



tripalium
.com

POIYCOPIES DE COURS

CONTROLE DE LA REGLEMENTATION SOCIALE DE L'ENTREPRISE

CONTROLE ETATIQUE

L'Etat assure le contrôle de l'application de la réglementation du travail par le biais de son administration centrale et de ses services extérieurs (Direction régionale du travail et de l'emploi , Direction départementale du travail et de l'emploi , Inspection du travail), d'autres organes de contrôle existent (médecine du travail, URSSAF, CHSCT, CRAM) avec un champ d'application délimité.

Administration du travail

L'Etat a assuré son intervention dans le monde du travail en créant dès 1892 le corps des Inspecteurs du Travail et au début du XXème siècle , le ministère du travail. Créé en 1906, dès l'origine le ministère du Travail et de la Prévoyance n'a pu tout regrouper: ainsi les travailleurs agricoles, les gens de mer, le personnel du tabac et allumettes, de la défense nationale, de l'éducation nationale échappent à sa compétence. Ce ministère est chargé de la conception et de la mise en oeuvre de la politique générale de l'Etat en matière de Droit du Travail, Droit à l'Emploi.

L'administration centrale est l'ossature du ministère du travail. De structure classique. Elle est divisée en plusieurs directions, elle contrôle de nombreux organismes fonctionnels et consultatifs. L'essentiel des tâches incombe, pour la direction à l'administration centrale du travail, pour l'exécution à des services extérieurs notamment à l'Inspection du Travail. Certains organismes étroitement contrôlés par le ministère complètent son action dans un domaine particulier: ainsi l'Agence Nationale pour l'Emploi, le Fonds National pour l'Emploi précise son action dans le domaine de l'emploi; l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes détermine son action dans le domaine de la formation permanente, l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail lui permet de suivre l'évolution des conditions de travail dans les entreprises. A l'administration centrale se rattachent un certain nombre d'organes consultatifs dont le plus important est la *Commission Nationale de la Négociation Collective*. Créée en 1946 sous le nom de commission supérieure des conventions collectives, cette institution prit le nom de Commission Nationale de la Négociation Collective par la loi du 13 novembre 1982. Elle a pour rôle de donner des avis sur tous les textes réglementaires et législatifs concernant la négociation collective. Elle est *consultée sur l'extension, l'élargissement des conventions collectives et sur la fixation du SMIC*. Cette commission paritaire est composée à nombre égal de représentants des organisations syndicales les plus représentatives au niveau national (organisations de salariés et d'employeurs) et de représentants de l'Etat.

Si le rôle du ministère et de son administration centrale est de préparer les textes législatifs et réglementaires, d'élaborer les circulaires d'application et les directives générales en matière de travail et d'emploi, il appartient aux Directions Régionale du Travail et De L'emploi de contrôler et coordonner l'activité et le fonctionnement des Directions Départementales du Travail et de l'Emploi et de veiller à l'application des directives nationales en matière d'emploi et de relations professionnelles. La DRTE contrôle et coordonne les programmes et l'activité des Directions Départementales du Travail et de l'Emploi Elle prend des décisions dans certains domaines qui sont de sa compétence; par exemple l'agrément des services médicaux du travail. Le directeur régional préside la commission régionale de conciliation des conflits collectifs de travail et le

comité régional de coordination pour la prévention des risques professionnels.

La Direction départementale du travail et de l'emploi a autorité sur l'ensemble des sections d'Inspection du Travail, elle en coordonne l'activité. Elle prend des décisions dans certaines circonstances, par exemple en matière de comité d'entreprise, emploi et formation professionnelle. Dans le cadre de chaque Direction Départementale du Travail et de l'Emploi sont organisés des corps d'Inspection du Travail.

Inspection du travail

La loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels a institué un corps d'inspecteurs chargés de veiller à l'application de la réglementation du travail. C'est l'origine de l'Inspection du Travail et de l'Emploi dont les attributions croissent sans cesse et qui fournit l'essentiel de son personnel au ministère du travail. Les inspecteurs sont recrutés au même niveau que l'ENA ou l'ENM. Après une scolarité de 18 mois à l'institut national du travail de Lyon, ils prêtent serment, s'engageant au secret professionnel et à agir avec impartialité, ils choisissent selon leur rang une section d'inspection dont ils sont les patrons. On dénombre un peu plus de 900 Inspecteurs du travail et contrôleurs répartis dans sept administrations du travail et 440 sections. Une section d'inspection couvre 30 000 salariés.

Les sections d'inspection du travail disposaient de 1903,6 agents, répartis comme suit :

- 409,8 inspecteurs, dont 3 inspecteurs mis à la disposition du ministère chargé du travail par le ministère de l'Agriculture et de la Pêche, pour les départements de la Guadeloupe, de la Martinique et de la Réunion ;
- 819,8 contrôleurs ;
- 674 agents administratifs et que chaque agent a en charge, toujours en moyenne ;
- 1 215 établissements,
- 12 072 salariés.

En 2001, 214 551 interventions en entreprises ont été recensées (919 agents soit 74,6 %). 83 626 établissements ont fait l'objet d'une première visite (924 agents soit 75 %) en 2001, dont :

- 49 410 établissements de 1 à 9 salariés,
 - 23 151 établissements de 10 à 49 salariés,
 - 11 068 établissements de 50 salariés et plus.
- Ces établissements occupaient 6 804 402 salariés, dont.
- 5 607 234 hommes ;
 - 1 197 168 femmes ;
 - 17 943 jeunes de moins de 18 ans ;
 - 52 237 étrangers ;
 - 1 409 ouvriers à domicile ;
 - 45 431 salariés titulaires de contrats à durée déterminée ;
 - 85 294 travailleurs intérimaires.

548 756 observations, mises en demeure et infractions relevées par procès-verbal ont été signifiées aux chefs d'entreprise.

Le nombre des mises en demeure, 4 521 est resté marginal, cette procédure étant réservée à un nombre relativement limité de situations.

Le nombre d'infractions relevées par procès-verbal a été de 16 763.

101 procédures de référés ont été introduites aux fins d'obtenir du juge des référés qu'il fasse cesser des travaux présentant un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un ou de plusieurs travailleurs.

Enfin, 2 878 décisions d'arrêt ou de reprise de chantier ont été prises face à une cause de danger grave et imminent résultant soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, contre les risques d'ensevelissement ou contre les risques d'inhalation de poussières d'amiante liés aux opérations de confinement ou de retrait de l'amiante. ([rapport au BIT 2001](#))

L'Inspection du Travail est placée sous l'autorité de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi. Elle est organisée en sections d'inspection comprenant des inspecteurs et des contrôleurs qui leur sont subordonnés. La section d'Inspection du Travail est l'échelon d'intervention dans l'entreprise. Elle est placée sous l'autorité d'un inspecteur du travail. Ce dernier est assisté de contrôleurs du travail et bénéficie du concours technique du médecin Inspecteur du travail, placé auprès de la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi. La section par l'organisation de permanences à jours fixes ou à l'occasion de rendez vous, assure l'information et le conseil des visiteurs.

