

L'inspection du travail en Hautes-Pyrénées

2018

Dans les Hautes-Pyrénées, le champ du contrôle de l'inspection du travail s'exerce sur l'ensemble des établissements privés, tous secteurs confondus, employant des salariés.

Tout salarié et employeur peut contacter l'unité départementale de la Direccte Occitanie dont dépend l'entreprise.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail assurent des permanences sur place. En pratique, la saisine est souvent effectuée par les représentants du personnel.

Le système d'inspection du travail de l'unité départementale des Hautes-Pyrénées se compose de 2 services :

L'unité de contrôle

Elle est composée d'un responsable, de 4 assistants de contrôle et de 7 agents de contrôle à ce jour. Ils interviennent sur 8 sections d'inspection.

L'unité de contrôle veille à l'application effective du droit du travail dans les entreprises. Les sections correspondent à un territoire géographique défini.

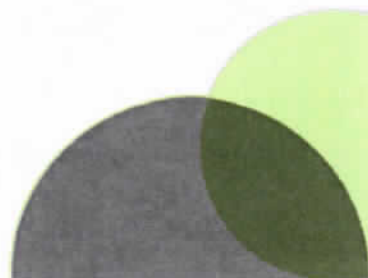
Les coordonnées de chacune peuvent être identifiées à partir de l'adresse du lieu de travail depuis www.occitanie.direccte.gouv.fr

Le service renseignements en droit du travail/Section Centrale Travail (SCT)

Ce service compte à l'heure actuelle 2 agents.

Il est notamment chargé :

- d'apporter un renseignement à l'utilisateur (salariés et employeurs) en matière de droit du travail : les usagers ont la possibilité d'être reçus par les agents en prenant rendez-vous via le site internet de la Direccte Occitanie
Ils peuvent également obtenir un renseignement par téléphone tous les jours de la semaine de 9h00 à 11h30 et de 13h30 à 16h00, à partir du numéro unique régional : 04 67 22 88 11 (A compter du 1er avril, il faudra composer le 0 806 000 126)
- de l'instruction des demandes d'homologation des ruptures conventionnelles : www.TeleRC
- de délivrer les récépissés de dépôt des accords collectifs.



Activité 2018 de l'Unité de Contrôle

Des objectifs annuels sont assignés aux agents de contrôle dans le programme d'action prioritaire national et régional, c'est environ la moitié de l'activité de l'unité de contrôle qui est réalisée selon ces objectifs :

- la santé et la sécurité des travailleurs dans le secteur du BTP
- l'accompagnement du dialogue social notamment en matière d'égalité professionnelle
- la lutte contre le travail illégal et contre la fraude aux prestations de services internationales
- le contrôle du respect de certaines règles fondamentales (notamment en matière de durée du travail)

➤ Nombre total d'interventions : 1 497, dont 696 sur les actions prioritaires.

- Nombre de contrôles (entreprise, chantier) : 722, dont 388 sur chantier du BTP
- Nombre d'interventions sur le risque de chute de hauteur : 238
- Nombre d'interventions sur le risque amiante : 138
- Nombre d'interventions sur le champ travail illégal : 157
- Nombre d'interventions en matière de lutte contre les fraudes au détachement de salariés : 92

➤ Nombre total de suites à intervention : 1 285

- Nombre de lettre d'observations : 1 181
- Nombre de décisions relatives à des «salariés protégés» : 80
- Nombre total de décision d'arrêt/reprise de travaux : 40
- Nombre total de mise en demeure : 9
- Nombre total de PV : 32
 - dont procédures de transaction pénale engagées : 20 procédures engagées.
- Nombre de rapports pour amendes administratives : 18

Bilan 2018 de l'activité de renseignement du public/ Section centrale travail

➤ Nombre total de demandes de renseignements traitées par le service des Hautes Pyrénées: 4 982

- dont 4 219 par téléphone ;
- dont 734 à l'occasion d'un rendez-vous physique.
- 74% des demandes de renseignements émanent de salariés ;
- 83% des demandes de renseignement portent sur contrat de travail ;

➤ Activité de réception des textes faisant l'objet d'un enregistrement (accords collectifs, plan d'action...)

- 200 textes déposés au titre de 2018
 - dont 41,50% en matière d'épargne salariale ;
 - dont 6,50% en matière d'égalité professionnelle femmes/ hommes
 - dont 16,50% sur le thème de la durée du travail et des rémunérations.

➤ Activité de traitement des demandes d'homologation des ruptures conventionnelles

- Nombre total de demandes d'homologation reçues : 1 306
- Nombre total de demandes homologuées : 1 187

Focus

L'année 2018 a été marquée par la mise en œuvre de réformes législatives de grande ampleur au titre desquelles nos services se sont mobilisés.

