



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail

L'inspection du travail en France en 2021-2022



BILANS & RAPPORTS

**Rapport rédigé à l'attention du Bureau international du travail (BIT)
en application des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)**

En application des dispositions du code de la propriété intellectuelle,
toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication
est strictement interdite sans l'autorisation expresse de l'éditeur.
Il est rappelé à cet égard, que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger
l'équilibre économique des circuits du livre.

Avant-propos



La crise sanitaire de 2020, qui s'est prolongée jusqu'en 2022, a conduit le système d'inspection du travail (SIT) à rester mobilisé sur le respect des mesures sanitaires en entreprise, tout en répondant aux autres priorités du Plan national d'action. Ce contexte sanitaire a imposé d'adapter les modalités de travail et d'intervention des agents pour préserver leur santé tout en assurant leur présence effective dans les entreprises. Il s'agissait, entre autres, de poursuivre le contrôle du respect du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, intégrant de nouvelles modalités d'organisation du travail telles que le télétravail. Par ailleurs, la nouvelle organisation territoriale de l'État, entrée en vigueur en 2021, a également nécessité d'assimiler un certain nombre de repères nouveaux en interne. Le SIT a également déployé un plan de recrutement important conduisant à l'engagement de l'ouverture de 200 postes d'inspecteurs du travail aux concours des années 2022, 2023 et 2024. En parallèle, des fonctionnaires d'autres administrations ont été recrutés au sein des services par la voie du détachement avec un parcours de formation spécifique.

L'application du principe « à travail égal, salaire égal » inscrit dans la loi depuis 1972 a aussi occupé les services durant ces deux années. L'Index de l'égalité professionnelle, généralisé à toutes les entreprises de 50 salariés et plus en 2020, a instauré une obligation de résultats. Les entreprises dont la note obtenue à l'Index est inférieure à un certain seuil doivent se doter d'objectifs de progression. L'inspection du travail, qui accompagne les entreprises sur ce sujet, a effectué des milliers d'interventions liées à ces objectifs. Les scores moyens des entreprises assujetties ont nettement progressé durant la période. Les entreprises qui ne respectent pas leur obligation légale d'augmenter le salaire des femmes selon la moyenne à leur retour de congé de maternité sont passées d'une entreprise sur trois en 2019 à une entreprise sur dix en 2021. Concernant les entreprises de 50 à 250 employés, 89% ont se sont conformées à leur obligation. La mobilisation des services a contribué, notamment à travers la notification d'un grand nombre de mises en demeure, à l'atteinte de ce résultat.

L'inspection du travail en France en 2021-2022

La logique partenariale souhaitée par la DGT dans l'ensemble des politiques du travail se retrouve aussi à l'œuvre dans la lutte contre le travail illégal, priorité permanente des services. Le haut niveau d'implication des agents de contrôle et des partenaires malgré la crise a été largement constaté et salué tant par la Ministre que par les partenaires sociaux. Sur cette base, les perspectives du Plan national de lutte contre le travail illégal 2022-2024 ont pu être dessinées, parmi lesquelles la densification des partenariats, notamment européens, et des dispositifs de contrôle en matière de fraude.

Le Plan national d'action 2020-2022 du système d'inspection du travail est arrivé à son terme à la fin de l'année 2022. Si sa mise en œuvre a été perturbée par la crise sanitaire et par la réorganisation des services territoriaux de l'État, le travail de bilan sur la période a été riche et a permis d'envisager les orientations à donner au SIT pour les années suivantes. Une large consultation interne a été menée afin d'être au rendez-vous des enjeux.

Enfin, à l'occasion des « Assises du Travail », des événements organisés au sein des territoires ont permis de nourrir de manière pratique et territoriale la réflexion sur trois thématiques structurant ces travaux : les rapports au travail, la qualité de vie au travail, la démocratie au travail. Ces thèmes ont drainé des sujets aussi divers que le dialogue social en concertation avec les CSE et les Observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation, la prévention primaire en matière de sécurité au travail et le Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) avec les comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT), le télétravail en tant qu'il façonne l'entreprise de demain, les mutations des cadres d'emploi et celles des organisations du travail.

Ces deux années de transition mais aussi de mobilisation intense dans les interventions et dans la réflexion collective renouvelée auront donc permis d'approfondir et de consolider les fondamentaux de l'action du système d'inspection du travail pour plusieurs années.

PIERRE RAMAIN

Le directeur général du travail

Table des matières

Avant-propos	3
Chiffres-clés	8
Faits marquants	10
I - Organisation et compétence du SIT	15
A - Une organisation en système	15
1 - L'échelon national : la DGT	15
Mission d'autorité centrale	15
Les autres missions	18
2 - Les échelons territoriaux	19
Les DREETS : l'échelon régional	21
Les DDETS : l'échelon départemental	22
3 - La ligne hiérarchique du SIT	22
B - Une compétence généraliste et des spécificités sectorielles	24
1 - Une compétence généraliste	25
2 - Compétence matérielle et juridique	25
Compétence géographique, couverture territoriale	26
3 - Des spécificités sectorielles	29
Compétence dans le secteur agricole	29
Compétence en matière de transport routier	30
Compétence dans le secteur maritime	30
Compétence dans les mines et carrières à ciel ouvert et les barrages hydro électriques concédés	31
4 - Inspection du travail assimilée	33
L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)	33
L'inspection du travail dans les armées (ITA)	34

III - Les moyens du SIT	35
A - Les moyens humains	35
1 - Le statut et les effectifs du SIT	35
Les effectifs du SIT	35
Les règles relatives à la mobilité, la nomination et l'affectation des agents relevant du SIT	37
2 - Le recrutement et la formation	38
Le recrutement	38
La formation	40
3 - La protection fonctionnelle et les incidents de contrôle	41
B - Les moyens matériels	43
1 - Les locaux	43
2 - Les moyens d'actions	44
3 - Les systèmes d'information	45
Les systèmes d'information du SIT	45
La Direction du numérique (DNUM)	49
B - Les moyens juridiques et le cadre d'action du SIT	50
1 - Pouvoirs et prérogatives du SIT	50
L'étendue des pouvoirs des agents de l'inspection du travail	50
Un renforcement des prérogatives auprès des personnes détenues en situation de travail	50
2 - Les principes de déontologie	51
Application d'un code de déontologie	51
Prévention des conflits d'intérêt	53
Devoir d'information du public	53
Le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT), une instance consultative indépendante	55
3 - Les outils juridiques	56
Les mises en demeure	57
La demande de vérification	59
Les référés	59
La possibilité de retirer des salariés de situations dangereuses	61

Les sanctions administratives	63
La verbalisation et les différentes suites pénales	67
Les décisions administratives	71
4 - L'appui méthodologique	73
III - L'activité du SIT	74
A - Le pilotage du SIT	74
B - Les interventions en 2021 et 2022	74
1 - L'activité de l'inspection du travail en chiffres	74
2 - Les interventions du plan national d'action	76
Les interventions en matière de contrôle d'égalité professionnelle	76
La lutte contre le travail illégal et les abus de vulnérabilité	77
Le détachement des entreprises étrangères prestataires de services	81
La santé et la sécurité au travail	83
La lutte contre la précarité	97
Les interventions dans les secteurs spécifiques	99
3 - La mission d'accès au droit	105
Les services de renseignement	105
Le code du travail numérique	107
4 - La coopération	108
Coopération nationale	108
Coopération internationale	115
B - La communication et valorisation de l'action du SIT	119
1 - En interne	119
2 - En externe	121

Chiffres-clés

		2022	2021	2020	2019	2018
Champ d'intervention ¹	Établissements relevant du contrôle de l'inspection du travail (en millions)	1,92	1,92	1,92	1,89	1,83
	Salariés (en millions)	20,52	20,52	20,52	20,61	20,06

Organisation ¹	Unités de contrôle (UC)	246	247	247	247	248
	dont UC territoriales	224	225	225	225	227
	dont UC régionales	22	22	22	22	21

Services de contrôle et de renseignement ²	Sections	2 031	2 052	2 071	2 074	2 104
	Effectifs de contrôle au 31/12 (en etp) ³	1 674,1	1 748,1	1 832,5	1 840,7	1 877,0
	RUC au 31/12 (en ETP) ⁴	220,6	210,5	213,8	230	220
	Assistants de contrôle au 31/12	567,0	596,0	637,4	692,3	712,0
	Services de renseignement	383,6	357,9	360,2	388,7	nc
	Nb de salarié par section (théorique)	10 107	10 004	9 912	9 940	9 534
	Nb de salarié par ETP de contrôle (réel)	12 262	11 743	11 202	11 200	10 687

Service d'appui au contrôle ¹	Médecins inspecteurs du travail (MIT)	19,9	20,5	20,2	nc	nc
	Ingénieurs de prévention (IP)	66,0	65,8	65,8	nc	nc
	Cellule pluri. dont ARM	39,8	45,3	43,3	nc	nc

1 Source : FLORES 2018 + filtre SIT pour 2018 / Flores 2019 + filtre SIT pour 2019 et 2020

2 Source : Enquête flash Effectif SIT (DGT)

3 Effectifs dont ITS et RUC inspectant (sauf 2018, données nc)

4 Données en ETP, sauf 2018/2019 en effectif physique

		2022	2021	2020	2019	2018
Activité : intervention⁵	Intervention	236 156	254 764	240 411	298 313	278 979
	dont contrôles	107 250	112 628	107 490	141 764	130 200
	dont enquêtes	50 228	55 290	49 852	57 334	54 798
	dont examens de documents	70 429	76 818	72 380	86 442	79 367
	dont réunions en entreprise	8 248	10 028	10 689	12 773	14 614
	% contrôles	45 %	44 %	45 %	48 %	47 %

Activité : Suites à intervention⁵	Suites à intervention	206 189	223 026	206 368	256 186	239 287
	dont lettres d'obs	142 225	156 890	148 602	182 112	170 488
	dont décisions	36 233	37 755	32 268	39 639	38 220
	dont PV	4 740	4 598	4 029	5 402	5 001
	dont mises en demeure	5 239	4 948	4 070	5 873	4 836
	dont signalements Parquet	1 083	1 648	1 476	702	725

5 Source : Wiki'T via Delphes (export du 10/02/2023), hors activité DGT

Faits marquants

2021

Janvier

6 janvier : ouverture du portail grand public destiné au scrutin de représentation des très petites entreprises (TPE).

19 janvier : circulaire relative aux règles applicables en matière de détachement international des salariés, prévoyant le renforcement du contrôle du travail détaché.

Février

3 février : nouvelle instruction aux services de l'inspection du travail pour renforcer l'accompagnement et le contrôle de la mise en œuvre du télétravail dans les entreprises.

22 février : note de cadrage 2021 du Plan nation d'action (PNA) de l'inspection du travail.

Mars/Avril

22 mars au 6 avril : tenue du scrutin TPE pour lequel 5 millions de salariés des TPE et employés à domicile ont été appelés à voter.

1^{er} avril : entrée en vigueur, pour les services d'inspection du travail, de la nouvelle organisation territoriale de l'État.

2 avril : extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail.

Mai/Juin

12 mai : présentation à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) du bilan de l'action en 2019-2020 et des perspectives pour 2021.

31 mai au 6 juin : organisation des « *Joint action days* », journées européennes d'actions communes des inspections du travail, contre la traite des êtres humains.

3 au 19 juin : 109^e session de la Conférence internationale du Travail.

28 juin : présentation du nouveau cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2027-2021.

1^{er} juin : mise en service du système d'information Égalité professionnelle.

Juillet

1^{er} juillet : transfert au SIT de la compétence dans les mines et carrières.

3 juillet : bilan du Plan santé au travail 2016-2020 (PST 3) et des 17 plans régionaux.

Août

2 août : publication de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail.

9 août : révision de la note de cadrage du PNA introduisant une nouvelle priorité sur la précarité et les contrats courts et renforçant la mobilisation sur l'égalité professionnelle.

Octobre

1^{er} octobre : réévaluation du SMIC. Cycle de rencontres avec les partenaires sociaux sur les minimas conventionnels dans une quarantaine de branches professionnelles.

Novembre

16 et 17 novembre : séminaire des responsables d'unité de contrôle (RUC).