Les Inspecteurs du Travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du Travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail, ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs de travail. Ils sont également chargés, concurremment avec les agents et les officiers de police judiciaire de constater, les infractions à ces dispositions. Cette mission s'exerce autant au plan des rapports individuels de travail (durée du travail, rémunération) qu'au plan collectif (application des dispositions des conventions collectives). Placés sous leur autorité, les contrôleurs du travail sont chargés d'assister l'Inspecteur du Travail. Comme ce dernier, ils disposent du droit d'entrée dans tous les établissements soumis à leur contrôle, ils peuvent constater les infractions et se faire présenter tous les livres et registres obligatoires. Ils disposent d'un pouvoir de contrôle, de sanction, de conciliation, de conseil et un pouvoir de décision.

Les inspecteurs disposent d'une remarquable indépendance à l'égard du pouvoir politique, garantie par la convention N° 81 de l'OIT.

Pouvoir de contrôle

Les Inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des conventions et accords d'entreprise. Cependant ce contrôle n'est assorti d'aucune pénalité. Les inspecteurs du travail peuvent entrer dans tous les établissements à l'exception de ceux ayant un caractère agricole, de ceux travaillant pour la défense nationale, des entreprises de transport, de production et distribution d'énergie et de gaz, pour y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés. Les visites peuvent être effectuées aussi bien de jour que de nuit, même si l'employeur est absent, dès lors que des travaux nocturnes sont accomplis. L'inspecteur du travail n'est pas tenu d'être accompagné par l'employeur ou son représentant mais doit informer de sa présence l'employeur ou un cadre responsable.

L'Inspecteur n'est pas obligé d'avoir un motif précis pour visiter une entreprise, on ne peut lui interdire l'Inspection des locaux (à l'exception des locaux privés). Il est impossible de s'abriter derrière le secret de fabrique pour l'empêcher d'effectuer une vérification;

En théorie, l'inspection du travail visite les entreprises une fois par an dans les entreprises de plus de 50 salariés, une fois tous les deux ans dans celles comptant entre 11 et 50 salariés, une fois tous les trois ans dans celles de moins de 11 salariés. Certains domaines sont plus contrôlés en raison des problèmes de risques (BTP, chimie, nucléaire), ou du travail dissimulé (confection, restauration). La grande distribution est également très contrôlée du fait des horaires de travail et des conditions de travail (rollers)

Contrôle des registres et documents

La communication des pièces doit être immédiate.

Les inspecteurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition de loi ou de règlement relative au régime du travail., ils peuvent également se faire présenter :

- ❑ Les documents justifiant l'immatriculation aux registres professionnels ou l'autorisation d'exercice de la profession ou l'agrément lorsqu'une disposition particulière l'a prévu;
- ❑ Les documents par lesquels l'entreprise s'est assurée, conformément à l'article L. 324-14, que son cocontractant s'acquitte de ses obligations au regard de l'article L. 324-10 ou, s'il est établi ou domicilié à l'étranger de celles visées par l'article L. 324-14-2).
- ❑ Les documents permettant de comptabiliser la durée du travail pendant un an y compris dans le cas d'horaires individualisés, le ou les documents existant dans l'établissement qui lui permettent de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié.

Les Inspecteurs peuvent notamment contrôler les registres suivants :

le registre unique du personnel

Dans les établissements où sont occupés des salariés, il est tenu un registre unique du personnel sur lequel doivent figurer, dans l'ordre d'embauchage, les noms et prénoms de tous les salariés occupés par l'établissement à quelque titre que ce soit. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche et de façon *indélébile*. Les indications complémentaires qui doivent être mentionnées Sur ce registre soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories seulement, sont définies par voie réglementaire. Le registre du personnel est tenu à la disposition des délégués du personnel et des fonctionnaires et agents chargés de veiller à l'application du code du travail et du code de la sécurité sociale.

Ou doit-on tenir le registre du personnel dans une société exploitant plusieurs boutiques de vente au détail ?

Le registre du personnel ne doit - être tenu qu'au siège des établissements définis à l'art. L.200-1 du code du travail où se trouve l'employeur ou son délégataire. Si les boutiques de vente au détail ne comportent aucun représentant de l'employeur ayant le pouvoir de recruter du personnel, le registre des délégués du personnel doit être tenu au siège de la société et non dans chaque commerce. Cass.crim 17 janvier 1995, n°93-85.078.

Doivent figurer sur ce registre, dans l'ordre d'embauchage, au moment de l'embauchage et de façon « indélébile » : Nom et prénom du salarié, Nationalité, Date de naissance, Sexe, Emploi et qualification, Date d'entrée dans l'établissement, Date de sortie dans l'établissement, pour tous les salariés occupés dans l'établissement à quelque titre que ce soit, même pour les travailleurs à domicile.

De plus, lorsqu'une autorisation d'embauchage ou de licenciement est requis, la date de cette autorisation ou, à défaut, la date de demande d'autorisation doivent aussi être inscrites sur ce registre

Les mentions supplémentaires concernant certaines catégories :

Pour les travailleurs étrangers : le registre doit mentionner le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail. Copies de ces titres doivent être annexées au registre.

Pour les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage, contrat de qualification ou contrat d'adaptation à l'emploi, le type de contrat doit être mentionné

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs temporaires et les travailleurs mis à disposition par un groupement d'employeurs, les stagiaires sous convention, le registre doit porter la mention de leur statut. (indiquer le nom et l'adresse de la société de Travail Temporaire et du Groupement d'employeurs).

Sanction : La non-tenu de ce registre est passible de sanctions pénales. Peine d'amende de 4ème classe, et si récidive : l'amende prévue sera celle prévue pour les amendes de 5ème classe.

Le registre des contrôles techniques de sécurité

On y trouve tous les documents relatifs au contrôle mis à la charge de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité ; ainsi sont consignés les résultats d'exercices, d'essais ou de vérifications techniques de sécurité. Il en est notamment ainsi pour : les exercices périodiques contre l'incendie, la vérification des installations électriques ; le contrôle des ascenseurs, les visites périodiques des presses, vérification de la conformité des installations, Les différents documents doivent être datés, ils mentionnent l'identité de l'organisme chargé de contrôle ou de vérification et celle de la personne qui a effectué le contrôle ou la vérification. Toute infraction à la tenue de ce registre est punie d'une amende pénale – code du travail article R 263-1, avec une amende prévue pour les contraventions de la 5ème classe

Le registre des mises en demeure

C'est le registre de l'Inspection du travail. On peut y trouver les observations et les mises en demeure de l'inspection du travail en matière d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques. Toute infraction à la tenue de ce registre est punie d'une amende pénale – code du travail article R 632-1 avec une amende prévue pour les contraventions de la 4ème classe.

Le registre des Délégués du Personnel

Les demandes des Délégués du Personnel sont remises à l'employeur 2 jours ouvrables avant la date à laquelle les délégués doivent être reçus. Les réponses de l'employeur sont données dans un délai n'excédant pas 6 jours ouvrables suivant la réunion. Le défaut de tenue de ce registre, quelle qu'en soit la cause, constitue une entrave au fonctionnement régulier de l'institution des délégués, et est donc puni des peines sanctionnant le délit d'entrave (code du travail, article L 482-1) La peine est d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € ou l'un de ces 2 peines seulement. En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à 2 ans et l'amende à 7 500 €.

