 45042 Orléans Cedex          |
|       | - 4 place du 11 Novembre 17100 Saintes                               |       | - 21 rue de la Chaussée Appt 70 45200 Montargis                            |
| 18    | - Centre administratif Condé 18013 Bourges Cedex                     | 46    | - Cité sociale des Tabacs 304 rue Victor Hugo 46000 Cahors                 |
| 19    | - Cité administrative Jean Montalat BP 153 19011 Tulle Cedex         | 47    | - Centre administratif Lacuée 47015 Agen Cedex                             |
| 20    | - 2 rue du Major Lambuschini BP 112 20177 Ajaccio Cedex              | 48    | - Cité administrative 21 Bd Henri Bourrillon 48005 Mende                   |
|       | - 1 rue César Vezzani 20200 Bastia                                   | 49    | - Cité administrative 15 bis rue Dupetit-Thouars 49043 Angers Cedex        |
| 21    | - 11 rue de l'Hôpital 21033 Dijon Cedex                              |       | - 58-60 rue St Bonne-Aventure BP 322 49321 Cholet Cedex                    |
| 22    | - Place Allende BP 48 22022 St Briec Cedex                           | 50    | - 13-15 rue du Val-de-Saire 50108 Cherbourg Cedex                          |
| 23    | - Cité administrative Place Bonnyaud 23003 Guéret                    |       | - 3 place du Chateau 50000 Saint-Lô                                        |
| 24    | - 12 Cours Fénelon 24000 Périgueux Cedex                             | 51    | - 7 rue Rogier 51084 Reims                                                 |
| 25    | - Cité administrative 2 place Jean Cornet 25041 Besançon             |       | - Cité administrative Tirlot 51036 Chalons-sur-Marne                       |
| 26    | - 10 rue Pierre Curie 26021 Valence Cedex                            | 52    | - 15 rue Decrès BP 552 52012 Chaumont Cedex                                |
| 27    | - Cité administrative Bd Chauvin 27023 Evreux                        | 53    | - Cité administrative rue Mac-Donald BP 850 53041 Laval                    |
| 28    | - 13 rue du Docteur A. Haye 28109 Chartres                           |       |                                                                            |
| 29    | - 60 quai de l'Odet 29107 Quimper                                    |       |                                                                            |
|       | - Cité administrative 11 place Napoléon III 29200 Brest              |       |                                                                            |
| 30    | - 80 Bd Jean Jaurès 30040 Nîmes                                      |       |                                                                            |
|       | - Cité administrative quai Boissier de Sauvage 30100 Alès            |       |                                                                            |

