

<b>Santé-sécurité</b>	4
Un travail collectif pour mieux appréhender les risques liés aux fumées de soudage	
<b>Relations du travail</b>	5
Entreprises étrangères en France : des interventions en augmentation	
<b>Repères</b>	6
Le pôle Travail au sein d'une unité territoriale de la Direccte	
<b>Santé-sécurité</b>	7
Bancs d'essai de freinage de poids lourds : du signalement à la mise en conformité	
<b>Kiosque, abonnement</b>	7
<b>Repères</b>	8
Les priorités de contrôle en 2012	



LA LETTRE DE

# L'INSPECTION DU TRAVAIL

Nord – Pas-de-Calais

MARS 2012 • 02

Nommée depuis peu dans le Nord – Pas-de-Calais, j'ai grand plaisir à vous présenter le deuxième numéro de la lettre régionale de l'inspection du travail. Ce nouveau moyen de communication a notamment pour objectif de sensibiliser les acteurs de l'entreprise sur les sujets qui font l'objet d'interventions de la part des services du travail.

Ainsi, le dossier sur les ruptures conventionnelles fait le point sur cette modalité de rupture du contrat de travail encore nouvelle mais qui nécessite le respect d'un certain nombre de règles. De même, il nous a paru utile d'évoquer les conditions de détachement de salariés d'entreprises étrangères en France.

Enfin, vous trouverez également dans ce numéro, des informations sur l'organisation des services d'inspection du travail dans le Nord – Pas-de-Calais et leurs priorités de contrôle pour l'année 2012 ainsi que sur les méthodes d'intervention pour mieux appréhender les risques pour la santé des salariés aux postes de soudage et sur les bancs d'essai de freinage des poids lourds.

En souhaitant que cette lettre vous donne une visibilité plus grande de l'action de l'inspection du travail.

Bonne lecture.



**Annaïck Laurent**  
Directrice régionale  
de la Direccte Nord – Pas-de-Calais

## DOSSIER

# L'homologation de rupture conventionnelle du contrat de travail



*Depuis 2008, les employeurs et les salariés disposent d'un nouveau mode de rupture du contrat de travail : la rupture conventionnelle. Cet accord amiable, différent du licenciement et de la démission ne peut pas être imposé par l'une ou l'autre des parties. Il doit être homologué par la Direccte qui s'assure ainsi du respect des conditions*

*prévues par la loi et de la liberté de consentement des parties. Explications.*

Introduite par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et par la loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », la rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir, d'un commun accord, des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie. Elle est entourée d'un certain nombre de garanties minutieusement fixées par la loi que les unités territoriales de la Direccte sont chargées de vérifier.

La demande d'homologation est exposée sur un formulaire rendu obligatoire par le code du travail qui constitue la convention de rupture. La Direccte s'assure, au vu de ce document, que la procédure a été valablement suivie, que les délais, notamment le délai de rétractation, ont été respectés, que le consentement des parties est réel et que la rupture



conventionnelle n'est pas utilisée pour contourner certaines garanties légales (en matière de licenciement économique, notamment). De même, le salarié a la possibilité de se faire assister, lors du ou des entretiens préalables avec son employeur, par un autre salarié de l'entreprise ou par un conseiller du salarié. Dans ce cas, l'employeur peut également se faire assister.

Le salarié convient avec son employeur du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui lui sera versée. Son montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail ou la convention collective. Ils fixent également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative. Enfin, la rupture conven-

tionnelle ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage, à condition notamment que la durée de l'activité préalable soit suffisante et que la personne mène une recherche active d'emploi.

#### Une utilisation en constante augmentation

Trois ans après sa mise en œuvre, force est de constater que ce type de rupture rencontre un franc succès! En effet, les services de la Direccte Nord – Pas-de-Calais en charge de l'homologation des ruptures conventionnelles ont enregistré 41 329 demandes depuis juin 2008, dont 13 944 au titre des onze premiers mois de l'année 2011 (dernière statistique disponible).

Les décisions de la Direccte sont bien comprises et acceptées par les employeurs et les salariés, puisque

depuis 2008, une seule décision de la Direccte a été contestée devant le conseil de prud'hommes.