La mise en œuvre des ordonnances du 22 septembre 2017 s'est notamment traduite en 2018 par :

- l'organisation des premières élections de CSE (50 établissements du département les ont organisées selon les procès-verbaux d'élections reçus) ;
- l'évolution des règles de la négociation collective ;
- l'obligation de télé-déclaration des accords collectifs à partir de fin mars 2018 ;
- la création de l'Observatoire du Dialogue Social des Hautes-Pyrénées ;

L'année 2018 a également été marquée par le vote de deux textes impactant de façon notable le droit du travail :

- La loi du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance, dite loi ESSOC, prévoit plusieurs mesures relatives aux relations entre l'administration et les usagers ;
- La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018 réforme l'apprentissage et la formation professionnelle et comprend également des mesures sur l'élargissement de l'assurance chômage, l'égalité femmes-hommes, l'emploi des personnes handicapées et la lutte contre les fraudes au travail détaché et le travail illégal.

L'action en matière de santé et sécurité au travail

Assurer une meilleure protection des travailleurs, qu'ils soient salariés ou chefs d'entreprises, est une priorité d'action du système de l'inspection du travail. Afin de se donner les moyens d'une action efficace, l'Unité de Contrôle des Hautes-Pyrénées travaille en collaboration et complémentarité avec notamment la CARSAT, la MSA et l'ARACT.

L'année 2018

Tout au long de l'année, les agents de contrôles ont eu une vigilance particulière à l'égard des chantiers sur la problématique de l'amiante. Par exemple, en présence de chantier de réhabilitation, il est généralement demandé au maître d'ouvrage de produire le repérage avant travaux.

Les interventions de l'inspection du travail ont permis de s'assurer soit de l'absence d'amiante, soit d'éviter que des travaux sur matériaux contenant de l'amiante aient lieu sans que les prescriptions réglementaires pour protéger les salariés et l'environnement immédiat du chantier ne soient mises en œuvre.

Les agents, également font une analyse quasi systématique des plans de retrait «amiante» qui arrivent.

Sur cette thématique, les agents de contrôle ont réalisé :

- 138 interventions (pour les chantiers classés en «sous section 3» et ceux en «sous section 4».
- 63 contrôles ont été diligentés.

Focus

Action pour veiller au respect des règles fondamentales du droit du travail

Une action pluriannuelle est menée par l'Unité de contrôle à destination des TPE/PME qui relève du secteur des hôtels, cafés, restaurants (HCR) afin que les règles en matière de durée du travail soient respectées.

Cette orientation est fondée sur la forte vocation touristique du département, et la saisonnalité de l'activité touristique : station de ski, Ville de Lourdes avec une activité hôtelière très forte.

Sur deux ans (2017 et 2018), l'ensemble des établissements lourdaux relevant de ce secteur ont été sensibilisés et informés sur la réglementation applicable à la durée du travail, et spécialement sur les obligations en termes de suivi des horaires.

La plaquette de communication éditée par la Direccte Occitanie à destination de cette profession a été également communiquée à tous les établissements présents sur la ville de Lourdes.

Cette action d'information s'est accompagnée de journées de contrôles dédiées sur cette thématique.

Une quarantaine de contrôles ont été réalisés dans le cadre de cette action. Plusieurs procédures de sanction sont en cours suite à des constats d'infraction lors de ces journées.

La mise en place de l'Observatoire du Dialogue Social

La mise en place de l'Observatoire du Dialogue social a eu lieu en avril 2018, en présence du Chef du Pôle Travail de la Direccte Occitanie.

L'Unité Départementale 65 assure le secrétariat de cette instance.

4 séances ont eu lieu tout au long de l'année 2018 avec ses membres.

Le Président de l'Observatoire est M. Bergalet (MEDEF), son Vice-Président est M. Barre (CFDT).

Les échanges ont permis de travailler sur la création d'un outil pratique à destination des entreprises et des salariés pour mieux appréhender le processus électoral et en particulier le protocole d'accord préélectoral.

Cet outil devrait être diffusé à partir de mars 2019.

Les chantiers à mener en 2019

1. La poursuite des actions de contrôle dans le secteur du bâtiment notamment sur les thématiques du risque de chute de hauteur et des risques liés aux travaux sur matériaux contenant de l'amiante.
2. La poursuite des actions de contrôle en matière de lutte contre le travail illégal et contre les fraudes au détachement de salariés étrangers.
3. La sensibilisation des entreprises concernées à leur obligation de mettre en place un Comité Social et Economique d'ici la fin de l'année et la surveillance de la bonne mise en œuvre de cette obligation.
4. La sensibilisation des entreprises employant au moins 50 salariés sur leurs obligations issues de la loi « avenir » sur la publication de leur index en matière d'égalité Femmes/Hommes.
5. La poursuite des contrôles pour s'assurer de la bonne application des règles fondamentales en droit du travail.

Focus : 2019, à la suite des interventions qui ont permis une mise en conformité de la quasi-totalité des tapis roulants présents sur les stations de ski du département, l'inspection du travail va poursuivre ses interventions en 2019, en partenariat avec la CARSAT, en vue d'une amélioration des conditions de travail et de la sécurité des salariés qui travaillent dans les stations de ski et notamment ceux affectés sur les remontées mécaniques exploitées par les différentes stations.