Le registre des accidents du travail

L'employeur doit déclarer dans les 48 heures tout accident du travail à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont relève la victime. Cependant, pour les accidents bénins n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux pris en charge par la Sécurité Sociale, il peut être autorisé à remplacer la déclaration des accidents du travail par une simple inscription sur un registre spécial. Ce registre se substitue à l'ancien registre d'infirmerie.

Le registre du repos hebdomadaire

Ce registre est utilisé par les entreprises admises de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement :

- les entreprises où sont mises en œuvre les matières susceptibles d'altération très rapide
- Les industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication
- Les industries ou entreprises industrielles dans lesquelles une convention ou un accord collectif étendu ou d'entreprise prévoit d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques

Registre des cautionnements

Tout employeur qui se fait remettre par ses salariés, à titre de cautionnement, soit des sommes d'argent en espèce, soit des titres, doit tenir un registre à la disposition de l'inspecteur du travail. Ce registre doit être émargé par le salarié.

Le registre des chantiers temporaires

Liste de ses chantiers et autres lieux de travail à caractère temporaire

Contrôle de l'affichage

Les Inspecteurs du travail peuvent vérifier l'affichage obligatoire de :

- avis de la convention collective liant l'entreprise
- règlement intérieur
- horaire de travail

Faut-il informer l'inspecteur du travail de l'affichage des horaires de travail dans l'entreprise ?

l'horaire de travail doit être affiché sur tous les lieux de travail et un *duplicata* doit être adressé à l'Inspection du travail territorialement compétente pour vérifier sur chacun des lieux l'application des dispositions du code du travail et des conventions et accords collectifs. A défaut l'employeur est passible d'autant d'amendes que de personnes employées dans des conditions susceptibles d'être sanctionnées. Cass.crim., 17 janvier 1995, n°94-80.081.

- texte sur l'égalité professionnelle
- nom, adresse, N° de l'Inspection du travail
- médecine du travail
- liste nominative des membres du CHSCT

Le refus de présentation à L'Inspecteur du travail des livres, registres et documents obligatoires (code Trav. Art. L.611-9) est puni d'amendes de 450 euros (art. R 631-1). Le défaut de déclaration à L'Inspecteur du travail avant d'occuper du personnel, le défaut d'affichage des horaires collectifs, le défaut de tenue du registre unique du personnel, le défaut de tenue du registre des observations et mises en demeure, le défaut d'affichage du numéro d'appel du médecin du travail, des services de secours d'urgence, de L'Inspecteur du travail et du nom de celui-ci est puni des amendes de 4^{ème} classe soit de 750 euros d'amende appliquée autant de fois qu'il y a de salariés lésés ou employés dans des conditions contraires à la réglementation (art. R 632-1 et R 632-2).

Concurremment avec les officiers de police judiciaire et les agents de répression des fraudes, les inspecteurs du travail ont qualité pour procéder aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en oeuvre et les produits distribués ou utilisés. Les inspecteurs du travail sont soumis au secret professionnel et prêtent serment de ne pas révéler les secrets de fabrication.

Quel affichage est-il obligatoire pour l'employeur dans l'entreprise ?

Affichage	entreprise assujettie & seuil	lieu	contenu	base légale code du travail
Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail	établissement de 50 salariés au moins	lieu de travail	liste nominative et emplacement de travail habituel des membres du comité	R.236-7
convention ou accord collectif	établissement concerné	lieu de travail sur les emplacements réservés	avis comportant l'intitulé de la convention applicable et précisant le lieu et les modalités de consultation	L.135-7 et R 135-1

consigne d'incendie	établissement de 50 salariés au moins	local de plus de 5 personnes	liste du matériel d'extinction et de secours	R 232-12-20
départ en congés payés	toutes les entreprises	lieux de travail	ordre et date des départs en congés payés	D 223-4
durée du travail	toutes les entreprises	lieux de travail	heures auxquelles commence et finit chaque période de travail, heures et durée du repos.	L.620-2 et D 212-18
Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	toutes les entreprises	lieux d'embauchage et lieux de travail	texte de l'article L.123-1 à L 123-7	L 123-1 à L 123-7
égalité de rémunération	établissement occupant du personnel féminin	lieux d'embauchage et lieux de travail	L 140-2 à L 140-7	L 123-7
Inspection du travail	toutes les entreprises	local normalement accessible	adresse et n° d'appel + nom de l'inspecteur	L 620-5
Règlement intérieur	entreprises et établissements occupant au moins 20 salariés	lieu d'embauchage et lieux de travail	texte intégral du règlement intérieur	R 122-12
service médical du travail	toutes les entreprises	local accessible	Nos d'appel du médecin du travail, des pompiers et du SAMU	L 620-5

POUVOIR DE SANCTION

L'inspecteur du travail peut prendre des décisions administratives, il peut entre autres: dresser un procès-verbal, faire une mise en demeure, saisir le juge des référés. Sur un million d'infractions constatées dans les établissements visités chaque année, moins de 3% donnent lieu à la rédaction d'un PV. Un PV sur cinq donne lieu à une condamnation pénale. Dans les 2/3 des cas les juges accordent des circonstances atténuantes aux prévenus. Toute infraction constatée peut immédiatement être sanctionnée.

En 1999, le total des interventions de l'inspection du travail (observations, mises en demeure, infractions relevées par procès verbal) était de 778 887 interventions, 19 000 procès verbaux ont été dressés. Les interventions liées à la sécurité du travail et au contrat de travail ont augmenté, par contre les obligations en matière d'affichage, de déclaration, de registres et documents obligatoires ont diminué.

L'inspecteur a le choix entre:

- la notification d'une observation à l'employeur
- la *notification d'une mise en demeure avant procès verbal*. Pour la réalisation de certaines protections, il doit signifier une mise en demeure permettant à l'employeur d'exécuter les travaux nécessaires dans un certain délai. En cas de danger grave et imminent pour l'intégrité physique du salarié, un procès-verbal peut être dressé sans mise en demeure préalable. Si, à l'expiration de ces délais, les mesures nécessaires n'ont pas été prises, l'inspecteur du travail peut accorder un délai supplémentaire ou dresser un procès-verbal transmis au parquet.
- l'*avertissement* en demandant à l'employeur de faire cesser l'infraction sans délai
- le *procès-verbal* transmis aux tribunaux. Les procès verbaux ne sont soumis à aucune condition de forme ou de délai particulier. L'inspecteur n'est pas tenu d'effectuer sur le champ la remise du procès verbal à l'employeur
- la *saisie du juge des référés*. Dans des cas exceptionnels où les conditions d'hygiène et de sécurité exposent les salariés à des dangers particulièrement graves et imminents, l'inspecteur du travail peut saisir le juge des référés pour qu'il ordonne la suspension de l'activité dangereuse.

Tout obstacle mis à l'accomplissement de la mission d'un inspecteur ou d'un contrôleur est un délit passible d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros. De plus, toutes les dispositions du Code pénal qui prévoient et répriment les actes de résistance, les outrages et les violences contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail et de la main d'œuvre. L'emprisonnement est alors de 6 mois et les amendes de 7 500 euros (code pénal . art. 433-5, 433-6 et 433-7).