18 novembre : statut de pays pionnier décerné à la France dans la lutte contre le travail forcé et celui des enfants dans le cadre du partenariat mondial « Alliance 8.7 ».

Décembre

13 au 16 décembre : participation à la réunion d'experts chargés de la validation tripartite des directions techniques sur les principes généraux de l'inspection du travail à l'OIT.

14 décembre : adoption en Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT) du 4^e Plan santé au travail 2021-2025.

17 décembre : note de cadrage 2022 du PNA.

26 décembre : décret instituant le Conseil national de prévention et de santé au travail (CNPST) et les Comités régionaux de prévention et de santé au travail (CRPST).

2022

Janvier

1^{er} janvier : extension de la plateforme SI Demat@miante aux opérations programmées dans les cinq régions pilotes (Hauts-de-France, Pays-de-la-Loire, Occitanie, La Réunion, Normandie) et mise en place des obligations de déclaration vis-à-vis des organismes certificateurs dans la plateforme.

7 janvier : réunion d'installation du Conseil national de prévention et de santé au travail.

11 janvier : conférence de la présidence française du Conseil de l'Union Européenne (PFUE) consacrée à la protection des travailleurs mobiles au sein de l'Union et à la lutte contre les fraudes.

31 janvier : réunion d'installation de la Commission « poussières » instituée par le décret du 21 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique.

Mars

1^{er} mars : le code du travail numérique dépasse les 10 millions de consultations.

7 et 8 mars : colloque PFUE « Agir sur les cancers professionnels : pour une meilleure effectivité de la prévention » en présence d'experts et d'acteurs européens.

11 mars : réunion du Comité interministériel anti-fraude de lutte contre le travail illégal (CIAF) présidée par la ministre avec une présentation aux partenaires sociaux du bilan du Plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) 2019-2021 et des premières orientations pour le prochain plan.

14 mars : présentation en Conseil national de prévention et de santé au travail du Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM).

16 mars : signature d'un nouveau contrat d'objectifs et de performance de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) 2022-2025.

29 mars : séminaire maritime inter-administrations à Nantes.

Avril

7 avril : publication de l'ordonnance renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant sur l'organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE).

22 avril : publication du décret relatif à l'Anact et à la surveillance du marché des équipements de travail et des équipements de protection individuelle.

Mai/Juin

9 au 16 mai : première élection des organisations représentatives des travailleurs indépendants des plateformes, organisée par l'ARPE.

10 et 11 mai : présidence du Conseil d'administration du Comité des Hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) et de la journée thématique consacrée à l'évaluation de l'action de l'inspection du travail.

31 mai au 1^{er} juin : séminaire des responsables d'unité de contrôle.

Juin : début du déploiement du lot 1 de *Suit* dans toutes les UC.

10 juin : adoption en séance plénière de l'OIT de la résolution consacrant la santé et la sécurité au travail comme principes et droits fondamentaux.

17 juin : rencontre entre les référents égalité professionnelle de toutes les régions et les partenaires sociaux nationaux pour contribuer à l'amélioration de la situation des femmes dans l'entreprise.

22 et 23 juin : séminaire des responsables d'unité de contrôle.

Septembre

1^{er} septembre : réorganisation à la DGT – Création de la sous-direction de l'animation territoriale du système d'inspection du travail (SDAT).

13 septembre : webinaire sur les principes de l'inspection du travail avec l'OIT.

27 septembre : devant la CNNCEFP présidée par le ministre, présentation du bilan de la négociation collective de l'année 2021.

27 et 28 septembre : séminaire des services de renseignements en droit du travail.

Octobre

12 octobre : participation au Conseil d'administration du CHRIT et à la journée thématique sur les accidents du travail.

25 octobre : publication de la directive sur les salaires minimaux adéquats dans l'UE au Journal officiel de l'Union européenne.

Novembre

8 novembre : présentation en CNNCEFP du bilan 2020-2022 de l'activité du Système d'inspection du travail et perspectives 2023.

17 et 18 novembre : participation à la Conférence de l'OIT à Valencia sur les principes généraux relatifs à l'inspection du travail.

30 novembre : présentation du nouveau plan national d'action de l'inspection du travail 2023-2025.

Décembre

2 décembre : lancement des Assises du travail.

5 décembre : premier des « Entretiens de la DGT » sur les thématiques « Travail et Âge » et « Les grandes mutations du dialogue social ».

7 décembre : premier bilan d'étape du Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM) en présence du ministre, des partenaires sociaux et des partenaires institutionnels de la politique de santé au travail.

Note liminaire

Ce document présente au Bureau international du travail (BIT) les informations dont la transmission est prévue par les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)¹. Il lui permet de s'assurer de la conformité de l'inspection du travail aux règles définies par les conventions. Il expose les caractéristiques du système d'inspection du travail dans toutes ses composantes, le bilan de son activité ainsi que les réalisations de l'année, avec des exemples illustrant les interventions des services dans l'environnement socio-économique et les questions traitées. Ces informations concourent à une meilleure connaissance et compréhension du fonctionnement et de l'action de l'inspection du travail.

1 Les conventions n° 81, 129 et 178 ainsi que la convention internationale maritime, 2006, sur l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer.

I - Organisation et compétence du SIT

A - Une organisation en système

La Convention n° 81 de l'OIT en son article premier dispose que chaque membre de l'Organisation internationale du travail doit avoir un **système d'inspection du travail** (SIT).

En tant que service public de l'État, le système d'inspection du travail est chargé :

- De contrôler l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs du travail ;
- De fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;
- De porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences et les abus qui ne sont pas couverts par les dispositions légales existantes (article 3 de la Convention 81 de l'OIT).

Les différents échelons de l'inspection du travail, ses différentes composantes ainsi que les institutions qui l'aident à remplir ses missions doivent coopérer et organiser leurs contributions de façon à garantir l'effectivité du droit. Une approche « en système » mobilise ainsi l'ensemble des services dans leurs compétences diverses. Cela suppose notamment une articulation des interventions ainsi que la mise à disposition et la transmission des informations utiles. Dans ce but, l'inspection du travail est placée sous l'autorité centrale de la Direction générale du travail, garante des règles qui organisent le système d'inspection du travail (article 4 de la Convention n° 81 de l'OIT).

Ce rattachement garantit la coordination et l'application d'une politique uniforme sur l'ensemble du territoire et favorise l'utilisation rationnelle des ressources disponibles pour permettre au système d'inspection du travail de conduire ses missions.

1 - L'échelon national : la DGT

Mission d'autorité centrale

◆ La Direction générale du travail (DGT)

Autorité centrale du système d'inspection du travail, la DGT est chargée de l'application des conventions internationales ratifiées par la France

en matière de travail². Elle exerce les fonctions d'organe central de coordination prévues par ces conventions. Elle « *veille au respect des droits, garanties et obligations des agents de l'inspection du travail placés sous sa surveillance et son contrôle* », « *détermine les règles qui encadrent l'exercice des missions et s'assure de leur respect* » et « *veille à l'application du code de déontologie du service public de l'inspection du travail* ».

À ce titre, la Direction générale du travail assure **trois fonctions** :

- Elle détermine les orientations de la politique du travail, coordonne et évalue les actions, notamment en matière de contrôle de l'application du droit du travail. Elle se charge des liaisons avec les services exerçant des fonctions d'inspection du travail relevant d'autres départements ministériels et conduit des actions spécifiques de contrôle ;
- Elle contribue à la définition des principes d'organisation du réseau territorial. L'autorité centrale étant garante du bon fonctionnement du système d'inspection du travail, elle doit s'assurer d'une application de la politique la plus homogène possible sur tout le territoire national, ce qui implique une attention portée aux moyens humains, matériels et logistiques. Il appartient à la DGT de fixer les repères permettant une allocation rationnelle des ressources disponibles entre les régions dans l'objectif de garantir une couverture cohérente du territoire pour permettre au système d'inspection du travail de conduire ses missions ;
- Elle assure l'appui et le soutien aux services territoriaux dans l'exercice de leurs missions et veille au respect des droits, garanties et obligations des agents du système d'inspection du travail ainsi qu'au respect des règles déontologiques spécifiques.

Ces missions sont assurées par la sous-direction de l'animation territoriale du système d'inspection du travail.

La DGT organise la coordination des services territoriaux pour mener des interventions concertées sur des thèmes, dans des secteurs ou des entreprises à établissements multiples et dispersés lorsque l'efficacité de l'action le nécessite. Enfin, la DGT assure par divers canaux et supports la communication sur l'activité du système d'inspection du travail ainsi que sa valorisation.

◆ Un groupe de contrôle au niveau national

La DGT dispose d'un groupe d'agents de contrôle pouvant intervenir dans l'ensemble du territoire français : le **Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC)**, composé d'agents de contrôle à compétence nationale. Il conduit et apporte un appui à des opérations

² Les principales sont, pour mémoire, la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail, la convention n° 129 du 25 juin 1969 sur l'inspection du travail en agriculture, la convention n° 178 du 22 octobre 1996 sur l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer, la convention du travail maritime, 2006

qui nécessitent une expertise particulière, un accompagnement des services, un contrôle spécifique ou une coordination des contrôles.

Il comprend aussi le bureau de liaison national, chargé de contribuer à la surveillance des conditions de travail et d'emploi des salariés détachés et de la coopération avec les administrations des autres États membres de l'Union Européenne. Le GNVAC coordonne les actions nécessitant un pilotage national et peut intervenir dans les actions dites d'envergure, visant principalement le travail illégal, les entreprises complexes ou à établissements multiples. Il coopère avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI), la Direction nationale des enquêtes fiscales (DNEF), la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), la Délégation nationale de la lutte contre la fraude (DNLF), les parquets, les ministères des Transports et de l'Agriculture, la gendarmerie des transports aériens (GTA) et les services aéroterrestres des douanes.

Le rôle du GNVAC est central pour l'efficacité du SIT. En 2021-2022, certaines interventions abouties doivent beaucoup à sa contribution ponctuelle ou continue.

L'activité du GNVAC illustrée

En 2022, une Unité régionale d'appui et de contrôle du travail illégal (URACTI) détecte des agences de travail temporaires établies à l'étranger non immatriculées pour cette activité en France et comportant des liens entre elles. Le GNVAC a participé à plusieurs contrôles sur le territoire auprès d'entreprises utilisatrices afin de conforter les premiers constats. L'un des objectifs était de trouver une juridiction en capacité de prendre des procédures émanant des constats réalisés et de pouvoir poursuivre l'enquête judiciaire à l'étranger. Dans ces situations, le GNVAC recense les procédures et adresse une brève synthèse à l'ensemble des parquets concernés par les faits. Il peut rédiger des procès-verbaux et va au contact des magistrats des juridictions interrégionales spécialisées (les JIRS) auxquels seront apportés des éléments caractérisant la commission des infractions en bande organisée. Lorsque le dossier a été accepté par la JIRS, des individus étaient mis en cause dans 3 pays dont la France. L'enquête judiciaire est en cours : au moins 4 États sont concernés. Le GNVAC se charge aussi du pilotage de contrôles coordonnés avec l'orientation des suites à réserver. En 2022, ont été mobilisés les services d'inspection du travail de cinq DREETS concernées par des détachements massifs sur leur territoire, de salariés par une entreprise de travail temporaire déjà condamnée en France, en première instance, à plusieurs reprises pour dissimulation d'activité et dissimulation d'emplois salariés. Un kit de contrôle est mis à leur disposition.

Des réunions régulières sont organisées, par visio-conférence, pour suivre l'avancement des contrôles. L'objectif était de mobiliser les pouvoirs du préfet en matière d'infraction de travail dissimulé à savoir la possibilité d'arrêter temporairement l'activité (dans la limite de 3 mois) de cette entreprise de travail temporaire chez les utilisateurs en parallèle à l'usage des procès-verbaux.

Au total, plus de 40 contrôles ont été réalisés, plus d'une dizaine d'arrêtés temporaires d'activité notifiés et les procès-verbaux sont sur le point d'être transmis aux parquets. L'objectif est un traitement harmonisé des suites réservées aux procédures pénales par les parquets.

Les autres missions

Sous l'autorité du ministre, la DGT élabore et porte dans le champ du travail des textes normatifs. Elle impulse des plans d'action nationaux et suit leur mise en œuvre.