# d'Inspection du travail

| Dépt. | Adresses                                                                             | Dépt. | Adresses                                                                      |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 54    | Case officielle No 9 Centre d'Affaires «Les Nations»<br>54500 Vandœuvre              |       | - 5è, 6è, 7è, 13è, 14è, 15è, 16è, arr. 9-11 rue Georges<br>Pitard 75015 Paris |
| 55    | - Cité administrative Case officielle No 18 55013<br>Bar-le-Duc Cedex                |       | - 10è, 18è, 19è arr. 18-26 rue Goubet 75019 Paris                             |
| 56    | - Cité administrative 13 avenue St Symphorien 56020<br>Vannes                        | 76    | - 11è, 12è, 20è, arr. 18 avenue Parmentier 75011 Paris                        |
|       | - Rue J. Coutallier 56100 Lorient                                                    |       | - Cité administrative 2 rue St-Sever 76032 Rouen                              |
| 57    | - Cité administrative rue du Chanoine-Colin BP 1063<br>57036 Metz Cedex              | 77    | - 26, rue Mal.-de-Lattre-de-Tassigny 76600 Le Havre                           |
| 58    | - 3 Bd Pierre-de-Coubertin BP A-24 58020 Nevers<br>Cedex                             |       | - 8 rue de Cigogne 76200 Dieppe                                               |
| 59    | - 7 square Morisson BP 665 59033 Lille Cedex                                         |       | - Cité administrative Bat. C Pré Chamblain 77000<br>Melun                     |
|       | - 10 rue du Beffroi 59400 Cambrai                                                    | 78    | - Cité Beauval 5 rue Alexis Carrel 77100 Meaux                                |
|       | - BP 703 417 Bd Paul-Hayez 59507 Douai                                               |       | - BP 1105 11 rue des Réservoirs 78011 Versailles cedex                        |
|       | - 24 rue Dupouy 59140 Dunkerque                                                      | 79    | - 48 avenue de la République 78200 Mantes-la-Jolie                            |
|       | - place Vauban 59600 Maubeuge                                                        |       | - Cité administrative 5 rue Duguesclin 79022 Niort<br>Cedex                   |
|       | - Centre Tertiaire Mercure 445 Bd Gambetta Pour<br>Roubaix-Tourcoing 59200 Tourcoing | 80    | - 14 rue Millevoye 80042 Amiens Cedex                                         |
|       | - 14-16 rue du Grand-Breuille 59300 Valenciennes                                     | 81    | - 70 rue de la Croix Verte BP 165 81010 Albi Cedex                            |
| 60    | - 10 rue Ch. Caron 60006 Beauvais                                                    |       | - Cité administrative Drouot 81100 Castres                                    |
|       | - 2 rue de la Surveillance 60200 Compiègne                                           | 82    | - 600 Bd Alsace-Lorraine 82017 Montauban Cedex                                |
|       | - 1er étage Bd Jean-Biondi Creil Plateau 60100 Creil                                 | 83    | - 13 avenue Amiral Collet 83085 Toulon Cedex                                  |
| 61    | - Cité administrative place Bonet 61013 Alençon                                      | 84    | - Cité administrative BP 331 84022 Avignon Cedex                              |
| 62    | - 7 rue de la Paix BP 265 62300 Lens                                                 | 85    | - Cité administrative Travot 85020 La Roche-sur-Yon                           |
|       | - 215 place Joffre 62408 Béthune                                                     | 86    | - 18 rue Th. Renaudot 86020 Poitiers Cedex                                    |
|       | - 20 rue des Communes 62100 Calais                                                   | 87    | - 1 place Blanqui 87031 Limoges Cedex                                         |
|       | - 43 Bd Mariette 62200 Boulogne-sur-Mer                                              | 88    | - 31 bis avenue des Templiers Case officielle No 594<br>88021 Epinal Cedex    |
|       | - rue Jacques-Le-Caron Hotel de Ville 62022 Arras                                    | 89    | - Rond Point Foch 1 avenue de Saint-Georges 89010<br>Auxerre Cedex            |
| 63    | - rue Niel Capitol 63034 Clermont-Ferrand                                            | 90    | - Maison des Arts et du Travail rue Mazarin 90020<br>Belfort Cedex            |
| 64    | - Cité administrative Bd Tourasse BP 263 64016 Pau                                   | 91    | - Tour Agora Grand'Place Evry II 91010 Evry Cedex                             |
| 65    | - Cité administrative Reffye 76 avenue Joffre 65017<br>Tarbes Cedex                  | 92    | - 1 bis rue Bartholdi 92100 Boulogne                                          |
| 66    | - 13 rue du Dr Zamenhoff 66026 Perpignan Cedex                                       |       | - 71 Boulevard National 92250 La Garenne-Colombes                             |
| 67    | - 23 Bd Poincaré 67082 Strasbourg Cedex                                              |       | - 15 rue Villeneuve 92110 Clichy                                              |
| 68    | - 12 route d'Ingersheim 68000 Colmar                                                 | 93    | - 14 rue Lanne 93200 Saint Denis                                              |
|       | - Cité administrative 68100 Mulhouse                                                 |       | - 62 avenue de la République 93300 Aubervilliers                              |
| 69    | - 82-84 rue du 1er mars 1943 69625 Villeurbanne cedex                                |       | - 113, rue Victor Hugo 93500 Pantin                                           |
| 70    | - Cité administrative BP 383 70014 Vesoul Cedex                                      |       | - 1 boulevard Félix Faure 93600 Aulnay sous Bois                              |
| 71    | - Résidence Dubreuil avenue du Gal.-de-Gaulle 71025<br>Macon                         | 94    | - 15 place de Villiers 93100 Montreuil                                        |
|       | - 11 rue Virey 71100 Chalon-sur-Saone                                                |       | - 13-15 rue G. Eiffel 94000 Créteil l'Echat                                   |
|       | - 17 rue de Châlon 71100 Monceau-les-Mines                                           |       | - 21 rue Albert-Thomas 94500 Champigny                                        |
| 72    | - 10-14 avenue du Gal-de-Gaulle 72000 Le Mans                                        |       | - 29 rue de l'Adjudant-Chef Déricbourg-Chevilly-Larue<br>94150 Rungis         |
| 73    | - 419 Fg Montmélian 73018 Chambéry Cedex                                             | 95    | - Avenue de l'Est - Quartier Les Larris Pourpres 95014<br>Pontoise Cedex      |
| 74    | - Cité administrative d'Albigny rue Dupanloup 74040<br>Annecy                        |       |                                                                               |
| 75    | - 1er et 9è arr. 49 rue Réaumur 75002 Paris                                          |       |                                                                               |
|       | - 2è et 3è arr. 50 bis rue de Malte 75011 Paris                                      |       |                                                                               |
|       | - 4è, 8è, 17è arr. 83 rue Taitbout 75009 Paris                                       |       |                                                                               |



# sommaire

---

## **ACTION** **JURIDIQUE**

### **Dossier**

#### **L'inspection du travail**

##### **Comment l'utiliser dans l'action syndicale ?**

● Quelques données: les structures, les effectifs, la formation, la reprise en main ● Les missions: juridiques, techniques, économiques et de conciliation ● Les pouvoirs ● Les obligations, la morale professionnelle ● Quelle pratique syndicale ? Quels principes mettre en avant et quels objectifs à fixer pour le syndicat vis à vis de l'inspection du travail ?

### **Textes et jurisprudences**

#### **J - Emploi**

● La loi du 17 octobre 1981 relative à l'emploi des travailleurs étrangers en situation irrégulière ● Détermination de l'employeur réel d'une démonstratrice employée dans un grand magasin et placée sous l'autorité de celui-ci mais rémunérée par une entreprise distincte.

#### **T - Secteur public**

● Aptitude d'un travailleur aveugle à occuper un emploi d'inspecteur du trésor ou d'inspecteur des douanes.

### **Prud'hommes**

● La rencontre nationale des élus prud'hommes CFDT

---

**Table analytique** des questions abordées par Action Juridique CFDT (Nos 1 à 24)