Pouvoir de conciliation et de conseil

L'inspecteur informé de l'évolution d'un conflit peut être amené à intervenir en tant que conciliateur, médiateur officieux à la demande des parties intéressées au conflit. Il peut même être pourvoyeur d'aides publiques, il peut ainsi faire appel à L'ANACT (Agence National pour l'amélioration des conditions de travail) pour obtenir des diagnostics gratuits. Certaines consultations comme « l'appui conseil » sont entièrement financées par les fonds

publics.

Ces contacts doivent faciliter le dialogue nécessaire entre le chef d'entreprise soumis à un contrôle et le fonctionnaire chargé d'assurer celui-ci. L'inspecteur doit en outre informer et conseiller dans tous les domaines et plus particulièrement pour le bon fonctionnement des Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail et de services médicaux du travail. Les Inspecteurs du Travail sont incités à aider la négociation annuelle dans l'entreprise. Ils interviennent à la demande des employeurs ou des délégués syndicaux sans pouvoir s'immiscer dans la négociation. L'Inspecteur du travail ne peut présider les commissions de négociations au niveau de l'entreprise.

POUVOIR DE DECISION

L'inspecteur du travail peut prendre des décisions dans de nombreux domaines:

- recours aux heures supplémentaires en dehors du contingent légal
- licenciement des salariés protégés
- en matière de règlement intérieur
- en matière de durée du travail
- en matière de Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail

Les décisions administratives de l' Inspection du Travail peuvent être contestées par voie de recours hiérarchique ou par la voie du recours contentieux.

Un inspecteur du travail peut-il ordonner sous astreinte la fermeture des commerces le dimanche ?

Le Conseil d'état a déclaré illégales les dispositions de l'article R-262-1-1 du code du travail qui permettaient à l'Inspecteur du travail de saisir le juge des référés pour ordonner la fermeture des commerces le dimanche. (arrêts du Conseil d'état du 21 octobre 1994, numéros 153.458, 153.489, 153.665).

Les décisions (refus d'autorisation, de dérogation, mises en demeure, réponses positives ou négatives etc...) de l'Inspecteur du Travail peuvent être contestées par un recours gracieux, un recours hiérarchique ou un recours contentieux.

- ❑ *le recours gracieux* est formé dans les plus brefs délais, par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du fonctionnaire qui a pris la décision contestée. En effet, un fonctionnaire ne peut retirer sa décision que dans un délai de 4 mois suivant sa notification (réception de la décision). Le recours n'est pas suspensif la décision contestée est donc immédiatement applicable.
- ❑ *le recours hiérarchique* est formé auprès du supérieur hiérarchique du fonctionnaire ayant pris la décision. Ce recours doit être formé dans le délai de 2 mois suivant la notification de la décision attaquée. Ce délai ne sera que de 15 jours pour une décision ayant pour objet des heures supplémentaires ou une mise en demeure. Ce recours n'a pas d'effet suspensif sauf pour les délais d'exécution d'une mise en demeure. L'autorité hiérarchique doit répondre dans un délai maximal de 4 mois pour prendre sa décision. Le silence de l'administration vaut refus. *Le silence de l'administration vaut accord à défaut de réponse dans les 21 jours (renouvelable un fois) pour une réclamation relative à une mise en demeure.*
- ❑ *le recours contentieux* est formé devant le tribunal administratif contre toutes les décisions administratives y compris contre les décisions prises sur recours gracieux ou hiérarchiques. Le délai est de 2 mois à compter de la notification de la décision. Ce délai peut être prolongé par l'introduction d'un recours hiérarchique ou contentieux. *Le recours contentieux n'a pas d'effet suspensif.*

Autres organes de contrôle

Parmi les autres organes de contrôle, on peut distinguer la médecine du travail, le Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail, les caisses régionales d'assurance maladie.

La médecine du travail

Selon l'art. L 241 du Code du travail, la *médecine du travail* a un rôle exclusif de prévention et de surveillance des conditions d'hygiène du travail, des risques de contagion et de l'état de santé des salariés. Les médecins du travail ont libre accès aux lieux de travail, ils peuvent :

- ❑ proposer des mesures individuelles comme les mutations et les transformations de poste, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.
- ❑ faire effectuer des prélèvements aux fins d'analyse et imputer les frais afférents à l'employeur

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération les propositions et, en cas de refus, doit faire connaître

les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficultés ou de désaccord, la décision est prise par l'Inspection du travail après avis du médecin inspecteur du travail.

L'URSSAF

Selon l'art. L.231-1 du Code de la sécurité sociale, tous les *trois ans* (théoriquement, délai de prescription) les agents de *contrôle des organismes de sécurité sociale* et les Inspecteurs des affaires sanitaires et sociales contrôlent le bon recouvrement des cotisations de sécurité sociale. Ils disposent d'un *droit de visite* (avis de passage au moins 8 jours avant la visite) et peuvent se faire communiquer tous les documents qu'ils estiment nécessaires. Ils peuvent interroger des salariés et consigner leurs déclarations dans un procès verbal. Les PV sont adressés au Directeur régional des affaires sanitaires et sociales (DRASS) qui les transmet, le cas échéant au procureur de la République. En cas d'obstacle au contrôle, les sanctions prévues sont celles concernant l'Inspection du travail. Les agents de contrôle sont habilités à se communiquer réciproquement tous renseignements et tous documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission de lutte contre le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre. Dans le cadre de cette mission, ils peuvent se faire présenter les devis, les bons de commande ou de travaux, les factures et les contrats ou documents commerciaux relatifs aux opérations de marchandage et de prêt illicite de main-d'œuvre.

Le Comité d'hygiène sécurité et conditions de travail

Le *comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail* doit être mis en place dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés. Le chef d'entreprise doit informer et consulter le CHSCT sur toutes questions relatives à l'hygiène à la sécurité et aux conditions de travail. Composé du chef d'établissement, des représentants du personnel, du médecin du travail, du chef de service du sécurité, le chsct a pour mission :

- d'analyser les risques professionnels
- de procéder à des inspections dans le cadre de sa mission
- de procéder à des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Ces enquêtes sont effectuées par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement et un délégué du comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail. Une fiche de renseignement est adressée à l'Inspection du travail dans les 15 jours.
- de contribuer à la prévention des risques professionnels dans l'établissement en suscitant toute initiative qu'il juge utile dans cette perspective et en proposant des actions de préventions. Si un risque grave est constaté, le CHSCT peut faire appel à un expert.

Les CRAM

Les contrôleurs de sécurité et ingénieurs conseils des CRAM peuvent :

- inviter l'employeur à prendre toutes mesures justifiées de prévention des accidents du travail et maladies professionnelles
- demander l'intervention de l'Inspection du travail pour assurer l'application de la législation du travail.

Les agents des CRAM bénéficient des mêmes conditions d'accès aux entreprises que les inspecteurs du travail.