Pour ces activités, les services principaux de la DGT sont ceux qui élaborent, rédigent et portent les textes législatifs et réglementaires dans le champ du travail. Ils développent aussi des actions relatives à leurs champs de compétence : relations du travail, accompagnement et suivi de la négociation collective, conditions de travail, prévention de la santé et de la sécurité en milieu de travail.

Depuis le 1^{er} septembre 2022, la DGT comprend quatre sous-directions :

◆ La sous-direction des relations du travail

Elle élabore et met en œuvre les règles régissant les relations individuelles de travail (contrat de travail, rémunération, temps de travail), l'exercice des libertés et des obligations nées du contrat de travail, la protection des salariés contre les différentes formes de discriminations et de harcèlement dans l'entreprise, le respect du principe d'égalité dans l'entreprise, notamment l'égalité professionnelle, le cadre juridique applicable aux relations de travail transnationales, en matière de lutte contre le travail illégal et concernant la fraude au détachement.

◆ La sous-direction du dialogue social

Elle élabore et suit la mise en œuvre des règles relatives à la représentativité et au fonctionnement des organisations syndicales et patronales, à la négociation collective de branche et d'entreprise ainsi qu'aux instances représentatives du personnel. Elle assure le secrétariat de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, du Haut conseil du dialogue social et du Conseil supérieur de la prud'homie.

◆ **La sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail**

Elle conçoit la politique en matière d'amélioration des conditions de travail, de prévention, de protection des travailleurs contre les risques professionnels et de lutte contre les accidents du travail et maladies professionnelles. Elle élabore et met en œuvre les règles applicables et les plans d'action en application de ces objectifs. Elle assure la tutelle de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), et le secrétariat du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

◆ **La sous-direction de l'animation territoriale du système d'inspection du travail**

Elle pilote, anime et soutient les services déconcentrés dans la mise en œuvre de la politique du travail, instruit les recours hiérarchiques et contentieux sur les licenciements des salariés protégés, assure la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information, le secrétariat du Conseil national de l'inspection du travail et la liaison avec les autres inspections du travail européennes.

2 - Les échelons territoriaux

Les agents du système d'inspection du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions de la réglementation du travail relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession et à l'accompagnement du dialogue social dans les entreprises et sur les territoires.

À la suite de l'instruction du Premier ministre en date du 12 juin 2019 et dans le cadre posé par les dispositions du décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020, **la nouvelle organisation territoriale de l'État a été mise en place en 2021**. Le système d'inspection du travail a été concerné par les évolutions suivantes.

La réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE) : des dispositions spécifiques pour le système d'inspection du travail

• **Au 1^{er} janvier 2021 :**

Des **secrétariats généraux communs** (SGC) ont été mis en place au niveau de chaque département et ont regroupé l'intégralité des fonctions « supports » des préfectures et des directions départementales interministérielles. Ces fonctions concernent les ressources humaines, le budget, la logistique et l'informatique.

• **Au 1^{er} avril 2021 :**

Au niveau régional, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et la

direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) ont été regroupées dans une structure unique, **la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)**, ce qui a conduit à ajouter la cohésion sociale aux politiques publiques déjà conduites par les DIRECCTE :

- Travail ;
- Entreprises, emploi, économie ;
- Consommation et concurrence ;
- Répression des fraudes et métrologie.

Au niveau départemental, les unités départementales (UD) des DIRECCTE et les directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) ont été intégrées dans une même direction départementale interministérielle : la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) ou, dans certains départements, la Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP), qui intègrent les agents du système d'inspection du travail, les unités de contrôle mais également les services délivrant aux usagers des informations en droit du travail, les services de traitement des ruptures conventionnelles, de dépôt des accords collectifs, etc.

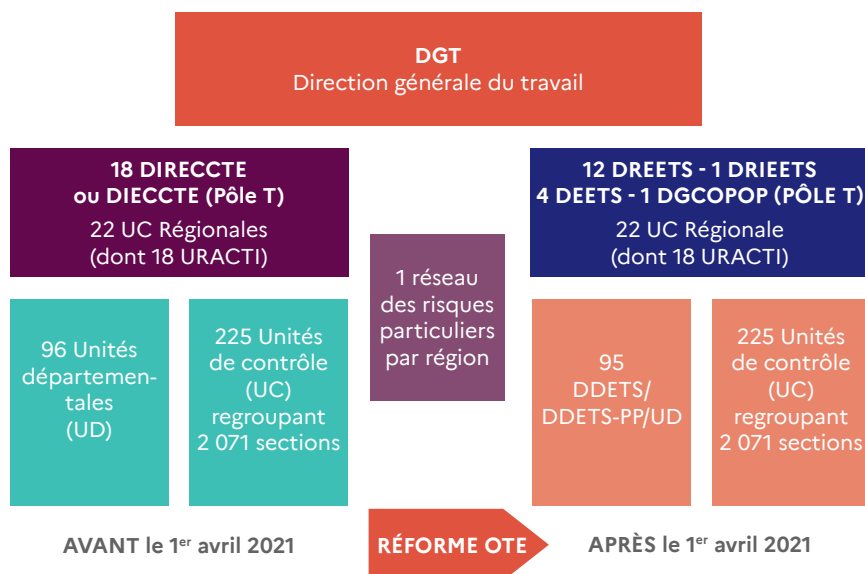
Des unités départementales ont été maintenues en Ile-de-France pour Paris et les départements de la petite couronne.

Le système d'inspection du travail conserve en droit, dans cette nouvelle organisation, **sa ligne hiérarchique spécifique** afin de garantir le respect des engagements pris par la France dans le cadre des conventions de l'OIT.

Des actions d'acculturation et des outils ont été élaborés, mis en place et diffusés par la DGT pour permettre aux nouveaux directeurs des DDETS, qui dans leur grande majorité ne sont pas issus du champ Travail, de s'approprier les repères nécessaires sur les enjeux de la politique du travail, le cadre d'exercice et le fonctionnement spécifique du système d'inspection du travail.

Ainsi, un « guide OTE » leur a été transmis dès avril 2021 pour rappeler les conditions d'exercice des missions d'inspection du travail (missions et compétences, pouvoirs et moyens, principes d'action, principales attributions, organisation, gouvernance, etc.) ainsi que les politiques portées sur le champ travail. Ce kit a été complété par des fiches réflexes, très courtes, destinées à guider l'action dans des situations d'urgence (incident de contrôle, conflit collectif dans une entreprise, etc.).

Parallèlement, trois webinaires ont été organisés en lien avec l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTE-FP) pour permettre des temps d'échanges avec le nouvel encadrement.



Les DREETS : l'échelon régional

Parmi ses missions, **la DREETS** pilote et mobilise l'ensemble des moyens affectés au système d'inspection du travail dans le respect des dispositions des conventions de l'OIT, tant à l'échelon régional que départemental.

Le directeur régional, assisté d'un chef de pôle Travail, « *organise le système d'inspection du travail dans la région, répartit les effectifs aux échelons régional et départemental et s'assure de l'adaptation des moyens humains et matériels dévolus au système d'inspection du travail* » (article R. 8122-1 du code du travail).

◆ L'organisation du SIT dans chaque région

Le nombre d'unités de contrôle (UC) dans la région est défini par arrêté du ministre en charge du travail. Ces UC peuvent être infra-départementales, départementales, interdépartementales ou régionales. Une unité de contrôle régionale chargée de la lutte contre le travail illégal et du contrôle du respect des dispositions relatives au détachement transnational est obligatoirement mise en place dans chaque région. Sur proposition du directeur régional, le ministre peut créer une unité de contrôle régionale compétente sur un champ sectoriel ou thématique en vue notamment de prévenir un risque particulier.

La localisation des UC relève d'une décision ministérielle tandis que l'implantation, les périmètres géographiques et sectoriels des sections relèvent d'une décision du directeur régional.

Le directeur régional détermine :

- La localisation et la délimitation des unités de contrôle ;
- Par unité de contrôle : le nombre, la localisation et la délimitation des sections d'inspection du travail. La décision précise le champ d'intervention des sections d'inspection qui peuvent avoir une composante sectorielle ou thématique. La référence de 10 000 salariés par section est un plafond à ne pas dépasser. Le nombre de sections tient compte notamment de la nature des activités sur le territoire, des distances à parcourir par les agents de contrôle, etc.

Il existe des sections à composante agricole, des sections à dominante transport (routier, ferroviaire, aérien) et des sections à dominante maritime.

Les DDETS : l'échelon départemental

Les DDETS ont été créées par la fusion au niveau départemental des anciennes directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et des anciennes UD des DIRECCTE. Sous la responsabilité et suivant les directives du DREETS, les DDETS encadrent les services d'inspection du travail dans le cadre départemental.

Chaque département est découpé géographiquement en une ou plusieurs unités de contrôle. Chaque unité de contrôle regroupe en principe de huit à douze sections.

L'unité de contrôle est composée d'un responsable d'UC, de 8 à 12 agents de contrôle et d'assistants de contrôle : c'est l'échelon de proximité du système d'inspection du travail.

Les services de renseignement en droit du travail sont établis principalement au niveau départemental. Ce service public gratuit et de proximité, composante du système d'inspection du travail, est indispensable notamment pour les publics les plus fragiles et répond aux exigences de l'article 3 de la convention n° 81 de l'OIT.

3 - La ligne hiérarchique du SIT

La ligne hiérarchique de l'inspection du travail, modifiée par le décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020, reste spécifique : les missions d'inspection du travail sont exercées sous l'autorité de la direction générale du travail et non des préfets, qui n'ont pas autorité sur les chefs des services déconcentrés en ce qui concerne les actions d'inspection de la législation du travail. Le principe d'indépendance implique en outre que les conditions de service des agents de l'inspection du travail les rendent indépendants de tout changement

de gouvernement et de toute « influence extérieure indue » (article 6 de la Convention n° 81 de l'OIT). L'ensemble des services et agents relevant du périmètre du SIT relève pour l'exercice des missions de l'inspection du travail de cette ligne hiérarchique spécifique.

Le décret n° 1545-2020 du 9 décembre 2020 définissant le cadre juridique des DREETS et des DDETS réaffirme l'autorité de la DGT sur le système d'inspection du travail (articles 1 et 12 notamment) et celle des DREETS (article 6).

Le décret se conforme aux exigences du cadre défini par l'OIT pour l'exercice des missions d'inspection du travail en créant systématiquement les nécessaires exceptions à l'autorité du préfet sur la direction départementale interministérielle en ce qui concerne l'inspection du travail.

Le pilotage de l'autorité centrale s'exerce à l'égard de l'ensemble des services du SIT qui contribuent à l'exercice de ces missions.

Le système d'inspection du travail est donc constitué :

- **Au niveau central**, du directeur général du travail et des agents de la direction générale du travail participant au service public de l'inspection du travail ;
- **Au niveau territorial**³, du directeur régional (DREETS, DRIEETS et DEETS) et du directeur départemental (DDETS ou DDETS-PP), assistés respectivement du chef de pôle « politique du travail » et d'un des deux directeurs départementaux adjoints nommément désigné pour contribuer au pilotage et à l'animation du SIT, des agents des unités de contrôle (responsables, agents de contrôle et assistants) et agents des services départementaux (Service central travail et services de renseignements en droit du travail) et régionaux (pôle « politique du travail »).

En tant qu'ils concourent aux missions et au fonctionnement du système d'inspection du travail, ces agents sont placés sous l'autorité d'une ligne hiérarchique propre.

◆ Organisation territoriale du système d'inspection du travail : DREETS, DRIEETS, DEETS, DDETS et DDETS-PP

- **Au niveau régional**, le directeur régional est l'autorité hiérarchique de l'ensemble du système d'inspection du travail. Il est chargé, avec l'appui du chef de pôle « politique du travail », de l'organisation du système d'inspection du travail sur l'ensemble du territoire. Le directeur régional

3 Au niveau territorial, l'administration française est organisée en services déconcentrés. La DREETS (ou DRIEETS ou DEETS par exception selon les régions) est l'administration régionale compétente en matière de cohésion sociale, de travail, d'emploi, d'économie. Au niveau départemental, cette compétence s'exerce au sein de DDETS ou de DDETSPP selon les départements, dans le second cas, l'échelon départemental ayant également compétence en matière de protection des populations.

est soumis à la seule autorité du directeur général du travail s'agissant des missions qui relèvent du système d'inspection du travail.