L'analyse de ces demandes fait ressortir que globalement les dossiers sont conformes aux prescriptions du code du travail puisque le taux de refus d'homologation est faible. La plupart de ces refus sont fondés sur des motifs de forme et de procédure et donnent lieu à une nouvelle procédure de rupture conventionnelle, conforme cette fois. Les refus d'homologation et décisions d'irrecevabilité portent essentiellement sur des cas où :

- le document Cerfa n'est pas renseigné en totalité : il manque les adresses, l'ancienneté. Il manque parfois la signature, ce qui ne permet pas de vérifier le consentement des deux parties. Or il est impératif que chacune des parties date, signe et mentionne "lu et approuvé" de façon manuscrite ;
- la convention n'est pas datée : le délai de rétractation (15 jours calendaires, à compter du lendemain de la signature de la convention) ne peut alors être vérifié ;
- le délai de rétractation n'est pas respecté, ou la convention est transmise avant la fin du délai. Lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ;
- la rupture du contrat de travail est prévue avant la fin du délai d'instruction et donc avant la date d'homologation ;
- l'indemnité de rupture est mal calculée. En effet, le montant de l'indemnité de rupture ne peut être inférieur à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines. Au-delà de dix ans d'ancienneté, il faut y ajouter deux quinzièmes de mois par année. La base de calcul de l'indemnité de rupture est identique à celle utilisée pour l'indemnité légale de licenciement : au plus favorable pour le salarié, la moyenne des trois ou des douze derniers mois de salaires bruts mensuels. Dans le cas où le salarié a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence. De plus, depuis le 28 novembre 2009, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est au moins celui de l'indemnité conventionnelle lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale ;
- les salaires ne sont pas indiqués ou non rétablis en cas de maladie ou congé parental ;

## Une procédure différente pour les représentants du personnel

Au même titre que tous les salariés, la rupture conventionnelle peut s'appliquer aux représentants du personnel : délégués du personnel, délégués syndicaux, membres élus du comité d'entreprise... Toutefois, dans ce cas, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, et non à sa seule homologation, dans les conditions de droit commun prévues par le code du travail. La demande d'autorisation, accompagnée d'un exemplaire de la convention, doit être adressée à l'inspecteur du travail au moyen du formulaire réglementaire spécifique aux représentants du personnel. Cette demande d'autorisation ne peut être transmise à l'inspecteur du travail qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation.

- l'assistance ou pas du salarié n'est pas indiquée, sachant que l'employeur ne peut-être assisté que si le salarié a choisi de l'être. Dans ce cas le formulaire doit préciser clairement le nom, le prénom et la qualité de l'assistant de l'employeur. La qualité de cet assistant est prévue dans le code du travail. Il convient de souligner que l'assistant d'une ou des parties, lors de l'entretien, ne peut être un avocat.

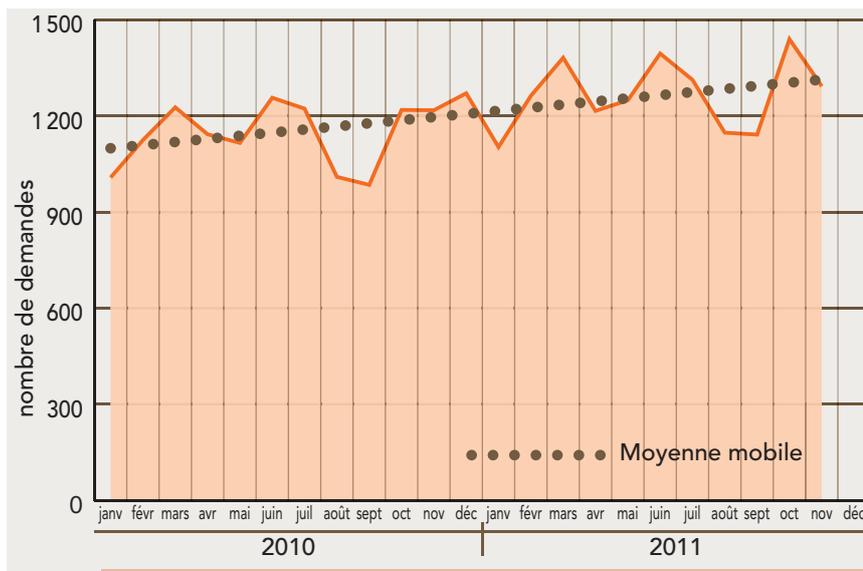
### Une information à poursuivre

Dans ce contexte, des permanences d'informations au public ont été mises en œuvre, notamment pour renseigner, voire conseiller le plus en amont possible les usagers sur les modalités propres à ce type de demande.