Ils ont pour moyens d'action:

- des enquêtes dans l'entreprise
- des incitations financières avec des taux de cotisation déterminés en fonction du montant des prestations d'accident du travail servies au personnel de l'entreprise, des ristournes sur cotisations aux employeurs justifiant d'une politique de prévention efficace, des cotisations supplémentaires aux employeurs négligents pour tenir compte des risques exceptionnels présentés par l'exploitation

Les agents de police judiciaire;

Selon l'art. 9 de la loi du 24 avril 1997, dans le cadre des enquêtes préliminaires diligentées pour la recherche et la constatation des infractions (de travail clandestin et d'emploi d'étrangers sans titre), les officiers de police judiciaire, assistés, le cas échéant, des agents de police judiciaire, peuvent, sur ordonnance du président du tribunal de grande instance dans le ressort duquel sont situés les lieux à visiter ou d'un juge délégué par lui, rendue sur réquisitions du procureur de la République, procéder à des visites domiciliaires, perquisitions et saisies de pièces à conviction dans les lieux de travail, y compris dans ceux n'abritant pas de salariés, même lorsqu'il s'agit de locaux habités. Le juge doit vérifier que la demande d'autorisation qui lui est soumise est fondée sur des éléments de fait laissant présumer l'existence des infractions dont la preuve est recherchée.

La police judiciaire peut ainsi :

1. s'assurer que les activités ont donné lieu à l'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers lorsqu'elle est obligatoire, ainsi qu'aux déclarations exigées par les organismes de protection sociale et l'administration fiscale.
2. Se faire présenter le registre unique du personnel et les documents attestant que les déclarations préalables à l'embauche ont été effectuées
3. Contrôler l'identité des personnes occupées dans le seul but de vérifier si elles figurent sur le registre ou ont fait l'objet des déclarations préalables.

Les réquisitions du procureur de la République doivent être écrites et doivent préciser les infractions qu'il entend faire rechercher et poursuivre, ainsi que les lieux où se déroulera le contrôle.

Les réquisitions sont valables *un mois* et doivent être présentées à la personne disposant des lieux ou son représentant.

Les agents de contrôle des douanes et des impôts

Les agents de la direction générale des impôts et de la direction générale des douanes sont compétents pour rechercher et constater, au moyen de procès-verbaux transmis directement au parquet, les infractions au travail dissimulé.

CONTROLE JURIDICTIONNEL

Le contrôle juridictionnel est du ressort des prud'hommes ou des juridictions civiles.

Prud'hommes

La loi du 18 mars 1806 crée à Lyon la première juridiction spécifique en droit du travail. La loi du 19 janvier 1979 a généralisé les conseils de prud'hommes sur tout le territoire et pour toutes les professions. On compte 271 conseils de prud'hommes en France. Actuellement 150 000 affaires sont traitées par an. Le délai moyen est de 11 mois, mais, selon l'encombrement du tribunal peut aller de 5 mois à 24 mois. A elle seule la chambre sociale représente de 40 à 50 % de l'activité de la cour.

Il existe un conseil de prud'hommes dans le ressort de chaque tribunal de grande instance. Plusieurs conseils peuvent être créés dans un même ressort. Le conseil est composé d'un nombre égal d'employeurs et de salariés. Il est présidé alternativement par un conseiller employeur et un conseiller salarié pour un an.

Le conseil de prud'hommes comporte 5 sections :

- Encadrement: quelque soit le secteur d'activité
- Industrie
- Commerces et services sociaux
- Agriculture
- Activités diverses (pour tout ce qui n'entre pas dans les trois précédentes)

A côté des 5 sections doit être mise en place une section de référé toujours paritaire qui statuera dans tous les cas d'urgence. C'est l'activité principale de l'entreprise qui constitue le critère de rattachement à telle ou telle section. Une section peut comporter plusieurs chambres spécialisées. Chaque section comprend un bureau de conciliation et un bureau de jugement. Tout litige porté devant le conseil passe d'abord par le bureau de conciliation puis par le bureau de jugement. Le *bureau de conciliation* est composé d'un prud'homme salarié et d'un prud'homme patron. Ses séances ont lieu au moins une fois par semaine et ne sont pas publiques. Le *bureau de jugement* est composé de deux patrons et de deux salariés. Ses décisions sont prises à la majorité. En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée devant le même bureau de jugement présidé par le président du tribunal d'instance. Les séances sont publiques et les parties peuvent se faire représenter par un conjoint, un avocat, un représentant syndical, un salarié. La loi du 6 mai 1982 précise la double compétence des conseils de prud'hommes : compétence d'attribution et compétence territoriale.

Compétence

compétence d'attribution

Les prud'hommes ne sont compétents que pour juger des conflits individuels du travail si les quatre conditions

suivantes sont réunies :

▸ *Il faut un contrat de travail (l'écrit n'est pas obligatoire)* . La simple preuve du lien de subordination suffit. Par exemple, n'est pas considéré comme salarié, l'ingénieur salarié d'une S.A. qui a reçu délégation de pouvoir du directeur général. Par contre, est considéré comme salarié le gérant d'une station-service astreint à une série d'obligations qui le placent dans une dépendance étroite à l'égard de la société. On s'aperçoit que par ces décisions, la jurisprudence accorde plus de crédit à la preuve d'un lien de subordination qu'à la production d'un contrat de travail.

▸ *Le litige doit s'élever à l'occasion du contrat de travail* Une simple promesse d'embauche non suivie d'effets peut suffire pour que la juridiction prud'homale soit compétente. Tous les différends nés au cours de l'exécution, postérieurement à la cessation et accessoirement au contrat sont de la compétence des prud'hommes. Ne relèvent pas des prud'hommes les litiges dont la connaissance est attribuée à une autre juridiction. Ainsi les affaires touchant :

- la sécurité sociale
- les élections de représentants du personnel
- la participation
- les saisies-arrêts sont de la compétence du tribunal de grande instance.

▸ *Le litige doit être individuel*. Les litiges restent d'ordre individuel même si plusieurs salariés font individuellement une demande identique du moment qu'ils n'entendent pas faire trancher leurs conflits à un niveau collectif.

▸ *L'activité professionnelle des parties doit entrer dans la compétence du conseil*. Sont exclus de la compétence des prud'hommes, tous les personnels des services publics travaillant dans des conditions de droit public. Sont par contre concernés les agents des services publics industriels et commerciaux (SNCF/EDF) à l'exception des emplois de direction/comptables publics, les agents des établissements publics administratifs qui ne participent pas directement au fonctionnement des services publics.

compétence territoriale

Pour déterminer la compétence territoriale de tel conseil, il faut rechercher si :

- le travail est effectué dans un établissement ou en dehors. Dans le premier cas, le conseil compétent est celui du lieu de l'établissement, dans le deuxième, c'est le conseil du domicile du salarié qui est compétent.
- le salarié a toujours la possibilité de pouvoir saisir le conseil du lieu où l'engagement a été contracté où celui du lieu où l'employeur est établi. Toute clause dérogeant à ces règles est réputée non-écrite.

Un salarié entré au service d'une banque basée à Londres et travaillant à la date de son licenciement dans une autre à Paris, peut-il saisir le conseil de prud'hommes de Paris si les deux banques sont des filiales d'une MEME banque dont le siège est au Luxembourg ?

Selon l'art. 6-1 de la Convention de Bruxelles , le défendeur (banque parisienne) domicilié sur le territoire d'un Etat contractant peut être attiré , dans un autre Etat contractant, s'il y a plusieurs défendeurs (banque française, anglaise et/ou luxembourgeoise) devant le tribunal du domicile de l'un d'eux (Grande Bretagne ou France). Le salarié peut donc attirer les deux banques anglaise et française devant le Conseil de prud'hommes de Paris. Cass.soc. 8 novembre 1994, n°4404).

