

CHAPITRE VIII : L'INSPECTEUR DU TRAVAIL.

L'inspecteur du travail est un fonctionnaire de l'Etat placé sous l'autorité du Ministre chargé du travail. Il est chargé de toutes les questions intéressant les conditions des travailleurs, et les rapports professionnels.

Section I : Les attributions de l'inspecteur du travail.

Selon le code du travail de 2008, l'inspecteur du travail a deux (02) types fonctions qui sont :

- Des fonctions de contrôle de l'application de la réglementation, et
- Des fonctions d'information et de conseil à l'égard des parties et du gouvernement, de gestion des services et organismes.

A ces deux fonctions, il convient d'ajouter une troisième : la fonction de conciliation dans les différends individuels ou collectifs qui opposent les employeurs et les travailleurs.

Il peut en outre dresser un procès-verbal exécutoire.

Paragraphe 1 : Les fonctions de gestion administrative.

A-) La gestion administrative.

Il s'agit d'assurer le fonctionnement et la coordination des services centraux et extérieurs.

Il peut s'agir de donner des avis au Ministre du travail avant une prise de décision, de tenir informé les supérieurs hiérarchiques et le gouvernement des lacunes de la législation, de viser des actes, présider ou participer à des organismes.

B-) L'information et les conseils.

L'inspecteur du travail a pour mission de conseiller les travailleurs et les employeurs sur leurs droits et leurs devoirs. Il doit les éclairer par ses conseils et recommandations sur l'application des réglementations, lors des visites dans les entreprises (article 391-3e du code du travail). Ainsi les travailleurs, leur syndicat et même les employeurs peuvent d'office saisir l'inspecteur du travail pour l'interprétation d'un texte ou pour savoir quelle conduite adopter face à un problème.

Cette fonction permet de prévenir la violation ou l'inapplication de la réglementation.

Paragraphe 2 : Le contrôle de l'application de la réglementation.

C'est la principale mission de l'inspecteur du travail. Sa compétence dans ce domaine est très vaste : il veille au respect de la législation nationale, et internationale en matière de travail, d'emploi, d'hygiène et de sécurité au travail, et de sécurité sociale.

Ce contrôle porte sur les entreprises soumises au code du travail.

Le contrôle des établissements dangereux, incommodes ou insalubres, de même que les mines et carrières ainsi que les établissements et chantiers soumis au contrôle d'un service technique spéciale ne sont pas de sa compétence, mais de celle d'équipes spéciales telles les ingénieurs des mines, nucléaires ou biologiques.

Paragraphe 3: La conciliation des parties.

La conciliation se distingue du contrôle et de la prévention par leur objet :

- Le contrôle vise à déceler et réprimer les cas de violation de la loi même si, accessoirement, l'inspecteur, le contrôleur du travail, le médecin ou l'ingénieur des mines peut donner des conseils sur la meilleure façon d'appliquer ou de se mettre en conformité avec la loi.
- La prévention tend à éviter les cas d'inapplication de la loi par ignorance, ou mauvaise interprétation de la loi et la survenance de litige d'ordre individuel ou collectif.
- La conciliation par contre, relève de la procédure de règlement des litiges nés entre travailleurs et employeurs.

La conciliation est une négociation conduite par l'inspecteur du travail ou un tiers pour rapprocher des points de vue antagonistes jusqu'à l'acceptation d'une solution de compromis.

Elle se distingue de la médiation en ce que le médiateur, en principe ne conduit pas une négociation. Il dégage une solution après avoir entendu les parties, et il soumet cette solution à l'approbation des parties.

Elle se distingue également de l'arbitrage dans lequel le tiers appelé arbitre est chargé de trancher un litige en droit ou en opportunité. La décision de l'arbitre s'impose aux parties, mais elle peut être refusée selon les formes légales ou conventionnelles.

Au Burkina Faso la procédure de conciliation est obligatoire en matière de différend individuel ou collectif de travail. Elle se fait devant l'inspecteur de travail.

Elle est simple et rapide. Lorsqu'une partie saisit l'inspecteur, celui-ci doit convoquer l'autre partie pour engager la conciliation.

Si les parties parviennent à un accord, l'inspecteur dresse séance tenante un procès-verbal de conciliation.

S'il ne parvient pas à rapprocher les positions des parties, il dresse un procès-verbal de non conciliation.

Si le désaccord est partiel, il dresse un procès-verbal de conciliation partielle constatant les points d'accord, et un procès-verbal de non conciliation pour le surplus de la demande.