Enfin, dans un contexte économique difficile, les services en charge de l'homologation des ruptures conventionnelles restent vigilants, malgré l'afflux des demandes, au fait que la rupture conventionnelle ne doit pas être utilisée comme moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc de priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux accords de GPEC et aux PSE.

En effet, le code du travail prévoit que les ruptures de contrat résultant des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ne peuvent revêtir la forme de ruptures conventionnelles.

Dès que, dans une entreprise, le recours à la rupture conventionnelle concerne un nombre important de salariés, les services de la Direccte vérifient l'existence ou non d'un contournement des procédures de licenciement collectif pouvant justifier d'un refus d'homologation de la rupture conventionnelle.



Demands d'homologation de ruptures conventionnelles (séries 1)

*Dans un contexte économique difficile, les services en charge de l'homologation des ruptures conventionnelles restent vigilants, malgré l'afflux des demandes, au fait que la rupture conventionnelle ne doit pas être utilisée comme moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc de priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux accords de GPEC et aux PSE.*



### pour en savoir plus

[www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)  
rubrique : Informations pratiques  
> Fiches pratiques > Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée

L'arrêté du 8 février 2012 fixe de nouveaux modèles de demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée indéterminée téléchargeables sur [www.travail-emploi-santé.gouv.fr](http://www.travail-emploi-santé.gouv.fr)  
rubrique : Informations pratiques  
> formulaires > rupture conventionnelle (cerfa 14598\*01 et 14599\*01).



# Un travail collectif pour mieux appréhender les risques liés aux fumées de soudage

*L'Inspection du travail veille à renouveler ses méthodes d'intervention, à la recherche d'une plus grande efficacité, notamment à travers des actions collectives. Illustration à travers un exemple : afin d'affiner la démarche de contrôle du risque chimique lié aux opérations de soudage, un groupe de travail régional réunissant des agents de contrôle et un ingénieur de prévention de la Direccte a été mis en place en 2009.*



*Les substances classées cancérigènes qui se trouvent dans les fumées de soudage proviennent du métal soudé, en grande partie du métal d'apport et des éventuelles substances présentes sur le métal à souder.*

« Nous étions plusieurs agents de contrôle de différentes unités territoriales à être régulièrement confrontés à ce type de contrôles, dans le secteur industriel mais aussi sur les chantiers, indique Nabila Suing, à l'époque inspecteur du travail à Valenciennes. Face à des techniques très différentes et complexes, nous ne nous sentions pas suffisamment formés pour reconnaître, pour chaque technique de soudage, les risques associés et les protections appropriées. »

Sur la base de ce constat, un groupe de travail a été constitué avec des agents de contrôle et un ingénieur de prévention de la Direccte. « Notre

objectif était d'élaborer des outils d'aide au contrôle pour les inspecteurs et contrôleurs. Notre travail a com-

mencé par le recensement des secteurs d'activités et des métiers concernés ainsi que l'étude des différentes techniques utilisées. Nous avons ensuite collaboré avec la CARSAT sur la mise au point d'une formation spécifique aux opérations de soudage. » Cette formation se décline en deux parties: l'une technique pour comprendre le soudage est animée par la CARSAT et l'autre, plus juridique, pour savoir quelles bases réglementaires et quels outils utiliser, est animée par la Direccte.

Les premiers enseignements de cette formation sont riches pour les agents. « Nous comprenons beaucoup mieux les situations que nous rencontrons. Nous sommes en mesure d'aller plus loin dans les contrôles et de porter un regard critique sur les solutions retenues ou envisagées pour la protection des salariés, sachant que notre objectif en matière de prévention est d'obtenir une captation à la source des fumées de soudage. Nous avons également découvert que les travaux de soudage pouvaient relever de la liste des travaux interdits aux intérimaires et salariés en CDD: une interdiction qui ne peut être levée qu'avec une dérogation de l'inspection du travail... »

Pour guider les agents de contrôle lors de leurs visites dans les entreprises, un aide-mémoire a été réalisé: il rappelle les points essentiels abordés dans la formation: les différentes techniques de soudage, les risques associés, les protections appropriées et la réglementation... En parallèle, la CARSAT a mis en place des contrats de prévention simplifiés pour les entreprises de moins de 50 salariés: il s'agit d'une aide financière applicable une seule fois pour l'achat de torches aspirantes, la formation du personnel qui va les utiliser et l'achat du matériel pour faciliter la manutention de ces torches.