- **Au niveau départemental**, le système d'inspection du travail est placé sous la responsabilité du directeur départemental interministériel : DDETS ou DDETSPP. Il contribue à la déclinaison stratégique au niveau local des priorités nationales et régionales de la politique du travail, les porte à l'interne comme à l'externe et pilote leur mise en œuvre. Il exerce, au nom du directeur régional, et sous son autorité, le pouvoir hiérarchique sur les agents chargés des actions d'inspection de la législation du travail.
- **Au niveau infradépartemental**, les responsables d'unité de contrôle constituent le premier échelon hiérarchique des agents composant l'unité. Ils assurent l'animation, le pilotage et l'appui au collectif des agents de l'unité.

B - Une compétence généraliste et des spécificités sectorielles

La compétence du système d'inspection du travail porte sur environ **1,9 million d'établissements de toutes dimensions, employant 20,5 millions de travailleurs**. En termes d'emplois, le secteur principal est le **secteur tertiaire**.

	Effectifs salariés	Nombre d'établissements
Agriculture, sylviculture et pêche	285 567	90 078
Fab. aliments, boiss. & prdts base tabac	617 815	45 074
Cokéfaction et raffinage	8 900	56
Fab. éq. élec., élect., inf. & machines	401 102	8 742
Fabrication de matériels de transport	352 464	2 623
Fabrication autres produits industriels	1 381 424	67 310
Extr., éner., eau, gestn déch. & dépol.	349 453	13 630
Construction	1 542 944	220 627
Commerce, répar. automobile & motorcycle	3 351 287	398 969
Transports et entreposage	1 421 792	61 474
Hébergement et restauration	1 031 662	170 554
Information et communication	837 933	51 181
Activités financières et d'assurance	890 528	91 515
Activités immobilières	262 701	50 033
Ac. spé., sci. & tec., svces adm. & stn	2 998 526	313 519
Admin. pub., enseign., santé & act. soc.	3 970 635	165 323
Autres activités de services	823 071	169 554
TOTAL	20 527 804	1 920 262

Source : Flores 2020 + filtre SIT

1 - Une compétence généraliste

Compétence matérielle et juridique

La mission d'inspection du travail est assurée pour l'essentiel par le ministère chargé du Travail. Le service d'inspection du travail est compétent, sauf exceptions, pour l'ensemble des établissements du secteur privé, dans tous les secteurs d'activité hors administrations publiques et territoriales : industrie, commerce, services, agriculture, transports, activités maritimes et fluviales. Dans quelques secteurs à technicité particulière, l'inspection est confiée à des agents relevant d'autres ministères ou autorités de tutelle⁴.

Le système d'inspection du travail veille à l'application de normes⁵ juridiques d'ordre législatif (lois, ordonnances), réglementaire (décrets, arrêtés) et conventionnel. La grande majorité est intégrée au code du travail, mais il se réfère également à des dispositions du code pénal, des codes de la santé publique, de l'environnement, de la sécurité sociale, de l'enseignement, de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, du code rural et de la pêche maritime, et du code des transports. Il intervient sur l'ensemble de la relation de travail (relations individuelles et collectives de travail, conditions de travail et d'emploi, santé et sécurité au travail).

Il dispose d'une compétence d'investigation en présence de toute situation ou relation de travail, pour assurer l'application des textes⁶. La compétence s'étend donc à une grande variété de situations de travail : candidats au marché du travail⁷, travailleurs, employeurs, personnes bénéficiaires du travail ou donneurs d'ordre. Les travailleurs concernés peuvent appartenir à différentes catégories⁸ et présenter des caractéristiques ayant ou non un effet sur la légalité de la situation ou de la relation de travail : mineur, étudiant, stagiaire, sans emploi ou occupant plusieurs emplois, demandeur d'emploi, bénévole, associé ou mandataire de société, ressortissant étranger, artisan, auto-entrepreneur⁹ pour certaines dispositions du code du travail.

4 Voir *infra*.

5 « Norme » : loi, règle ou prescription que doivent suivre les employeurs dans le cadre de l'emploi de salariés. C'est aussi tout document de référence énonçant des solutions à des problèmes techniques et commerciaux, concernant des produits, biens et services qui se posent de manière répétée dans les relations entre les partenaires économiques, scientifiques, techniques et sociaux. Ces normes conventionnelles sont nombreuses dans le champ technologique et industriel notamment.

6 Dans le cadre de la lutte contre le travail illégal, cette compétence est partagée avec différents services, notamment de police et de gendarmerie.

7 L'inspection du travail a compétence en matière de licéité des procédés de sélection utilisés par l'employeur à l'égard des candidats à un emploi salarié.

8 Par exemple au sens de la réglementation de l'accès au marché du travail.

9 Près d'un million d'auto-entrepreneurs sont administrativement dénombrés, mais environ 40% ne réalisent aucun chiffre d'affaires.

Dans les établissements ne déclarant et/ou n'employant pas de salarié, l'inspection du travail n'intervient a priori que de façon limitée, le cas échéant pour vérifier l'absence de relation relevant du salariat, ou sur certains points relatifs à la sécurité des travailleurs indépendants, dans la construction ou les travaux forestiers notamment.

Le champ de compétence de l'inspection du travail comprend également les chantiers, les navires et bateaux, ainsi que des personnes physiques ou morales n'employant pas nécessairement de salarié mais assujetties, du fait de leur activité, à certaines dispositions du code du travail, comme les maîtres d'ouvrage, les artisans ou les travailleurs indépendants intervenant sur chantiers.

Compétence géographique, couverture territoriale

Les agents de l'inspection du travail exercent leurs missions de contrôle dans les limites de la section et, subsidiairement, celles de l'unité de contrôle ou du département dans lesquels ils sont affectés, comme le prévoit l'article R. 8122-10 du code du travail. Ils peuvent également exercer leurs compétences au sein de la région s'ils sont affectés en unités régionales comme les unités régionales de lutte contre le travail illégal ou les unités de contrôle de grands chantiers.

Afin d'opérer un contrôle sectoriel ou thématique ou de prévenir un risque particulier, le directeur régional peut désigner, au sein des unités de contrôle, des agents disposant de compétences particulières pour assurer dans la région un appui aux unités de contrôle infra-départementales, départementales ou interdépartementales ou de mener une action régionale.

Un réseau des risques particuliers sur la prévention du risque amiante (RRPA) doit être mis en place et maintenu dans chaque région.

Des spécificités sectorielles ou thématiques peuvent justifier la mise en place d'une unité de contrôle dont la compétence territoriale concerne plusieurs régions. Dans ce cas, un arrêté du ministre du travail fixe la délimitation et le champ d'intervention de cette unité de contrôle et détermine la DREETS à laquelle cette unité de contrôle est rattachée.

UC territoriales (UC-T), UC interdépartementales, UC régionales (UC-R)

	Unités de contrôle (UC)				
	A	B	C	D	A+C+D
	UC-T territorial	dont UC interdép.	UC-R URACTI	UC-R autre	TOTAL calcul auto.
TOTAL	224	6	18	4	246
Auvergne-Rhône-Alpes	28	1	1	0	29
Bourgogne-Franche-Comté	10	1	1	1	12
Bretagne	10	0	1	0	11
Centre-Val de Loire	9	0	1	0	10
Corse	2	0	1	0	3
Grand Est	18	0	1	0	19
Hauts-de-France	19	0	1	0	20
Ile-de-France	43	3	1	1	45
Normandie	11	0	1	0	12
Nouvelle-Aquitaine	19	1	1	2	22
Occitanie	20	0	1	0	21
Pays de la Loire	12	0	1	0	13
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17	0	1	0	18
Guadeloupe (y compris St-Martin et St-Barthélemy)	1	-	1	0	2
Guyane	1	-	1	0	2
Martinique	1	-	1	0	2
Mayotte	1	-	1	0	2
La Réunion	2	-	1	0	3
Saint-Pierre-et-Miquelon	-	-	-	-	0

Source : DGT (enquête flash au 31/03/2023)

◆ **Détails des UCR (hors URACTI) et UC interdépartementales**

- ARA :
 - 1 unité de contrôle interdépartementale rattachée à la DDETS de l'Isère
- BFC :
 - 1 unité de contrôle régionale « **transport** »
 - 1 unité de contrôle interdépartementale rattachée à la DDETSPP du Territoire de Belfort
- IDF :
 - 1 unité de contrôle interdépartementale rattachée à l'unité départementale de Seine St Denis
 - 2 unités de contrôle interdépartementales rattachées à l'unité départementale du Val de Marne
 - 1 unité régionale d'appui et de contrôle « **Grands Chantiers** »
- NAQ :
 - 1 unité de contrôle régionale « **amiante** »
 - 1 unité de contrôle régionale « **grandes opérations BTP** »
 - 1 unité de contrôle interdépartementale rattachée à la DDETS des Pyrénées Atlantiques

Des réseaux régionaux peuvent être constitués afin d'apporter aux unités de contrôle un appui technique, un pilotage, ou une animation spécifique, par exemple sur l'égalité professionnelle.

Un service d'inspection médicale du travail est mis en place au niveau des DREETS, ainsi qu'une cellule pluridisciplinaire composée d'ingénieurs de prévention, de techniciens régionaux de prévention en agriculture et de médecins inspecteurs du travail, ainsi que des services chargés de l'appui-ressources méthodes. L'appui de la cellule pluridisciplinaire grâce à ses ressources juridiques et techniques permet notamment d'apporter un appui aux agents de contrôle pour l'examen des risques complexes.

Le décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020 permet au DREETS de créer des services interdépartementaux ou régionaux pour garantir l'adaptation du fonctionnement du système d'inspection du travail aux particularités de la région, par exemple pour le traitement des ruptures conventionnelles, le dépôt des accords, l'épargne salariale.

Compétence et frontières

La tendance générale à la mobilité transfrontalière des travailleurs conduit l'inspection du travail à devoir effectuer des constats sur des éléments de fait accessibles en France ou hors de France. En matière de contrôle de la légalité du détachement de travailleurs européens en France, le Bureau de liaison national, relayé par sept bureaux de liaison

déconcentrés, organise la transmission par le réseau IMI sécurisé, entre systèmes nationaux d'inspection du travail, d'informations permettant le contrôle des prestations de services, en conformité avec les directives de l'UE (Règlement UE n° 1024/2012 du parlement européen et du conseil du 25 octobre 2012). Les réponses obtenues par ce canal ont force probante et sont annexées aux procédures pénales. Les informations peuvent aussi être échangées directement entre homologues

L'Autorité européenne du travail¹⁰ facilite la circulation de l'information et son appropriation par les États membres, et favorise des inspections conjointes ou coordonnées. Les possibilités de coopération internationale en matière de contrôle du droit du travail sont définies par les textes¹¹. Ceux-ci permettent des échanges d'informations très larges en matière de travail illégal. En 2021, la France a participé au programme de sensibilisation des travailleurs saisonniers en agriculture et a proposé trois inspections conjointes à ses homologues européens (Bulgarie, Espagne et Italie). Les inspecteurs du travail étrangers accueillis en France sont là en qualité d'observateurs et ne disposent d'aucune prérogative, tout comme les agents de contrôle français lorsqu'ils participent à une inspection conjointe à l'étranger.

Les accords de coopération bilatéraux qui existent, la plupart depuis les années 2000 entre la France et 8 États membres (Belgique, Luxembourg, Allemagne, Pays-Bas, Italie, Espagne, Portugal et Bulgarie) ont pour finalité de lutter contre le travail illégal et les fraudes aux prestations de service internationales et de faciliter des stages d'immersion aux agents de contrôle.

La proximité d'une frontière peut conduire à adapter les modalités du contrôle, par exemple lors de chantiers de travaux publics pour la construction de routes ou de voies ferrées qui se déploient dans une emprise assez vaste pour s'étendre sur deux territoires nationaux (comme la ligne de chemin de fer Lyon-Turin), ou encore pour effectuer des contrôles de l'application de la réglementation relative au transport routier. Ces cas particuliers sont l'occasion, au niveau local, de collaborations étroites entre services de pays voisins.