Qui peut voter ?

Tous les salariés âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise quelle que soit leur nationalité.

L'inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux conditions d'éligibilité ou pour être électeur, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Comment fonctionne le CSE ?



Comment se réunit-il ?

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres du CSE sont reçus collectivement par l'employeur au moins une fois par mois.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un accord collectif peut fixer le nombre annuel de réunions du CSE qui ne peut être inférieur à 6 et dont au moins 4 portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. En l'absence d'accord :
 - dans les entreprises de 50 à 300 salariés, le CSE se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois ;
 - dans les entreprises de plus de 300 salariés, le CSE se réunit au moins 1 fois par mois.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel, ou à défaut leurs suppléants.

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents.

Quels sont ses moyens ?

- L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE un local pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.
- Les salariés membres du CSE bénéficient de crédit d'heures, en fonction de l'effectif de l'entreprise.
- Le CSE est doté, dans les entreprises de plus de 50 salariés, d'un budget de fonctionnement et d'un budget destiné aux activités sociales et culturelles.

En savoir + sur la loi et la réglementation en matière de travail

- Consultez le site www.service-public.fr
- Consultez le site internet travail-emploi.gouv.fr et téléchargez notamment le document « Comité social et économique - 100 questions-réponses »

En savoir + sur l'organisation d'élections professionnelles

- Consultez le site www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Pour être conseillé ou accompagné dans la mise en place de votre CSE

- Contactez le service des renseignements de votre unité départementale de la Direccte ou votre agent de contrôle de l'inspection du travail via le site direccte.gouv.fr
- Contactez votre organisation professionnelle ou patronale.

Le Comité social et économique (CSE) se substitue à toutes les instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail - CHSCT). Il est obligatoire dans les entreprises de 11 salariés et plus.

Ce dépliant présente comment mettre en place, au sein de votre entreprise, le Comité social et économique, nouvelle instance du dialogue entre salariés et employeurs, dont le rôle est également important en matière de santé et sécurité des salariés.



COMMENT METTRE EN PLACE LE CSE AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE

Comité social et économique



Le Comité social et économique (CSE) est la nouvelle instance de dialogue entre employeur et salariés au sein de l'entreprise.

Il doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1^{er} janvier 2020. Il est facultatif dans les autres.

Qu'est ce qu'un Comité social et économique ?



Le CSE fusionne et se substitue à toutes les autres instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - CHSCT).

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le CSE porte les demandes individuelles ou collectives relatives aux salaires et à l'application de la réglementation du travail.

Il promeut la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail. Il réalise des enquêtes sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles. Il exerce le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent.

Les membres du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application de la réglementation du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est l'instance d'expression collective des intérêts des salariés afin qu'ils soient pris en compte dans les décisions relatives à la gestion et à la vie économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le CSE joue également un rôle important dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi et de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies et d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Qui compose le CSE ?



- **Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel.** La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants, fixé soit par accord d'entreprise, soit en application du code du travail selon l'effectif. Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité participent aux réunions consacrées aux conditions de travail.
- **Le délégué syndical est membre de droit du CSE** dans les entreprises de moins de 300 salariés. Dans celles d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant pour siéger au sein du CSE.
- **L'inspection du travail** est invitée aux réunions sur les questions de santé et sécurité et de conditions de travail.
- La durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans. Cette durée peut être réduite à 3 ou 2 ans par accord collectif.
- Les élus du CSE ont le statut de salariés protégés.



Une commission santé, sécurité et conditions de travail doit être créée au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Elle est facultative dans les entreprises de moins de 300 salariés, sauf si elle est prévue dans un accord d'entreprise ou demandée par l'inspection du travail. Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité sont membres de cette commission.

Comment mettre en place un CSE ?



Le CSE est mis en place à l'issue d'une élection dont les modalités sont prévues par un protocole d'accord préélectoral entre l'employeur et les syndicats, ou, en cas de désaccord, par décision unilatérale de l'employeur.

Quand procéder aux élections ?

Les élections des membres du CSE doivent être organisées dès lors que l'effectif de l'entreprise a atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

L'employeur les organise tous les 4 ans.

Dans les entreprises pourvues de délégués du personnel ou d'un comité d'entreprise et d'un CHSCT, le CSE doit être mis en place au terme de leurs mandats. Pour pouvoir s'organiser ou faire coïncider la fin des mandats des différents représentants, l'entreprise peut réduire ou prolonger les mandats en cours.

Le déclenchement des élections pour constituer un CSE ou le renouveler relève de la responsabilité de l'employeur.

Comment se déroule l'élection ?

L'employeur invite et négocie avec les syndicats un protocole d'accord préélectoral pour organiser les élections et en définir les modalités.

L'employeur informe les salariés de la date du scrutin.

Le scrutin est organisé dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique.

Qui peut être candidat ?

Les salariés âgés de 18 ans révolus, travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, sont éligibles à l'exception des conjoint, partenaire de Pacs, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans une.