## Des techniques variées et complexes

Les fumées de soudage contiennent des substances chimiques sous forme de gaz ou de poussières. Les substances classées CMR (cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction) qui se trouvent dans ces fumées proviennent du métal soudé, en grande partie du métal d'apport, et des éventuelles substances présentes sur le métal à souder (graisse, peinture, solvants...).

On peut rencontrer des opérations de soudage dans tout type d'activité et toute taille d'entreprise. La métallurgie et le BTP sont des secteurs qui ont souvent recours au soudage: fabrication de matériel ferroviaire, véhicules, charpentes, chaudières, chaudronnerie, construction/déconstruction, chauffage, clôtures...

# Entreprises étrangères en France : des interventions en augmentation

*La libre prestation de service inscrite dans le traité de Rome permet aux entreprises étrangères de détacher certains de leurs salariés pour effectuer des prestations en France. Une possibilité qui est encadrée pour concilier les intérêts économiques avec la protection des travailleurs et éviter le dumping social.*



Depuis quelques années, le nombre de détachements de salariés par des entreprises étrangères est en augmentation. Ainsi, les services de la Direccte Nord – Pas-de-Calais ont comptabilisé 1 503 déclarations de détachement en 2010 contre 1 128 en 2009, soit 6 748 salariés en 2010.

L'Inspection du travail effectue des contrôles des entreprises étrangères, à partir de l'analyse des déclarations de détachement reçues, ou sur la base d'informations recueillies par ailleurs. Cette tâche est compliquée par le caractère temporaire des interventions et par la barrière de la langue. L'autre difficulté est de vérifier l'application réelle du noyau dur des règles sociales impératives [cf. encadré] et notamment celles de la durée du travail et du paiement du salaire.

Entre 2006 et 2011, 900 entreprises étrangères ont été contrôlées : 85 % d'entre elles étaient en infraction avec un ou plusieurs volets de la réglementation.

## Quelques exemples

Parmi les infractions ayant abouti à des procès-verbaux, une entreprise polonaise a détaché de manière ininterrompue des salariés en France depuis son

immatriculation en 2009. Ces derniers n'ont jamais travaillé en Pologne, car la société n'a pas d'activité réelle dans son pays d'origine. Il s'agit d'une fraude au détachement.

De même, une entreprise domiciliée en Allemagne sous-traitante d'une entreprise française a recruté des salariés résidant en Italie, lesquels n'ont jamais travaillé dans le pays de l'entreprise qui les emploie et qui, surtout, n'y retourneront pas : aucune relation de travail antérieure avec cet employeur, ni future. Cette

fraude consiste en un usage abusif du statut de travailleur détaché.

Ou encore, une entreprise française de BTP ayant licencié l'ensemble de ses salariés sous-traite systématiquement, depuis plusieurs années, les marchés qu'elle obtient à des entreprises étrangères. Ces sous-traitants interviennent dans des conditions (subordination technique, économique et juridique) telles que le véritable employeur est le donneur d'ordres français. La fraude consiste en de la prestation de services illicite.

## Des prestataires déjà établis dans leur pays

Toute entreprise établie à l'étranger peut effectuer des prestations en France, et y détacher des salariés sans avoir l'obligation de s'y établir, à condition :

- d'être établie dans son État d'origine en conformité avec sa législation ;
- de justifier, dans cet État, d'une activité significative, stable et continue.

Le détachement est par nature temporaire ; une fois leur mission terminée, les salariés doivent reprendre leur activité au sein de leur pays d'origine.

## Chiffres clés

- Près de la moitié des déclarations reçues dans le Nord – Pas-de-Calais proviennent d'entreprises domiciliées en Belgique.
- Près de 14 % des déclarations proviennent d'entreprises domiciliées en Pologne.
- 64 % concernent des prestations dans le BTP.
- 27 % concernent des prestations dans l'industrie.