Procédure

Procédure en la forme des référés

Traditionnellement le juge des référés est décrit comme le juge de l'urgence, du provisoire ou encore de l'évidence. Autrement dit, c'est un juge qui a le pouvoir de prendre une décision provisoire qui ne préjuge en rien de la solution qui interviendra plus tard sur le fond du litige. L'urgence n'est pas une nécessité. L'urgence n'est pas une condition d'intervention lorsque l'obligation non respectée n'est pas sérieusement contestable ou lorsqu'il s'agit de remédier à un trouble manifestement illicite (cass. soc. 26 octobre 1993, n° 3272 D, Chenot c/ Quéniart). Le juge des référés peut, par exemple, ordonner une provision sur indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque la lettre de licenciement n'est pas motivée (cass. soc. 17 février 1998, BC V n° 87).

En matière de droit du travail, le juge pouvant être saisi est selon la nature du litige individuel ou collectif: la formation de référé du conseil de prud'hommes dont la compétence est

limitée aux litiges relatifs au contrat de travail, ou le président du tribunal de grande instance compétent pour juger du contentieux mettant en cause les droits des institutions représentatives du personnel ou d'interprétation des accords collectifs ou des grèves (expulsions, lock-out).

Le juge des référés peut intervenir dans trois types de situations :

1. lorsqu'il existe un différend, pour ordonner une mesure d'urgence qui ne se heurte à aucune contestation sérieuse;
2. lorsqu'il existe un trouble manifestement illicite; en ce cas il peut même en présence d'une contestation sérieuse prescrire toute mesure de remise en état ou conservatoire;
3. lorsqu'il existe une obligation qui n'est pas sérieusement contestable; il peut alors accorder une provision au créancier, ou ordonner l'exécution de l'obligation.

QU'EST CE QU'UN REFERE ?

Le référé est une procédure d'urgence. Il doit être demandé dans les conditions de saisine normale du conseil ou par acte d'huissier de justice. Il permet des mesures conservatoires ou de remise en état pour prévenir un dommage ou faire cesser un trouble illicite, d'accorder une provision à un créancier. Les décisions sont toujours provisoires et immédiatement exécutoires.

Pouvoirs généraux du juge des référés.

Le juge des référés peut :

1. ordonner une mesure d'urgence qui ne se heurte à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend; Il y a urgence lorsque le droit du demandeur doit être respecté sans attendre, au risque de ne plus pouvoir être satisfait (si ce n'est par des dommages-intérêts) malgré l'intervention ultérieure du juge.
2. faire cesser un trouble manifestement illicite ou prévenir un dommage imminent même en présence d'une contestation sérieuse. L'existence d'une contestation sérieuse est l'argument habituellement utilisé par le défendeur pour démontrer que le juge des référés ne peut intervenir à cet effet, lui est reconnu le pouvoir de prescrire toute mesure de remise en état ou toute mesure conservatoire;
3. peut accorder une provision au créancier, ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire dans les cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable. L'éventualité d'une contestation sérieuse n'a pas à être appréciée par le juge lorsque, en cas de succession de deux prestataires de services sur un même marché (un restaurant d'entreprise), l'employeur refuse de reprendre les salariés qui travaillaient avec le premier prestataire alors que la convention collective applicable prévoit le maintien des contrats de travail. Le juge des référés peut alors ordonner la poursuite des contrats de travail avec le nouvel employeur, tant que celui-ci n'a pas procédé à des licenciements (cass. soc. 17 mars 1998, BC V n° 153). Les sanctions prononcées contre des salariés grévistes, qui ont commis des voies de fait, rendent l'obligation de l'employeur au paiement des salaires sérieusement contestable. Le juge des référés ne peut donc rendre une ordonnance (cass. soc. 1er juillet 1998, n° 3330 P, Sigler et a. c/ SNC Sicup). En revanche, un délai d'examen trop court pour un comité d'entreprise consulté sur la réorganisation du groupe d'entreprise auquel appartient son entreprise justifie la suspension de la procédure pour permettre au CE de mener à bien sa mission (cass. soc. I 6 avril 1996, BC V n° 165). Les provisions, que le juge des référés peut accorder au demandeur, ne sont pas limitées dans leur montant. Autrement dit, rien n'interdit à ce juge d'accorder une provision égale au montant de la créance non satisfaite (cass. soc. 9 décembre 1997, Dr. Ouvr. 1988, p. 529). Avant d'allouer une provision, il appartient à la formation de référé de vérifier si la créance est ou non sérieusement contestable

Pouvoirs spécifiques

plans sociaux

L'annulation d'une procédure de licenciement collectif à la demande d'un comité d'entreprise pour défaut ou insuffisance du plan social peut être ordonnée par le président du tribunal de grande instance saisi en référé. La Cour de cassation considère qu'il vaut mieux interrompre une procédure nulle avant que les licenciements soient prononcés sur la base d'un trouble manifestement illicite (Ph. Waquet, Lefebvre RJS 5/96, p. 3 10). Lorsqu'un plan social a été annulé, le salarié peut demander au juge de constater la nullité de son licenciement (cass. soc. 13 février 1997, BC V n° 63). En ce cas, rien ne s'oppose à ce qu'il en fasse la demande au juge des référés

la grève

La grève avec occupation des lieux de travail constitue une voie de fait qui porte atteinte à la liberté du travail et au droit de propriété. Les juges des référés saisis par l'employeur se reconnaissent généralement compétents pour ordonner l'expulsion avec, au besoin, le concours de la force publique. Toutefois, nombre d'entre eux, avant d'ordonner l'expulsion des grévistes, préfèrent nommer un expert en vue de recueillir tous renseignements sur l'ampleur et l'origine de la grève ainsi que sur les moyens d'y mettre fin.

Le licenciement d'un gréviste ne peut être prononcé que si celui-ci a commis une faute lourde. À défaut, le licenciement est nul de plein droit (c. trav. art. L. 521-1). En ce cas, le juge des référés saisi par le salarié peut, pour faire cesser le trouble manifestement illicite, ordonner la poursuite du contrat de travail et condamner l'employeur, en l'absence de contestation sérieuse, à verser les salaires indûment retenus depuis la date du licenciement nul (cass. soc 10 octobre 1990, BC V n° 434).

maladie

Lorsque le licenciement d'un salarié apparaît essentiellement motivé par sa maladie (la lettre de licenciement en fait, par exemple, référence) le juge des référés saisi par le salarié peut ordonner une remise en **état** (nullité de la rupture) pour faire cesser un trouble manifestement illicite (CA Paris, j⁸° ch., 15 novembre 1995, Dr Ouvr. 1996, p. 173).

AUTRES REFERES

Référé d'heure à heure.

Si la procédure normale du référé est considérée comme une procédure rapide, il faut néanmoins très souvent attendre un délai d'un mois pour que le juge statue sur la demande. Une procédure encore plus rapide, dite du référé d'heure à heure, peut aussi être mise en oeuvre. Celle-ci permet en pratique de raccourcir à quelques jours le délai séparant l'assignation de l'audience. Toutefois, pour être mise en oeuvre, cette procédure suppose une situation sur laquelle il est nécessaire d'intervenir avec «célérité» (art. 485 NCPC). C'est donc une procédure exceptionnelle où le moindre retard est susceptible d'entraîner des conséquences dommageables.