2 - Des spécificités sectorielles

Compétence dans le secteur agricole

Des sections d'inspection dédiées au contrôle en agriculture permettent de veiller à l'application de la réglementation spécifique à ce secteur, notamment celles figurant dans le code rural et de la pêche maritime.

¹⁰ Créée par le Règlement (UE) 2019/1149 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019. Voir *infra*.

¹¹ Acte du Conseil européen du 29 mai 2000 ; article 707-1 du code de procédure pénale ; article L. 8271-6 du code du travail ; circulaire DILTI n° 2006-01 du 6 mars 2006 ; circulaire DGT n° 2008/17 du 5 octobre 2008

La part des établissements agricoles dans le total des établissements est d'environ 4,4 %. En 2021, 782 824 salariés agricoles sont enregistrés¹². La proportion de salariés agricoles dans le total des salariés est faible (autour de 3%). Le secteur agricole comprend majoritairement de très petits établissements : 95% emploient moins de 10 salariés¹³.

Dans chaque département, au moins une section spécialisée doit être affectée au contrôle du secteur agricole, sauf exception justifiée par un faible volume d'activité. On dénombre **105 sections agricoles ou à dominante agricole**.

Compétence en matière de transport routier

Le secteur du transport routier de marchandises compte plus de 40 000 entreprises exerçant à titre principal une activité de transport pour compte d'autrui : en grande majorité, ces entreprises emploient moins de 10 salariés. Au 31 décembre 2021, le secteur des transports et de l'entreposage emploie 1 413 700 salariés (hors intérim) ; le secteur du transport routier de marchandises emploie plus de 409 000 salariés.

Les services de l'inspection du travail veillent dans ce secteur à l'application des dispositions du code des transports et du code du travail en matière notamment de durée de travail et de rémunération mais également de celles de la réglementation sociale européenne relative au temps de conduite et de repos des conducteurs.

Le contrôle des entreprises de transport routier relève de la compétence d'une ou de plusieurs sections à dominante transports, en fonction de l'organisation propre à chaque région, correspondant à environ **200 agents de contrôle** (hors URACTI).

Compétence dans le secteur maritime

Ce secteur restreint en effectifs de travailleurs (environ 30 000 marins) est soumis à une réglementation très spécifique. Les agents de contrôle compétents dans le secteur maritime assurent le respect de la législation du travail à l'égard des personnes employées à bord des navires battant pavillon français. L'inspection du travail peut également participer aux contrôles dits « de l'État du port » effectués sur des navires battant pavillon étranger et faisant escale dans les ports français. Elle dispose de compétences particulières dans le cadre du dispositif dit de « l'État d'accueil » s'agissant des navires étrangers réalisant du cabotage entre la Corse et le continent, ou une prestation de service dans les eaux territoriales françaises, et contrôler les dispositions de la législation sociale française rendue applicable afin de garantir les droits des

¹² Source : <https://statistiques.msa.fr/chiffres/lemploiagricole/>

¹³ Source : <https://statistiques.msa.fr/chiffres-cles-msa/>

personnes employées à bord et d'éviter toute distorsion de concurrence. Enfin, l'agent de contrôle de l'inspection du travail est compétent pour accéder librement à bord et contrôler le personnel non navigant soumis au code du travail intervenant sur un navire à quai (livraison, restauration, événementiel, nettoyage...).

Le contrôle est assuré par **41 agents affectés en sections généralistes, répartis sur l'ensemble du littoral**. Compte tenu de la part plus ou moins importante, et fluctuante, de leur activité consacrée à ce secteur, cet effectif peut être estimé à environ 10 ETP.

Compétence dans les mines et carrières à ciel ouvert et les barrages hydro électriques concédés

Une modification réglementaire a étendu le champ de compétence matériel de l'inspection du travail du régime général. Avant le 1^{er} juillet 2021, les missions d'inspection du travail dans les mines et les carrières ainsi que dans les aménagements et installations hydroélectriques concédés étaient exercées, conformément aux articles R. 8111-8 et R. 8111-10 du code du travail, par les agents des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) et de la direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie (DRIEE)¹⁴.

Au 1^{er} juillet 2021, l'article R.8111-10 portant compétence des agents des DREAL et DRIEE pour le contrôle des barrages hydro-électriques a été abrogé, et la compétence transférée à l'inspection du travail de droit commun. En ce qui concerne les mines et carrières, l'article R.8111-8 modifié limite son champ d'application aux seules installations possédant un accès souterrain¹⁵ et transfère ainsi la compétence à l'inspection du travail du régime général pour la quasi-totalité des sites de mines et carrières.

Ce transfert a pour conséquence un accroissement du champ d'intervention de l'inspection du travail du régime général pour un total approximatif de 4 000 carrières employant environ 40 000 salariés dans des activités exposées à de fortes contraintes spécifiques et à des risques professionnels attestés notamment par des accidents graves. La DGT a donc mis en place un plan d'action destiné à adapter l'organisation et les moyens du SIT à ce transfert et à garantir la montée en compétence des agents investis de ces nouveaux champs de contrôle.

¹⁴ Dans la région d'Ile-de-France

¹⁵ Les DREAL et la DRIEE (Ile-de-France) conservent une compétence pour les seules mines ou carrières disposant d'un accès souterrain à une installation ou à une galerie. Une quinzaine d'inspecteurs des DREAL ou de la DRIEE restent ainsi investis d'une mission d'inspection du travail. La notion d'accès souterrain signifie l'accessibilité par un humain, indépendamment de l'existence de postes de travail dans les parties souterraines. Actuellement il n'y a quasiment plus de mines en France métropolitaine.

Des formations ont été apportées aux agents de contrôle et ingénieurs de prévention désignés par les organisations locales pour prendre en charge la nouvelle compétence. Un accompagnement a été mis en place avec des outils méthodologiques destinés aux agents et un pilotage de l'autorité centrale sur la base d'un plan pluriannuel de contrôle. L'organisation territoriale de la compétence est basée sur le principe de la détermination de secteurs d'intervention à composante « mines et carrières ».

Ce plan a connu de bonnes conditions d'exécution au cours de l'année 2022, avec la mise en place effective des organisations territoriales, la construction et le déploiement complet des modules de formations auprès des agents de contrôle et ingénieurs de prévention, l'animation nationale d'un réseau de référents régionaux et la montée en puissance progressive du volume des contrôles.

Première intervention sur un ouvrage hydro-électrique en Savoie

L'inspection du travail ayant désormais compétence sur ce type d'ouvrages en matière d'application de la législation du travail, deux inspecteurs de Savoie et un ingénieur de prévention sont intervenus sur une opération de désamiantage atypique : le retrait d'une peinture amiantée à l'intérieur de deux « conduites forcées » faisant partie d'un complexe hydroélectrique qui fonctionne par récupération des eaux du barrage d'Aigueblanche. Les extrémités des conduites ont été désamiantées manuellement à l'aide d'une lance à très haute pression, et le puits vertical de 93 m décapé par un robot, que surveillait un opérateur logé dans une sorte de nacelle assimilable à un ascenseur.

Après examen des diagnostics amiante et plomb ainsi que du plan de retrait et d'encapsulage, de nombreuses questions et observations ont été formulées sur place, car les documents reçus appelaient des précisions. Compte tenu de la technicité en jeu, le contrôle a été approfondi durant une journée complète.

Dès l'achèvement du désamiantage, une autre peinture a été apposée.

Dans les carrières, les contrôles ont aussi commencé

En Pays-de-la-Loire, une responsable d'Unité de contrôle de Loire-Atlantique est désormais associée aux réunions prévues avec l'exploitant d'une carrière. Elle en a effectué la visite en collaboration avec une inspectrice des installations classées de la DREAL. Une visio-conférence portant sur des questions de sécurité s'est également tenue sur une autre carrière avec l'exploitant, la DREAL et l'agent de contrôle. Une décision d'arrêt de travaux ayant été notifié par la DREAL après l'effondrement d'une partie de la carrière, l'inspection du travail a pris le relais pour délivrer une autorisation de reprise des travaux.

3 - Inspection du travail assimilée

Une exception a été apportée à la compétence généraliste de l'inspection du travail : une inspection spécifique est compétente dans les centrales nucléaires productrices d'électricité et dans les emprises de la Défense nationale.

L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)

L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), autorité administrative indépendante, assure au nom de l'État le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection pour protéger les travailleurs, les patients, le public et l'environnement des risques liés aux activités nucléaires dans tous les domaines soumis à son autorité : nucléaire de proximité, transport, installations nucléaires de base, équipements sous pression, organismes et laboratoires agréés.

Dans les centrales nucléaires, l'ASN est chargée de l'inspection du travail. Les inspecteurs du travail habilités par l'ASN y exercent en pleine compétence, parmi d'autres fonctions, l'ensemble des missions d'inspection du travail. Leurs missions d'inspection du travail sont exercées sous l'autorité de la DGT. Des ingénieurs sont habilités à cet effet en qualité d'inspecteurs du travail. La santé, la sécurité, les conditions de travail et la qualité de l'emploi des salariés d'Electricité de France (EDF), de ses prestataires ou sous-traitants, au même titre que la sûreté des installations, font l'objet de contrôles, qu'il s'agisse de la construction, de l'exploitation ou du démantèlement d'une centrale nucléaire. Les contrôles s'exercent dans les 18 centrales nucléaires en activité, la centrale de Fessenheim mise à l'arrêt définitif en juin 2020, les huit réacteurs en démantèlement et le réacteur EPR en construction à Flamanville.

L'effectif travaillant dans une centrale nucléaire varie de 800 à 2 000 personnes. Le nombre total de salariés affectés sur l'ensemble

L'inspection du travail en France en 2021-2022

des centrales nucléaires est d'environ 33 000. Ces chiffres n'incluent pas les salariés des entreprises sous-traitantes.

Au 31 décembre 2022, l'ASN disposait de 19 inspecteurs du travail (7,70 ETP) habilités dont 13 agents au titre du contrôle d'un site, exerçant à la fois les missions d'inspecteur du travail et d'inspecteur de la sûreté nucléaire. La Mission inspection du travail dans les centrales nucléaires est animée et pilotée par une directrice du travail assistée d'une directrice adjointe du travail, toutes deux issues du corps de l'inspection du travail.

En 2021, l'ASN a assuré 196 journées d'inspection du travail dans les centrales nucléaires dans lesquelles les inspecteurs du travail exercent leurs compétences **et 127 journées d'inspection en 2022**, occasionnant **chaque année plus de 600 observations** dont la majorité porte sur des manquements aux règles en matière de santé et sécurité au travail. Diverses procédures ont été engagées durant cette période, **une quinzaine de mises en demeure et arrêts de travaux**, de **procédures pénales** transmises au Parquet, **cinq procédures de sanctions administratives transmises au directeur régional**.

L'inspection du travail dans les armées (ITA)

Dans les emprises de la Défense nationale, l'Inspection du travail dans les armées exerce une compétence exclusive pour contrôler l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité du travail au bénéfice de l'ensemble du personnel militaire et civil du ministère des armées et se substitue à l'inspection du travail du régime général pour l'ensemble des missions d'inspection du travail à l'égard des établissements (au sens d'emprises) placés sous l'autorité de la ministre des armées dont l'accès est réglementé et surveillé, ce qui comprend les entreprises privées, les établissements publics, ou les associations qui y interviennent. Les agents militaires et civils du ministère des armées composant l'ITA, habilités et assermentés, exercent ainsi, de manière dérogatoire au droit commun, à l'encontre des employeurs qu'ils contrôlent, les mêmes prérogatives et disposent des mêmes moyens d'action que les inspecteurs du travail du régime général.

En 2021-2022, le ministère des armées comptait 270 400 agents civils et militaires répartis en 870 organismes concentrant plus de 2 600 entités rattachées et accueille sur ses emprises 500 entités extérieures (entreprises privées, établissements publics, associations), soit une population de 20 000 salariés permanents. C'est à l'égard de l'ensemble de ces personnels que s'exerce la compétence exclusive de l'ITA exerçant des activités de contrôle et de décision.