Le procès-verbal de conciliation totale ou partielle, signé par l'inspecteur du travail et les parties vaut titre exécutoire. Les parties ne peuvent plus revenir sur les points qui ont fait l'objet de conciliation pour saisir la justice.

L'accomplissement de la procédure de conciliation est indispensable à la saisine du tribunal de travail pour les différends individuels, ou l'engagement de la procédure d'arbitrage et l'exercice du droit de la grève pour ce qui concerne les différends collectifs.

NB : Nonobstant les cas de conciliation ci-dessus cités, l'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal exécutoire lorsque les éléments du litige ne sont pas contestés et sont relatifs aux salaires légaux, conventionnels ou contractuels, aux congés payés et aux primes d'ancienneté (article 325 du code du travail de 2008).

Section II : Les pouvoirs et obligations de l'inspecteur du travail.

Les pouvoirs conférés à l'inspecteur du travail sont la contrepartie des obligations qui pèsent sur lui.

Paragraphe 1 : Les pouvoirs de l'inspecteur du travail.

L'inspecteur du travail dispose de larges pouvoirs à l'égard des entreprises soumises à son contrôle : le libre accès dans les entreprises (A), le droit de poursuite en cas de constatation d'une infraction à la réglementation (B) et le droit d'infliger des amendes (C).

A-) Le libre accès dans les entreprises soumises à son contrôle.

L'inspecteur du travail effectue des visites dans les entreprises soumises à son contrôle en vue de s'assurer du respect de la réglementation. A cet effet, il peut pénétrer librement, à toute heure du jour ou de la nuit, dans tout établissement sans avertir au préalable l'employeur de sa visite (article 397 du code du travail de 2008).

Il peut également consulter les registres et documents de l'entreprise, procéder à tout examen ou enquête, interroger l'employeur, le personnel ou toute personne susceptible de l'éclairer.

Les actes d'entrave à cette liberté d'accès et d'enquête de l'inspecteur constituent des délits punis par l'article 422 du code du travail.

B-) Le pouvoir de répression.

Si l'inspecteur découvre une situation irrégulière, il peut contraindre l'employeur fautif à y remédier par injonction, mise en demeure, les poursuites pénales, les amendes.

La mise en demeure est faite par écrit, soit par mention sur le registre employeur, soit par lettre recommandée avec accusée de réception. Elle doit préciser les infractions ou les dangers constatés et fixer les délais dans lesquels ils devront avoir disparu. Ce délai ne peut être inférieur à 4 jours sauf cas d'extrême urgence.

Si malgré l'avertissement ou la mise en demeure, l'employeur ne s'exécute pas, ou lorsque l'infraction est grave ou lorsque l'employeur refuse de payer une amende civile qui lui a été infligée, l'inspecteur du travail doit dresser un procès-verbal en quatre exemplaires dont un est adressé au Procureur du faso du Tribunal de Grande Instance et un autre au ministre chargé du travail.

Le parquet peut décider de poursuivre ou de classer sans suite : c'est le principe de l'opportunité des poursuites. Il doit toutefois tenir informer l'inspecteur du travail de sa décision.

Le procès-verbal de l'inspecteur fait foi jusqu'à inscription de faux c'est-à-dire qu'un écrit ou un témoignage ne suffit pas pour faire la preuve contraire des constatations y contenues.

C-) Le pouvoir d'infliger des amendes.

Le pouvoir d'infliger des amendes trouve son fondement dans l'article 396 du code du travail de 2008. Selon cette disposition, l'inspecteur du travail fixe les amendes qui doivent être payées par les contrevenants et reversées au Trésor public. Le pouvoir de fixer des amendes ne vaut qu'en cas de contraventions de simple police.

Si l'employeur refuse de payer l'amende, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal d'infraction en 4 exemplaires dont un est remis au contrevenant.

Lorsque l'amende est prononcée, elle est encourue autant de fois qu'il y a d'infractions. Mais le montant total des amendes infligées ne doit pas excéder 50 fois les taux minima prévus (article 426 du code du travail).

Paragraphe 2 : Les obligations de l'inspecteur du travail.

Elles sont essentiellement de trois ordres :

1)- Il est tenu à l'obligation de discrétion pour les faits et informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions et dont la divulgation est de nature à nuire aux intérêts des usagers du service public ou aux intérêts des administrations et institutions publiques.

2)- Il est tenu au secret professionnel, c'est pourquoi avant de rentrer en fonction, il prête serment de bien et fidèlement remplir sa mission et de ne pas révéler, même après avoir quitté son service, les secrets de fabrication, et en général les procédés d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions (article 393 du code du travail).

3)- Il ne pourra avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous son contrôle (article 394 du code du travail de 2008).