Le référé au fond.

Par cette expression nous visons les hypothèses prévues par la loi où le juge du fond statue en «la forme des référés». Autrement dit, le juge statue sur le fond du litige mais selon une procédure rapide. Cette procédure est prévue par exemple en cas de contestation relative à la rémunération de l'expert comptable du comité d'entreprise ou pour certains congés. La jurisprudence exige simplement que le demandeur fasse la preuve de l'apparence d'un trouble manifestement illicite.

L'ASSIGNATION A JOUR FIXE

Autre procédure d'urgence moins connue du public mais utilisée par les avocats: l'assignation à jour fixe selon laquelle le président du tribunal peut autoriser le demandeur en cas d'urgence et sur sa requête, à assigner le défendeur à jour fixe. La requête doit exposer les motifs de l'urgence (art. 788 et 789 NCPC). Dans le cadre de cette procédure, le jugement porte sur le fond du litige.

Procédure au fond

Avant de commencer un procès le demandeur doit s'assurer de la solidité de son dossier.

COMMENT LE SALARIE PEUT-IL SE CONSTITUER UN DOSSIER ?

Pour se procurer de quoi étoffer un dossier, un salarié peut-il subtiliser des documents, les photocopier à l'insu de son employeur ? Non ! en agissant ainsi le salarié usurpe le droit de reproduction qui est une prérogative de l'employeur (cass.crim. 24/10/90) et réunit les éléments caractéristiques du vol (aux termes de l'art. 311-1 du nouveau code pénal, le vol est la *soustraction frauduleuse de la chose d'autrui*).

Cependant le salarié n'est pas dépourvu de moyens. Selon l'art. L.122-14-3 du code du travail le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et des *résultats des mesures d'instruction qu'il a cru devoir ordonner*. Un salarié peut donc affirmer avoir eu connaissance de documents et demander qu'un enquêteur en prenne connaissance.. L'employeur qui dissimule des pièces prend le risque d'une sanction pénale. Si le doute subsiste, il profite au salarié (art. L 122-14-3).

Le demandeur doit s'adresser au secrétariat-greffe des prud'hommes qui convoquera à une séance de conciliation le défendeur. Ces convocations adressées sous plis recommandés (LR/AR) se nomment des citations en justice. La procédure commence par une conciliation. La conciliation est un préliminaire obligatoire dont l'absence entraîne la nullité de la procédure. Elle n'est pas publique. Les conseils prud'hommes peuvent être récusés par déclaration remise au secrétariat-greffe avant tout débat si :

- › il existe un *intérêt personnel* dans l'affaire (être syndiqué n'est pas intérêt personnel)
- › les conseillers sont des *parents* ou alliés d'une des parties (cousins germains inclusivement)

› les conseillers sont *employés, cadres, employeurs*, ouvriers d'une des parties

› les conseillers ont donné un avis écrit dans l'affaire

Les parties peuvent se faire représenter, assister par : *un salarié ou un employeur de la même branche un délégué syndical, un conjoint, un avocat*

Le mandataire choisi doit être porteur d'un pouvoir sur papier libre. La procédure se déroule même si le défendeur ne s'est pas présenté.

Un délégué salarié d'une organisation patronale peut-il la représenter devant le conseil de prud'hommes ?

Les délégués permanents ou non permanents des organisations syndicales ouvrières ou patronales qui peuvent assister ou représenter les parties en matière prud'homale doivent être membres de l'organisation syndicale qui les a délégués et non salariés de celle-ci. Ainsi, un délégué de syndicats d'employeurs et salarié d'une union patronale mais non membre de celle-ci n'a pas qualité pour représenter des sociétés devant le conseil de prud'hommes . Cass.soc. 19 octobre 1994, n°3519.

Le bureau de conciliation établit un procès-verbal et peut ordonner certaines mesures provisoires :

DELIVRANCE DU CERTIFICAT DE TRAVAIL OU DU BULLETIN DE PAIE

› versement de provisions sur salaire, indemnités de congés payés, indemnités de préavis, de licenciement, de fin de contrat à durée déterminée, de précarité d'emploi. Les prud'hommes peuvent au maximum verser 6 mois de salaire calculés sur les trois derniers mois.

› mesures d'instruction

› mesures nécessaires à la conservation des preuves

Après la tentative de conciliation, l'affaire peut être renvoyée devant le bureau de jugement ou être confiée à des conseillers rapporteurs. Les conseillers rapporteurs ont pour rôle de mettre l'affaire en état d'être jugée, d'entendre les parties, de les inviter à fournir tout document utile. Les agents de contrôle doivent communiquer aux conseillers rapporteurs, sur la demande de ceux-ci et sans pouvoir opposer le secret professionnel, les renseignements et documents relatifs au travail dissimulé, au marchandage ou au prêt illicite de main-d'œuvre dont ils disposent.

Après l'échec de la conciliation, les parties sont convoquées au bureau de jugement soit verbalement (lors de la phase devant le bureau de conciliation) soit par lettre recommandée avec accusé de réception . A l'audience du bureau de jugement, le demandeur, le défendeur ou leur avocat peuvent avoir à répondre aux questions posées par le bureau. Ils peuvent remettre à celui-ci des notes, des observations écrites ou un dossier. Le bureau de jugement peut:

- constater un accord amiable
- juger tout de suite
- indiquer la date à laquelle le jugement sera ultérieurement rendu

L'audience est cette fois publique et les parties peuvent se faire représenter. Le jugement est rendu après une énième tentative de conciliation.

Voies de recours

Trois voies de recours sont possibles : l'opposition, l'appel, la cassation.

1. L'opposition : Le défendeur qui n'a pas comparu devant le bureau de jugement car la citation à comparaître ne lui a pas été délivrée personnellement (personne morale), dispose d'un mois pour faire opposition au jugement rendu en dernier ressort. Le bureau de jugement se réunira une dernière fois, mais l'opposition ne pourra être renouvelée.

2. L'appel : La possibilité de faire appel d'un jugement du conseil de prud'hommes est déterminée à partir d'un taux de compétence en dernier ressort fixé par décret et périodiquement revalorisé . Les prud'hommes sont compétents en premier ressort au delà de 3 720 euros. Le délai est de un mois après la notification du jugement, 15 jours après un référé. L'appel est suspensif, sauf exécution provisoire ordonnée par le conseil.

Faut-il considérer que chaque prétention constitue à elle seule un chef de demande, ou bien convient-il d'additionner chacune d'elle et considérer que le montant cumulé obtenu constitue un seul chef de demande ?