Une convention est établie entre le ministère des Armées et le ministère du Travail pour organiser les relations entre les deux services, notamment le partage des informations et l'accès aux formations et expertises respectives.

II - Les moyens du SIT

A - Les moyens humains

1 - Le statut et les effectifs du SIT

Les effectifs du SIT

Le périmètre du système d'inspection du travail est constitué de l'ensemble des services et des agents qui, quel que soit leur corps et leur fonction, au niveau central et territorial, concourent à l'accomplissement des missions confiées au SIT et définies à l'article 3 de la convention n° 81 de l'OIT et par le code du travail.

La définition la plus précise est donnée par l'article R. 8124-4 du code du travail listant les agents auxquels s'appliquent le code de déontologie de l'inspection du travail, quelles que soient les fonctions qu'ils exercent.

Outre l'échelon central, **l'échelon régional comprend :**

- les directeurs régionaux et leurs adjoints, les chefs du pôle politique du Travail, et les agents d'encadrement au sein du pôle Travail ;
- les médecins inspecteurs du travail ;
- les ingénieurs de prévention ;
- les cellules pluridisciplinaires dont les agents appui-ressources méthodes ;
- les agents des unités de contrôle régionales ;
- les agents des pôles « politique du travail ».

Au niveau départemental, les agents du SIT sont :

- les responsables d'unité de contrôle (RUC) ;
- les agents des unités de contrôle : agents de contrôle et assistants de contrôle ;
- les agents des sections centrales travail ;
- les agents des services de renseignement.

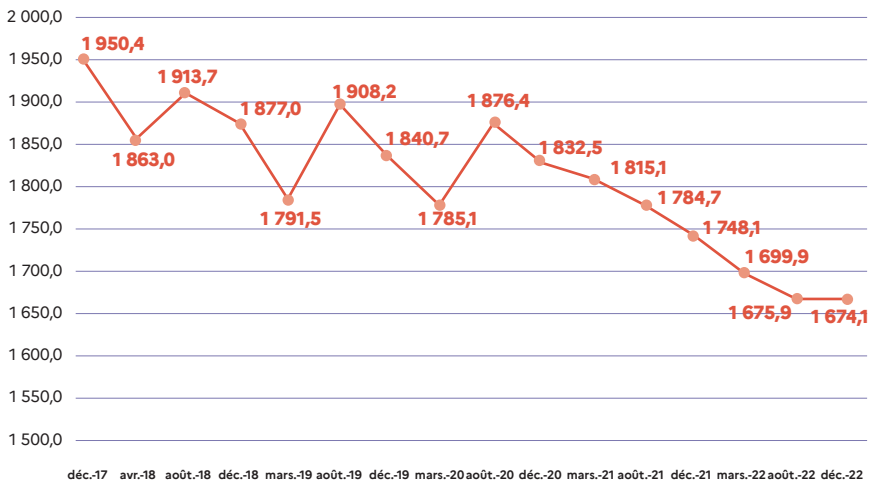
L'inspection du travail en France en 2021-2022

	Effectifs physiques au 31/12/2021	Effectifs physiques au 31/12/2022
Responsable d'unité de contrôle (RUC)	219	226
Effectifs de contrôle	1 841	1 754
Assistants de contrôle	639	607
Service de renseignement	401	428
Agents appui-ressources-méthodes	46	40
Ingénieurs de prévention	70	70
Médecins inspecteurs du travail	23	22
Encadrement travail	103	92

Source : Enquête flash des 31/12/2021 et 31/12/2022

Depuis 2017, les effectifs des agents de contrôle de l'inspection du travail ont été impactés par la réduction des effectifs de la fonction publique.

Effectifs de contrôle UC-T + UC-R (ETP/hors IET, ITD et RUC inspectant)



Source : DGT (enquêtes flash effectif)

Face à ce constat de baisse constante des effectifs, l'administration du travail a réalisé des efforts conséquents dans le recrutement de postes d'inspecteurs du travail (voir [Le recrutement et la formation](#)).

Les règles relatives à la mobilité, la nomination et l'affectation des agents relevant du SIT

La mobilité des agents au sein de la fonction publique d'État est encadrée par les textes statutaires modifiés et/ou complétés par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

Ces dispositions prévoient désormais la publicité nationale des vacances de poste sur l'espace numérique dénommé « Choisir le service public » afin de permettre l'information et la possibilité de mobilité de l'ensemble des agents des fonctions publiques. Ces principes sont rappelés dans les lignes directrices de gestion.

Par ailleurs, conformément aux dispositions des articles R. 8122-1 et suivants, l'organisation du système d'inspection du travail, et notamment la répartition des effectifs entre l'échelon régional et départemental, mais aussi entre les départements, relève des prérogatives propres du directeur régional de la DREETS.

Enfin, il appartient également au directeur régional¹⁶ de nommer et d'affecter les responsables d'unités de contrôle ainsi que les agents de contrôle de l'inspection du travail. Il s'agit d'un pouvoir propre, tiré de l'organisation spécifique de la ligne hiérarchique du SIT, et qui n'est donc pas exercé sous l'autorité du Préfet. Il résulte en outre de ces dispositions que l'exercice de ce pouvoir propre ne peut être délégué ni aux directeurs départementaux ni à un autre cadre de la DREETS.

La gestion des ressources humaines (recrutement, nomination, formation, avancement, mobilité des agents du SIT, discipline, etc.) relève de la compétence de la DRH des ministères sociaux. Celle-ci détermine les moyens de développer les compétences des agents dans l'exercice de leurs missions, élabore et met en œuvre la politique de rémunération, assure la gestion individuelle et collective des personnels des ministères sociaux, et promeut le dialogue social.

La DGT est en revanche habilitée à exercer le pouvoir hiérarchique sur les membres des corps de l'inspection et des contrôleurs du travail. L'avis de la DGT est sollicité par la DRH en matière de gestion des membres du système d'inspection du travail, notamment lorsque des actes sont de nature à affecter la carrière des agents (sanctions, promotions, évaluations, etc.).

¹⁶ Article R.8122-6 du code du travail

2 - Le recrutement et la formation

Le recrutement

Traditionnellement, les modalités d'accès au métier de l'inspection du travail s'effectuent par la voie du **concours**. Trois concours sont organisés chaque année :

- Le concours externe, qui s'adresse principalement aux titulaires d'un diplôme de niveau II (BAC+3) et plus ;
- Le concours interne, ouvert aux fonctionnaires et agents publics ;
- Un 3^e concours, qui s'adresse aux candidats justifiant de huit années de mandat ou d'activité professionnelle. Ces dernières années, le nombre de postes ouvert à la 3^e voie a été augmenté.

Une classe préparatoire intégrée prépare au concours externe des jeunes diplômés ou chercheurs d'emploi de niveau bac+3, issus de zones défavorisées et sous conditions de ressources.

Pour les personnes reconnues travailleurs handicapés, le recrutement s'effectue par la voie contractuelle.

Dans le contexte de difficulté croissante à recruter dans le corps de l'inspection du travail par concours et compte tenu d'un nombre de postes vacants important, la possibilité offerte par l'article 15 du décret n°2003-770 du 20 août 2003 de recruter dans le corps de l'inspection du travail, par la voie du détachement, des fonctionnaires de catégorie A pour exercer les fonctions de contrôle a été mise en œuvre pour la première fois en 2021. Le détachement est prononcé pour une durée minimale de 3 ans.

Face aux vacances de postes d'agents de contrôle, l'État a mis en place un vaste plan de recrutement. Depuis 2021, l'administration du travail a réalisé des efforts conséquents dans le recrutement de postes d'inspecteurs du travail.

Année du concours	Concours externe		Concours interne		3 ^e concours		Recrutement TH voie contractuelle		Voie du détachement		Total des postes ouverts	Total des admis
	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis		
2016	32	32	11	5	4	4			Non organisé		47	41
2017	19	19	7	5	2	2	2	2		28		
2018	33	33	10	7	4	4	3	3		47		
2019	39	37	11	3	6	6	4	4		50		
2020	Concours non organisé pour cause de crise sanitaire											
2021	44	44	12	7	19	19	5	5	25	23	105	114
+ 2021 CNAL*	8	7	6	5	6	4					20	
2022	112	80	29	15	47	25	12	12	65	58	265	190

*CNAL : concours national à affectation locale

Ces efforts en matière de recrutement s'accompagnent en outre d'actions de communication organisés par l'administration du travail à destination des candidats potentiels au concours ou au détachement pour leur présenter le métier et les modalités du concours et de la formation, afin d'attirer davantage de candidats vers le métier d'inspecteur du travail.

En ce sens, **des ambassadeurs du métier d'inspecteur du travail** (80 agents de contrôle volontaires) ont également été mis en place dans chaque région. Leur rôle est de promouvoir le métier d'inspecteur, d'informer et de convaincre directement les candidats potentiels en mobilisant et en s'appuyant sur les relais participant à l'orientation professionnelle notamment les universités, centres de préparation aux concours ainsi que les forums et salons de l'étudiant, des métiers...

La formation

◆ Pour les lauréats au concours

Après leur réussite au concours, les candidats issus des concours externes, internes et 3^e voie sont nommés inspecteurs élèves du travail et suivent une formation alternante à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) ou en Centre interrégionaux de formation (CIF) pendant 18 mois.

Le caractère professionnalisant de la formation est fondé sur un principe d'alternance entre séquences d'enseignement et stages pratiques :

- **Stages pratiques de longue durée dans les services** afin d'acquérir les savoir-faire attendus, de découvrir le fonctionnement de l'administration, de s'immerger sur chacun de ses champs de compétence et de se responsabiliser par la réalisation et la formalisation de travaux ;
- **Stages en entreprise** en vue de la découverte du fonctionnement des entreprises, des conditions de travail et des relations sociales ;
- **Un stage européen, en juridiction, chez des partenaires.**

En cours de formation, après un tronc commun, ils sont affectés à un poste, ce qui permet de spécialiser les enseignements. La titularisation n'intervient qu'à l'issue de la formation, selon l'appréciation d'un jury.

◆ Pour les fonctionnaires détachés

La formation dure 9 mois et est validée par une commission d'évaluation. Elle se déroule dans les centres interrégionaux de formation de l'INTEFP, situés à Saint-Denis (Stade de France), Nantes, Bordeaux, Nancy et Montpellier.

La formation est organisée comme suit :

- Une période d'intégration de deux semaines ;
- Un stage immersif de plusieurs semaines pour découvrir l'environnement professionnel dans la région et le département d'affectation ;
- Une période de formation « culture juridique de l'inspecteur du travail » de 6 semaines, déjà orientée sur une professionnalisation ;
- Une formation métier de 24 semaines, dont 15 semaines de stage. Ces stages ont lieu au sein des services des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), mais aussi possiblement auprès d'organismes ou administrations partenaires (juridiction, entreprise, santé et sécurité) ;
- Un accès renforcé à la formation continue sur les deux premières années de la prise de poste.

3 - La protection fonctionnelle et les incidents de contrôle

À l'occasion de l'accomplissement de leurs missions, les agents du système d'inspection du travail sont particulièrement exposés aux critiques, à la mise en cause de leur action et au risque d'incident se traduisant par des agressions physiques ou verbales mettant en cause leur intégrité physique et/ou morale.

Ces incidents peuvent se produire sur site, lors de contrôles (entreprise, chantier du bâtiment, exploitation agricole...), lors de rendez-vous ou permanences au bureau. Ils peuvent prendre la forme d'agression physique, verbale, écrite ou d'une mise en cause sur les réseaux sociaux.

Les agents peuvent également faire l'objet de poursuites, devant les juridictions civiles ou pénales, du fait de leur action.