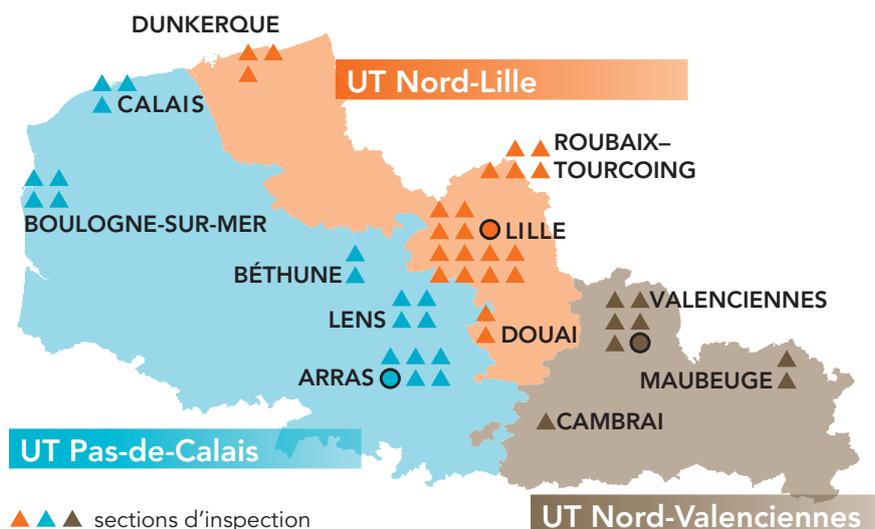
## Un noyau dur de règles sociales à respecter

Pendant leur intervention en France, ces prestataires étrangers doivent respecter les règles françaises "de base" en matière de droit du travail et notamment :

- salaire (minimum de la convention collective ou SMIC),
- durée du travail, repos et congés,
- conditions du recours à l'intérim,
- règles de santé et sécurité,
- affiliation à un régime de sécurité sociale.

# Le pôle Travail au sein des unités territoriales de la Direccte

Au sein de la Direccte, le pôle Travail (pôle T), occupe une place importante. Pour l'essentiel, ses structures correspondent aux anciennes directions du travail.



## L'organisation institutionnelle

Au sein de chaque unité territoriale, le pôle T assure les missions associées à l'application du droit individuel et collectif du travail. Chaque usager – entreprise ou salarié – peut y trouver des informations concernant le respect ou l'application du code du travail.

Les sections d'inspection du travail, intervenant sur un secteur géographique du territoire, et chargées de l'application du droit du travail en entreprises sont composées d'un inspecteur du travail qui contrôle généralement les entreprises du secteur privé de plus de 50 salariés et de un ou deux contrôleurs du travail chargés des entreprises de moins de 50 salariés du même secteur. Un service spécialisé dans la lutte contre le travail illégal complète l'action des sections.

Au-delà de la section d'inspection, un service appelé "section centrale travail" a en charge le service de renseignement du public répondant aux attentes de tout usager, salarié ou employeur, sur les droits individuels du travail. Il intervient aussi dans les domaines suivants : les conseillers du salarié, l'enregistrement des accords collectifs, l'homolo-

gation des ruptures conventionnelles, les dérogations et arbitrages. Le service gère également les relations de l'unité territoriale avec les autres administrations (justice, préfecture).

## Des spécificités locales

Dans la région Nord – Pas-de-Calais, trois unités territoriales se partagent le territoire. Le Nord est le seul département de France à comporter deux unités territoriales – Lille et Valenciennes. Dans le domaine agricole (salariés affiliés à la MSA), une section spécialisée basée à Lille est compétente pour tout le département du Nord. Une autre section basée sur Arras est, elle, compétente pour le département du Pas-de-Calais. Dans le domaine des affaires maritimes, une des sections d'inspection du travail de Boulogne-sur Mer-est compétente pour les gens de mer de la région. Au regard de l'étendue du territoire de la région, plusieurs sites détachés des unités territoriales sont implantés au plus près des usagers : Maubeuge, Cambrai, Douai, Dunkerque, Tourcoing, Boulogne, Lens, Béthune et Calais. Ces sites détachés comprennent des services dédiés aux usagers comme un service de renseignement du public et des sections d'inspection du travail.