Dans un premier temps, la Cour de cassation a précisé *qu'il fallait prendre en compte chaque chef de demande isolément sans tenir compte de leur montant cumulé* (Cass. soc. 20-7-78, Bull. Cass. 78-V-619). Par la suite, elle a précisé que si la demande comportait *plusieurs chefs de même nature et fondés sur les mêmes faits, ceux-ci ne*

constituaient qu'un seul chef de demande dont il convenait d'additionner le montant pour apprécier s'il dépassait ou non ledit taux. Dans deux arrêts rendus le 17-7-96, la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence et pose comme principe que, pour l'appréciation du taux de compétence en dernier ressort, il convient désormais d'additionner les différentes prétentions du demandeur et de les regrouper en un seul chef de demande selon qu'elles présentent un caractère salarial ou indemnitaire

Présentent un caractère salarial les prétentions d'un salarié tendant au paiement de salaires, primes, heures supplémentaires et indemnités de congés payés à l'exception des indemnités compensatrices de congés payés et de préavis » (Cass. soc. 17-7-96, bull. Cass. 96-V-293). Les prétentions relatives au repos compensateur présentent quant à elles un caractère salarial et constituent, avec les demandes de rappel de salaires et d'heures supplémentaires, un seul chef de demande. Cass. soc. 12-3-97, Sté Stoeffler c/ Bottazzi.

Présentent un caractère indemnitaire lié à la rupture du contrat de travail et constitue un seul chef de demande les prétentions d'un salarié tendant au paiement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, de l'indemnité compensatrice de congés payés et de l'indemnité compensatrice de préavis» (Cass. soc. 17-7-96, bull. Cass. 96-V-292), de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour procédure irrégulière et pour licenciement vexatoire (Cass. soc. 20-11-96, Rudolph ci Sté Bunonfosse); de dommages-intérêts pour rupture anticipée du contrat de travail et de dommages-intérêts pour rupture abusive. Cass. soc. 29-1-97, Sté Etablissements Valériane ci Chanu.

3. La Cassation : Il est possible de se pourvoir en cassation après un appel ou lorsque l'affaire est inférieure 3 720 euros. Le délai est de 2 mois à compter de la signification du jugement par exploit d'huissier. Le pourvoi n'est pas suspensif.

Elections aux conseils de prud'hommes

Pour être conseiller prud'homme, il faut être élu. L'élection se fait, tous les cinq ans, à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Les sièges sont répartis entre les listes en fonction du nombre de voix obtenu par chacune d'entre elles. Chacun des 17 millions d'électeurs inscrits, employeurs, salariés et salariés involontairement privés d'emploi, vote pour la liste de son choix parmi celles faisant acte de candidature dans son collège et dans la section correspondant à son domaine d'activité professionnelle (Industrie, Commerce, Agriculture, Activités diverses, Encadrement).

Elle a lieu un jour ouvrable, à la mairie, dans un local proche du lieu de travail et pendant les heures de travail. Le temps d'absence est rémunéré.

La constitution des listes électorales est entièrement renouvelée à chaque scrutin. Elles recensent les salariés et les entreprises sur la commune de leur lieu de travail et non de leur domicile. Ce travail est élaboré conjointement par le Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité et les mairies.

Ce recensement s'est effectué à partir de la déclaration par les employeurs de leurs salariés.

En 2002, la phase de déclaration a permis d'inscrire sur les listes électorales 16.414.275 électeurs (inscription au 15/10/2002). Les actifs sont répartis dans deux collèges distincts, celui des « employeurs » et celui des « salariés » et dans chaque collège par section d'activité professionnelle.

Comparaison des scores des confédérations entre 1992 et 2002		
	1992	2002
inscrits	13.913.408	16 414 275
votants	5.616.427	5.360.841
exprimés	5.409.479	5.173.893
abstentions	8.296.981	11.053.434
% abstentions	59,63%	67,30%
Organisations de salariés		
CGT	1.803.801 (33,34 %)	1.662.455 (32,13%)
CFDT	1.288.166 (23,81 %)	1.305.623 (25,23%)
FO	1.106.847 (20,46 %)	945.859 (18,28%)
CFTC	464.550 (8,58 %)	499.442 (9,65%)
CFE-CGC	376.101 (6,95 %)	362.770 (7,01%)
UNSA	-----	277.985 (4,99%)
GRUPE DES DIX	-----	78.230 (1,51%)
Organisations patronales		
Entreprise Plus (CNPF, CGPME, FNSEA, , UNAPL, UPA)	157.387 (91,15 %)	153 240 (80,10%)
SNPMI	6.743 (3,91 %)	-----
CID	1.203 (0,70 %)	1.380 (0,72%)

EES	-----	21.650 (11,32%)
CFPI	-----	2.664 (1,39%)
DIVERS	7.341 (4,25 %)	12.371 (6,47%)

C'est l'employeur qui dresse la liste de ses salariés électeurs en mentionnant la section dont ils relèvent. Le document est tenu 15 jours à la disposition du personnel pour d'éventuelles contestations. Le maire fixe la liste définitive.

Pour être électeur il faut: être âgé de 16 ans accomplis, exercer une activité professionnelle ou être involontairement privé d'emploi, n'avoir encouru aucune condamnation

Pour être éligible il faut: avoir la nationalité française, être âgé de 21 ans au moins, être inscrit sur les listes prud'homales depuis trois ans au moins, n'avoir encouru aucune condamnation.

Les employeurs sont tenus d'accorder à leurs conseillers *prud'hommes six semaines de formation* pendant leur mandat (deux semaines maximum au cours d'une même année civile). Ces périodes de formation sont dispensées par des organismes agréés par le Ministre du Travail et rémunérées par la taxe de formation continue. Les conseillers employeurs reçoivent des vacances horaires de l'Etat. Les conseillers prud'hommes sont protégés contre le licenciement. Ils ne peuvent être licenciés qu'avec l'autorisation de l'Inspection du Travail. Ils sont protégés dès l'annonce de leur candidature pendant trois mois et après la fin de leur mandat pendant six mois.

Les autres tribunaux

les juridictions civiles et commerciales et administratives peuvent être compétentes.

le tribunal d'instance est compétent en matière d'élections professionnelles (représentativité d'un syndicat), d'élections prud'homales (listes électorales). Le président du tribunal d'instance est juge départiteur lorsque le Conseil de prud'hommes est divisé

le tribunal de grande instance est compétent pour tous les litiges d'ordre collectif : désignation rémunération de l'expert comptable du comité d'entreprise, interprétation des conventions collectives de travail, le tribunal de grande instance est souvent saisi en référé pour prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite (expulsion de grévistes, versement au comité d'entreprise de la subvention).

le tribunal de commerce est compétent pour connaître du sort des entreprises en difficultés

Il est exceptionnel qu'une peine de prison ferme soit prononcée. A l'issue du procès les peines effectives sont de l'ordre de 750 à 1500 euros. Cependant les chefs d'entreprise et cadres supérieurs craignent le procès du fait de l'instruction (convocation à la police judiciaire, passage en correctionnel sur le banc des prévenus - parfois menottés -, les journalistes et la médiatisation de l'affaire)

le tribunal de police est compétent pour les contraventions après PV dressé par l'inspecteur du travail

le tribunal correctionnel est compétent pour les délits propres au droit du travail: utilisation irrégulière de contrat de travail à durée déterminée, délit d'entrave.

Les tribunaux administratifs peuvent connaître de tous les recours pour excès de pouvoir, de plein contentieux contre les décisions prises par l'Inspection du travail: retrait d'une clause d'un règlement intérieur ou autorisation de licenciement pour les représentants du personnel.