2021	2022
<p>68 incidents de contrôle ont été signalés (43 en 2020). Ces incidents ont concerné 82 agents (58 femmes et 24 hommes).</p> <p>Parmi ces incidents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 46, soit 68%, ont eu lieu lors de contrôles sur site (entreprises, chantiers du BTP ou exploitations agricoles), - 21 au bureau, - 1 en télétravail. <p>22 agents ont demandé le bénéfice de la protection fonctionnelle au titre de l'article 11, IV de la loi de 1983 (« attaques ») et 5 ont demandé une protection fonctionnelle en tant qu'agents mis en cause devant une juridiction.</p> <p>Au total, la DGT a traité 48 demandes de protection fonctionnelle, au titre de l'année 2021 et des années antérieures.</p>	<p>53 incidents de contrôle ont été signalés (sur 107 424 contrôles et 237 514 interventions réalisés en 2022). Ces incidents ont concerné 75 agents (36 femmes et 39 hommes).</p> <p>Parmi ces incidents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 32 ont eu lieu lors de contrôles sur site (14 en entreprise, 15 sur des chantiers du BTP, 3 sur une exploitation agricole), - 20 au bureau, - 1 en télétravail. <p>La plupart des incidents ont pris la forme d'outrage, de remise en cause de la légitimité des contrôles ou de l'impartialité des agents, de propos virulents, vulgaires, de menace de violence physique. 3 agents ont subi une agression avec contact physique.</p> <p>18 incidents ont donné lieu, à la présentation d'une ou plusieurs demandes du bénéfice de la protection fonctionnelle, ce qui représente 24 demandes de protection fonctionnelle au sens de l'article 11, IV de la loi du 13 juillet 1983. La DGT a traité des demandes de protection fonctionnelle se rapportant à des incidents survenus au cours des années antérieures, les agents ne sollicitant pas toujours la protection fonctionnelle immédiatement.</p> <p>Au total, la DGT a traité 30 demandes de protection fonctionnelle au titre de l'année 2022 et des années antérieures.</p>

L'Autorité centrale s'assure de la prise en charge de l'incident et de l'accompagnement de l'agent concerné par la hiérarchie locale, en termes de suites pénales, de poursuite du contrôle et de soutien personnel.

Les agents victimes d'incident ont la faculté de solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle prévu à l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ils peuvent demander la protection fonctionnelle au titre de l'article 11, IV de la loi précitée contre « les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions ». La protection fonctionnelle peut également être accordée aux agents dont la responsabilité pénale ou civile est mise en cause à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère de faute personnelle détachable du service (II et III de l'article 11 de la loi précitée).

Ces demandes relèvent de la compétence décisionnelle de la Direction des affaires juridiques (DAJ). La DGT est systématiquement sollicitée par la DAJ pour donner un avis sur ces demandes, dès lors qu'elles intéressent la mise en œuvre des missions d'inspection du travail.

De plus, dans des affaires particulièrement graves afin qu'un signe fort de soutien soit adressé aux agents ainsi qu'au service public de l'inspection du travail le ministre du Travail se constitue partie civile. Ainsi, au cours de l'année 2022, le ministre du travail s'est constitué partie civile dans deux affaires, pour l'une le prévenu a été condamné à 4 mois de prison avec sursis et pour l'autre à 6 mois de prison avec sursis.

Protection fonctionnelle et répression de l'outrage à agent dépositaire de l'autorité publique

En septembre 2020, lors du contrôle d'un chantier de retrait de mousse sur la toiture d'un pavillon susceptible de contenir de l'amiante, un inspecteur du travail d'Ille-et-Vilaine (Bretagne) a été pris à partie par l'un des artisans intervenant sur le chantier. L'artisan a tenu des propos outrageants à l'agent de contrôle, lui a adressé des menaces et a eu une attitude intimidante à son égard. À son retour à la DDETS, l'agent de contrôle a été reçu par sa hiérarchie, a pu bénéficier d'un soutien psychologique et d'un accompagnement dans les déclarations d'accident de service et de dépôt de plainte auprès des services de police.

En 2021, le tribunal de Rennes a examiné en audience l'incident de contrôle dont a été victime cet inspecteur du travail dans le cadre de l'exercice de ses missions. Les peines suivantes ont été prononcées : trois mois d'emprisonnement avec sursis ; dommages à l'agent de 200 € au titre du préjudice subi et 500 € au titre des frais ; dommages à la DREETS et aux 3 syndicats constitués parties civiles. La communication de la condamnation a été assurée par la publication d'un article dans le quotidien régional.

En Haute-Corse, audience correctionnelle pour les faits de travail illégal, outrage et obstacle

Le tribunal correctionnel de Bastia a condamné le gérant d'une société de droit roumain à 4 ans de prison ferme, en récidive légale et le versement de dommages et intérêts à l'URSSAF à hauteur de 4 millions d'euros. Ces condamnations sont assorties d'une interdiction de gérer une société à vie. Celui-ci purge actuellement une peine de plusieurs d'années d'emprisonnement pour de précédentes affaires (proxénétisme aggravé, outrage, travail illégal).

Les faits reprochés concernent :

- Une procédure pénale de 2017 relevant le délit d'outrage et d'obstacle ;
- Une procédure de la DIRECCTE ARA concernant des faits de 2016 à 2018, caractérisant le délit de travail dissimulé par dissimulation d'activité, prêt illicite de main d'œuvre, marchandage, dissimulation d'emploi salarié ;
- Une procédure pénale de 2017 dressée par l'URACTI de Corse pour prêt illicite de main d'œuvre, marchandage, dissimulation d'emploi salarié ;
- Une procédure de l'URSSAF relative aux outrages à l'encontre de l'inspecteur de l'URSSAF et du préjudice de l'URSSAF évalué à 4 921 792 €.

L'audience est intervenue dans un contexte très particulier au regard de la personnalité du prévenu, l'inspectrice du travail ayant reçu des dizaines de messages d'insultes et de menaces de sa part depuis la rédaction de la procédure. Les contacts pris par la DREETS avec la directrice du centre pénitencier de Borgo ont permis de mettre en place un système de filtre des correspondances écrites et d'organiser une fouille de la cellule du prévenu. L'agente bénéficiait de la protection fonctionnelle et était assistée d'un avocat lors de l'audience.

B - Les moyens matériels

1 - Les locaux

Les services d'inspection du travail sont installés dans 153 sites, dont 102 sont les locaux mêmes des directions départementales ou régionales (DDETS, DREETS), et 51 sont des sites différents, « détachés » du siège de la DDETS ou de la DREETS, notamment afin de les rapprocher des zones d'intervention et des usagers. 34 services de renseignement en droit du travail sont ainsi installés en site détaché.

Chaque agent de contrôle dispose d'un bureau équipé en mobilier, pourvu de matériel de copie, liaisons téléphoniques et internet. Dans plus de 80% des cas, ce bureau est individuel.

Lorsque des agents de contrôle ne disposent pas d'un bureau individuel permanent, des modalités sont recherchées pour leur permettre d'en disposer au moins lorsque c'est nécessaire, soit en organisant un télétravail en alternance ou une rotation des présences, soit en mettant à disposition une pièce dédiée par exemple à la réception des usagers en toute confidentialité.

Le bon fonctionnement des équipes affectées à des sites détachés est l'objet d'une attention particulière de l'encadrement des pôles Travail.

2 - Les moyens d'actions

Des moyens de déplacement sont nécessaires aux agents de contrôle pour intervenir à tout moment dans des lieux de travail souvent éloignés et incomplètement desservis par des transports collectifs. Le parc des véhicules de service utilisables par les agents de contrôle comprend 458 véhicules affectés exclusivement aux unités de contrôle^{17[1]} et 1 438 véhicules partagés avec d'autres services administratifs, soit 1 896 véhicules.

Des frais de déplacements par un autre moyen et des frais de missions (repas et nuitées) sont versés le cas échéant conformément aux taux définis par un arrêté national.

Des téléphones mobiles, permettant de prendre des photographies, sont mis à disposition des agents de contrôle.

Ils disposent aussi d'équipements individuels de protection leur permettant d'aller contrôler les lieux de travail particuliers comme les chantiers du bâtiment, y compris amiante : casque, chaussures de protection, appareils respiratoires, etc.

L'ensemble des agents bénéficie d'un accès internet aux sites d'informations juridiques institutionnels tels que Légifrance, Eur-lex ou INRS. Pour les achats d'ouvrages, les périodiques juridiques et les abonnements à des sites spécialisés en droit social, en santé et sécurité au travail, des commandes sont effectuées chaque année par les DREETS et DDETS.

La DGT, comme les services régionaux, élabore des supports d'information et d'appui au contrôle. Le plus souvent ces documents sont élaborés par des groupes de travail composés d'agents de contrôle,

17 [1] Dont certains véhicules adaptés pour se rendre dans des lieux difficiles d'accès.

d'agents ARM, de médecins inspecteurs et d'ingénieurs de prévention. Ils sont mutualisés par l'intranet professionnel SITERE.

Entrée en vigueur en 2021 de la nouvelle organisation territoriale de l'État (OTE)¹⁸

Dans plusieurs régions, la récente réforme de l'organisation territoriale a nécessité le déménagement de services d'inspection du travail : au niveau de l'Unité régionale pour 16% des régions, au niveau des unités départementales pour 58% des régions.

Les déménagements se sont accompagnés d'une réorganisation des services visant à une amélioration pour leur fonctionnement, en termes de proximité entre services issus d'entités différentes, de facilité de communication, et dans quelques cas de rapprochement avec les usagers.

En ce qui concerne les services de renseignements en droit du travail, si la réponse téléphonique par une ligne unique est presque unanimement regardée comme bénéfique, la gestion de l'accueil et l'incitation à la prise de rendez-vous en ligne affectent dans certains cas la qualité du service ; cependant les autres moyens de communication comme les messageries électroniques et l'accueil physique constituent des alternatives pour les usagers.

3 - Les systèmes d'information

Les systèmes d'information du SIT

Les systèmes d'information (SI) accompagnent l'évolution de l'inspection du travail et sont des outils de mise en œuvre des priorités définies en termes de ciblage des contrôles, de partage d'informations et de pilotage à tous les niveaux du système. La DGT a mis en place différents systèmes d'information, dont elle assure le pilotage, la maintenance et les évolutions.

Ces SI répondent à différents objectifs :

- Le suivi de l'activité du SIT ;
- Le partage d'informations entre agents du SIT ;
- Le ciblage des contrôles ;
- Le suivi de certains dispositifs particuliers ;
- Dans certains cas, une aide pour les employeurs pour répondre à leurs obligations.

¹⁸ Cf. *supra* en partie I

Le bon fonctionnement de ces systèmes d'information doit être assuré en permanence en veillant à :

- L'accès aux applicatifs et SI dédiés, l'allocation et la maintenance des équipements informatiques ;
- L'accès aux bases de données des partenaires dans les conditions prévues par la loi, notamment sur la lutte contre le travail illégal (CIRSO, carte BTP...);
- L'accès à l'intranet Sitère, à l'espace collaboratif DGT sous PACO et aux espaces collaboratifs communs entre DGT et les services déconcentrés ;
- La mise en place des formations nécessaires pour la montée ou le maintien en compétence des agents.

◆ Outils de pilotage et de partage d'information

Plusieurs systèmes d'information servent au quotidien les agents du SIT et permettent de faciliter la transmission d'information. Ces applications sont aussi des outils indispensables au pilotage du système de l'inspection du travail.

WIKI'T SUIT

Wiki'T est l'application au cœur du métier de l'inspection du travail, utilisée par l'ensemble des agents des unités de contrôle (assistants de contrôle, agents de contrôle, responsable de l'unité de contrôle), des agents des autres services du pôle travail et des agents de la DGT. Elle permet aux agents de :

- Saisir l'ensemble de leur activité de contrôle et mutualiser l'information sur leurs actions en direction des établissements et des entreprises,
- Rédiger des courriers,
- Disposer d'un outil collectif et collaboratif enrichi par la contribution de tous les agents du système d'inspection,
- Pouvoir échanger des informations dématérialisées dans l'outil par un système de transmission,
- Améliorer le suivi des dossiers.

SUIT, qui le remplacera en 2023, a commencé à être déployé dans les unités de contrôle en juin 2022. Il est élaboré dans un objectif d'amélioration de l'ergonomie de l'outil et d'une meilleure prise en compte du geste métier vers une simplification des processus métier (rédaction des courriers...), avec une nomenclature nouvelle inspirée de CODIT et un guidage des actions plus intuitif à l'étape suivante. Il intégrera en 2023 toutes les activités des agents de l'inspection du travail (procédures pénales, sanctions administratives, recours...). Une version mobile de SUIT est appelée à être déployée afin d'en permettre l'utilisation sur des tablettes dont les agents seront dotés.