## UT NORD-LILLE

77, rue Léon-Gambetta – BP 665  
59033 LILLE cedex  
Tél. 03 20 12 55 55

### Site de Douai

417, bd Paul-Hayez – BP 703  
59507 DOUAI CEDEX  
Tél. 03 27 95 80 90

### Site de Dunkerque

66, rue des Chantiers-de-France  
BP 6362  
59385 DUNKERQUE  
Tél. 03 28 22 64 10

### Site de Roubaix-Tourcoing

Centre Tertiaire Mercure  
445, bd Gambetta  
59976 TOURCOING  
(site provisoirement fermé pour travaux, un relogement provisoire sur Villeneuve-d'Ascq est envisagé)

## UT NORD-VALENCIENNES

Les Tertiales – rue Marc-Lefrancq  
BP 487  
59321 VALENCIENNES cedex  
Tél. 03 27 09 96 96

### Site de Cambrai

3, rue du Beffroi – BP 392  
59407 CAMBRAI CEDEX  
Tél. 03 27 82 28 90

### Site de Maubeuge

32, boulevard de l'Europe  
59607 MAUBEUGE CEDEX  
Tél. 03 27 53 04 80

## UT PAS-DE-CALAIS

5, rue Pierre-Bérégovoy – BP 539  
62008 ARRAS cedex  
Tél. 03 21 60 28 00

### Site de Béthune

16, rue Gaston-Defferre – BP 804  
62408 BÉTHUNE CEDEX  
Tél. 03 21 61 88 88

### Site de Boulogne-sur-Mer

Immeuble D – Quai Gambetta  
62200 BOULOGNE-SUR-MER  
Tél. 03 21 10 16 60

### Site de Calais

70, rue Mollien – Bat A 3<sup>e</sup> étage  
62100 CALAIS  
Tél. 03 21 19 18 10

### Site de Lens

95, avenue Van Pelt  
62300 LENS  
Tél. 03 21 79 14 54

# Bancs d'essai de freinage de poids lourds : du signalement à la mise en conformité

Vérifier la conformité des bancs d'essai de freinage de poids lourds aux règles de sécurité qui leur sont applicables est une des actions menées en 2011 par l'inspection du travail.



Les tests de freinage des poids lourds ont un rôle primordial pour la sécurité routière. Ils sont effectués sur des bancs d'essai de freinage, dans les centres de contrôles techniques ou dans certains garages de poids lourds. Ces équipements sont principalement constitués par deux dispositifs à rouleaux motorisés assurant l'entraînement en rotation des roues du véhicule. Ils doivent répondre aux règles techniques de conception applicables aux constructeurs et aux prescriptions techniques d'utilisation définies par le code du travail en application des directives européennes sur les équipements de travail.

En 2010, deux accidents mortels sont survenus en Rhône-Alpes et Pays de Loire par happement de l'opérateur par l'angle rentrant formé par le rouleau d'entraînement et la roue du poids lourd, suite à une remise en marche automatique du rouleau d'entraînement. Ces accidents ont révélé une non-conformité, signalée par les inspecteurs du travail, des équipements en cause qui a été rapidement détectée chez d'autres constructeurs de matériel, nécessitant la mise en œuvre d'une action auprès des utilisateurs sur tout le territoire.

Pour signaler les machines non conformes, le ministère du Travail a développé la base de données MADEIRA. Celle-ci permet aux agents de contrôle de partager leurs constats, afin que soient menées les interventions nécessaires auprès des constructeurs et des autres utilisateurs. Dans le cas des bancs d'essai de freinage, les non-conformités aux exigences essentielles de santé et de sécurité sont détaillées dans le rapport d'un organisme de contrôle accrédité.

Au vu de ces constats, la Direction générale du travail a impulsé une action de contrôle sur l'ensemble du territoire. Dans le Nord – Pas-de-Calais, des contrôles ont été menés chez des utilisateurs et ont tous conduit à des opérations de mise en conformité dans les entreprises concernées.

## KIOSQUE

### La santé au travail dans le Nord – Pas-de-Calais :

*Atlas régional, actualisation 2011, Direccte/CARSAT*



Cette 4<sup>e</sup> édition est le produit d'un travail conjoint des services de l'État (Direccte) et de la CARSAT avec la MSA, pour les données du secteur agricole et l'Université de Lille 2 pour les constats des médecins du travail issus de l'observatoire EVREST.

### LE DOSSIER DE CONJONCTURE NORD – PAS-DE-CALAIS Situation fin septembre 2011



Cette publication regroupe dans un même document les éléments de conjoncture régionale et l'action des acteurs publics pour l'emploi et le développement économique. Une première partie est consacrée à la conjoncture du commerce extérieur, de la création d'entreprises, de l'emploi et du marché du travail.

Une seconde partie fait le point sur les mesures mises en œuvre par la Direccte ou les partenaires du Service public de l'emploi pour soutenir la conjoncture économique. Des exemples de politiques structurelles auxquelles participe la Direccte sont également évoqués. Enfin, un "chiffres clés" synthétique reprend les principaux ordres de grandeur relatifs à l'économie et à l'emploi en Nord – Pas-de-Calais.

### Bilans & Rapports

#### L'inspection du travail en France en 2010



Le système d'inspection du travail en France : organisation, missions, prérogatives, devoirs, activité.

## POUR RECEVOIR LA LETTRE

Vous pouvez retrouver la *Lettre régionale de l'inspection du travail* sur le site internet de la Direccte :

[www.npdc.travail.gouv.fr](http://www.npdc.travail.gouv.fr) > politique du travail

Si vous souhaitez nous contacter, vous abonner à cette lettre ou abonner d'autres personnes de vos relations, envoyez un mel à : [directe-nordpc.polet@directe.gouv.fr](mailto:directe-nordpc.polet@directe.gouv.fr)

# Les priorités de contrôle en 2012

Le plan d'action régional de l'inspection du travail pour 2012 s'inscrit dans les orientations arrêtées à l'échelon national, et pour le domaine de la santé-sécurité, dans le Plan Régional Santé Travail 2.

Il s'inscrit dans la continuité des actions engagées depuis plusieurs années, car de nombreux sujets nécessitent une action dans la durée, face à la persistance des problèmes rencontrés dans les entreprises.

Le plan d'action 2012 de l'inspection du travail se décline au niveau des sections d'inspection, mais aussi des unités territoriales et de l'échelon régional de la Direccte. Il porte sur l'ensemble des

champs de compétence de l'inspection du travail, en s'attachant aux questions les plus importantes pour les salariés et les entreprises.

La priorité est donnée aux contrôles sur le terrain, dans les entreprises et sur les chantiers. Une plus grande efficacité est

recherchée grâce à des actions collectives, qui donnent lieu à une préparation et à un "outillage" adaptés. Le plan réserve toutefois une place importante à l'action propre que chaque section mènera selon les particularités de son territoire et selon l'actualité des sollicitations : plaintes, accidents, conflits...

**Les axes prioritaires retenus sont les suivants :**

## Santé et sécurité au travail

Rendre effective la **démarche d'évaluation des risques professionnels**, notamment dans les PME, avec une attention particulière sur le risque chimique et les risques psychosociaux,

Veiller à la **prévention des risques chimiques**, principalement des produits cancérogènes mutagènes et reprotoxiques (CMR),

Assurer des contrôles réguliers des **établissements classés SEVESO** seuil haut,

Développer la **prévention des risques psychosociaux** : veiller à l'évaluation de ces risques dans les entreprises, y compris pour leur lien avec les troubles musculo-squelettiques et à la mise en place de plans

d'action adaptés, en lien avec le CHSCT et le médecin du travail,

Prévenir les **risques liés à l'amiante** dans le bâtiment : opérations de retrait de matériaux amiantés, et travaux de maintenance (électriciens, plombiers...) portant sur des matériaux amiantés.

Contrôles sur les **chantiers du bâtiment et des travaux publics** : notamment les risques de chutes de hauteur et engins de chantiers.

## Effectivité des droits individuels et collectifs

Veiller au respect des **durées maximales de travail** et du temps minimum de repos des conducteurs dans le transport **routier** (marchandises et voyageurs),

*Comme les années précédentes, la priorité est donnée aux contrôles sur le terrain, dans les entreprises et sur les chantiers*



Agir contre les **irrégularités en matière de sous-traitance** dans la construction (responsabilités des maîtres d'ouvrage) et dans les fonctions confiées par les entreprises à des prestataires.

## Dialogue social et démocratie sociale

Veiller à la mise en place et au bon fonctionnement des **délégués du personnel**,

Veiller au respect de l'obligation de négociation (ou de mise en place d'un plan d'action) dans les domaines de la **pénibilité** et de l'**égalité professionnelle**.

## Travail illégal

Poursuite des actions concertées de lutte contre le travail illégal, sous ses diverses formes, dans les secteurs ciblés, notamment le BTP et la restauration, mais aussi certaines activités de service, avec l'objectif d'engager plus efficacement la responsabilité des donneurs d'ordres.