<p>INTRANET SITERE</p>	<p>L'intranet SITERE est l'outil de travail fournissant aux agents des supports utiles à leurs actions quotidiennes et des documents de partage d'expériences et de pratiques professionnelles. Il permet de consulter et de télécharger l'ensemble des documents produits par la DGT (circulaires, fiches, guides) et les documents élaborés et validés par les DREETS. C'est un outil d'appui, d'animation des services et de valorisation des actions menées.</p>
<p>OBSERVATOIRE DE LA DEMANDE DE RENSEIGNEMENT (ODR)</p>	<p>L'Observatoire est un système dédié aux agents des services renseignements en droit du travail visant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soutenir l'activité des agents de ces services, - Animer et piloter les services de renseignement, - Agréger les informations sur la demande de renseignements faite physiquement, au téléphone ou par courrier ou courriel tant au plan quantitatif que qualitatif. <p>Il est composé de deux parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La saisie (remplissage d'un formulaire), à disposition des agents des services de renseignements, - L'analyse et la synthèse de la demande à disposition des agents et de l'encadrement.
<p>DELPHES</p>	<p>Delphes est l'application mise à la disposition des agents de l'administration centrale et des services territoriaux donnant accès à des synthèses statistiques à partir des saisies effectuées dans Wiki'T et l'ODR. Le niveau le plus fin disponible pour afficher les données est celui d'un service (exemple : une unité de contrôle, un bureau de la DGT, ...). DELPHES ne contient aucune donnée nominative.</p>
<p>SOLID CONTROL</p>	<p>Solid Control est utilisé par les agents de contrôle de l'inspection du travail pour exploiter les données issues des chronotachygraphes équipant les véhicules routiers, afin de contrôler la durée du travail des conducteurs. Cette application sert aussi à consolider les statistiques de contrôle de la réglementation sociale européenne (RSE) dans le transport routier. Il incombe en effet à la France de procéder à un certain niveau de contrôle sur ce thème.</p>

◆ **Outils déclaratifs**

Des portails ont été développés à destination des entreprises afin qu'elles procèdent aux **déclarations imposées par la réglementation française**. Ces outils déclaratifs remplissent aussi une fonction de ciblage.

<p>SIPSI</p>	<p>SISPI est le portail unique de transmission à l'inspection du travail des déclarations de détachement. L'utilisation de ce service est obligatoire pour l'ensemble des entreprises établies à l'étranger détachant temporairement des salariés en France dans le cadre d'une prestation de service. Elles transmettent leurs déclarations de détachement avec l'ensemble des informations nécessaires, directement depuis une plateforme sécurisée (www.sipsi.travail.gouv.fr) et ce avant le début de l'intervention.</p> <p>Cette application est un outil de ciblage des contrôles en matière de détachement : elle offre une vision consolidée du détachement pour un prestataire, un client ou un territoire donné, et ces éléments peuvent être utilisés pour appuyer une enquête déjà en cours ou cibler des contrôles. Une solution de consultation dédiée (API) est proposée aux autres corps de contrôle en charge de la lutte contre le travail illégal (des premiers travaux ou échanges ont été initiés avec le réseau ACOSS / URSSAF, le ministère des transports et la Gendarmerie). L'outil permet de mesurer le volume du détachement de salariés : s'appuyant sur une déclaration préalable obligatoire sous peine de sanctions dissuasives (amende et/ou suspension de la prestation), SIPSI est actuellement la base de données la plus complète sur le détachement de salariés en France.</p>
<p>INDEX ÉGAPRO</p>	<p>L'Index ÉgaPro est le portail de calcul et de déclaration de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p> <p>Depuis 2019, toutes les entreprises de plus de 250 salariés et, depuis 2020, toutes celles de plus de 50 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle chaque année au plus tard le 1^{er} mars. Le portail Index ÉgaPro (https://index-egapro.travail.gouv.fr/) permet aux entreprises de calculer leurs indicateurs et leur index et de les déclarer à l'inspection du travail. Parallèlement un outil permet aux agents du SIT d'accéder à des informations statistiques, des tableaux de bords, mais également d'accéder à la source des données sur l'Index et de faire du ciblage. À terme, ce SI intégrera un module d'analyse prédictive sur le sujet de l'égalité professionnelle au-delà des données propres à l'Index de l'égalité.</p>

<p>Démat@miante</p>	<p>Démat@miante est une plateforme de saisie et de transmission dématérialisée des plans de démolition, de retrait et d'encapsulation pour permettre aux entreprises de désamiantage le dépôt réglementaire des documents avant désamiantage.</p>
<p>DACCORD</p>	<p>DACCORD est la plateforme qui permet le dépôt dématérialisé des accords d'entreprise. Il s'agit d'un espace de dépôt pour les entreprises et de consultation pour les services, leur permettant d'accéder aux accords d'entreprise déposés dans les unités départementales.</p> <p>L'agent peut rechercher un accord par date de signature, raison sociale, date de dépôt, connaître les thèmes abordés par l'accord, identifier les organisations signataires, consulter la version électronique de l'accord.</p>
<p>TÉLÉRC</p>	<p>La rupture conventionnelle du contrat de travail permet à l'employeur et au salarié de rompre le contrat de travail d'un commun accord. Pour être valide, cette rupture conventionnelle doit être homologuée par l'administration. L'application TéléRC permet d'effectuer une demande d'homologation de rupture conventionnelle d'un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI). La saisie assistée offre une garantie de qualité de remplissage au dossier et un traitement rapide de la demande par l'administration.</p>

La Direction du numérique (DNUM)

La Direction du numérique (DNUM) des ministères sociaux a été créée afin d'engager une dynamique de transformation numérique au service des politiques publiques portées par ces ministères. Son action porte sur **quatre axes principaux** :

- Conseiller et appuyer la transformation numérique ;
- Concevoir et produire des services et des produits numériques en appui des politiques publiques ;
- Développer et moderniser l'environnement de travail numérique des agents ;
- Poursuivre le plan de sécurisation du système d'information des ministères chargés des affaires sociales.

Pour l'inspection du travail elle contribue à porter des enjeux importants : impulser la stratégie numérique tournée vers les agents et vers les usagers (salariés, entreprises, professionnels, associations), moderniser et fiabiliser le fonctionnement dans un contexte de cyber-menace.

A - Les moyens juridiques et le cadre d'action du SIT

1 - Pouvoirs et prérogatives du SIT

L'étendue des pouvoirs des agents de l'inspection du travail

Les agents de l'inspection du travail disposent de larges prérogatives telles que :

- **Le droit d'entrée des agents dans les locaux de travail**¹⁹ : il s'exerce à tout moment, y compris le cas échéant de nuit, sans avertissement préalable et sans obligation de présence de l'employeur. L'obstacle à ce droit d'entrée est un délit pénalement sanctionné²⁰.
- **Le droit de communication** : il s'agit de la possibilité pour l'agent de se faire présenter, au cours de la visite, les livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail ou par une disposition relative au régime du travail. Le droit de communication est étendu à d'autres documents probants en certaines matières : égalité professionnelle, droit syndical, travail illégal, harcèlement moral et sexuel, santé et sécurité au travail.
- **Les auditions** : les inspecteurs sont autorisés à interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales²¹.
- **Le droit de prélèvement des matières et substances dangereuses** : il est, en pratique, peu utilisé, et des dispositions (R. 4722-10 à 12) permettent de faire analyser toutes matières susceptibles de constituer un risque physique, chimique ou biologique pour les travailleurs.
- **Le pouvoir de constater les infractions** aux dispositions du code du travail et à d'autres textes²² et **de les relever par procès-verbal ou de proposer une sanction administrative.**

Un renforcement des prérogatives auprès des personnes détenues en situation de travail

Afin de rapprocher le statut des détenus travailleurs à celui des salariés, **la loi du 22 décembre 2021** pour la confiance dans l'institution judiciaire a instauré **le contrat d'emploi pénitentiaire (CEP)**, assorti de plusieurs droits sociaux.

19 Articles 12 de la convention n° 81, 16 de la convention n° 129, 5-2 de la convention n° 178 et L.8113-1 du code du travail

20 L.8114-1 : emprisonnement d'un an et 37500 € d'amende

21 L.8271-11 du code du travail, article 12-1 c I de la convention 81 et article 16 c I de la convention n° 129 (agriculture)

22 Articles L.8112-1 et 2 du code du travail.

Cette loi énonce la possibilité de prendre par ordonnances des mesures législatives permettant de « confier aux agents de contrôle de l'inspection du travail des prérogatives et des moyens d'intervention au sein des établissements pénitentiaires afin de veiller à l'application des dispositions régissant le travail en détention. » Des échanges ont été organisés entre la DGT et l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP) pour élaborer de nouveaux textes devant s'insérer dans le code pénitentiaire en vigueur depuis le 1^{er} mai 2022, et dans le code du travail s'agissant des pouvoirs et moyens de l'inspection du travail pour des interventions limitées au champ de la santé et de la sécurité au travail et à l'égard d'employeurs de droit privé liés par des contrats d'emploi pénitentiaire à des travailleurs détenus.

L'ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues énonce, pour l'inspection du travail, un droit d'entrée dans les établissements pénitentiaires aux fins de contrôler l'application des dispositions du code du travail relatives à la santé et à la sécurité, dès lors que l'entité qui emploie des personnes détenues au sein de l'établissement pénitentiaire est une personne de droit privé. Un droit de correspondance est également instauré entre la personne détenue et l'inspection du travail. Un décret doit permettre l'entrée en vigueur de ces dispositions.

2 - Les principes de déontologie

Application d'un code de déontologie

À tous les niveaux de la hiérarchie, les agents du système d'inspection du travail veillent au respect des règles de déontologie propres à l'institution conformément aux exigences de la convention n° 81 de l'OIT. En application de l'article L. 8121-1 du code du travail, le directeur général du travail ainsi que les DREETS et les DDETS ont la responsabilité d'assurer une pratique professionnelle respectueuse du cadre de légalité, menée avec discernement, et d'imposer à chaque agent de rendre compte de son activité selon des modalités prescrites.

Un décret en Conseil d'État portant code de déontologie du service public de l'inspection du travail fixe les règles que doivent respecter tous les agents quelles que soient les fonctions qu'ils exercent ainsi que leurs droits en vertu des prérogatives et garanties qui leur sont accordées pour l'exercice de leurs missions. Le code de déontologie a pour objet de protéger :

- **Les usagers**, en leur garantissant un traitement égal, impartial et en rappelant leur droit d'obtenir une réponse appropriée à leur demande et d'être prémunis contre toute utilisation abusive des pouvoirs accordés au système d'inspection du travail ;

- **Le service public**, en explicitant ses modalités d'intervention et les principes de son action, facteur de confiance de la part des usagers ;
- **Les agents du système d'inspection du travail**, en énonçant leurs devoirs ainsi que leurs prérogatives telles que le droit d'entrée dans les lieux de travail, l'indépendance, la libre décision qui laisse à leur appréciation le choix des suites à donner à des constats sous le contrôle du juge administratif.

Applicable à tout agent, le code de déontologie octroie une responsabilité toute particulière à l'encadrement auquel il incombe de rappeler les règles et d'assurer la protection des agents qui pourraient être mis en cause dans l'exercice de leurs missions ou subir des atteintes à leurs prérogatives ou à leur personne.

Les agents de contrôle prêtent serment de remplir leurs missions conformément à l'article R. 8124-31 du code du travail. La prestation de serment intervient, lors de leur première affectation en unité de contrôle, en audience publique devant le président du tribunal judiciaire dans le ressort duquel se trouve leur lieu d'affectation. La formule du serment est la suivante : « *Je m'engage à exercer mes fonctions de contrôle avec dignité, impartialité, intégrité, neutralité et probité. Je m'engage à ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont je pourrais prendre connaissance dans l'exercice de mes fonctions.* »²³

En juin 2021 a été diffusé sur l'application SITERE à destination des agents du SIT un guide rappelant les règles de déontologie qui leur sont applicables. Ce document tient compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues et, en particulier, de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et du décret n° 2017-541 du 12 avril 2017 portant code de déontologie du service public de l'inspection du travail.

La nouvelle rédaction pour tous les agents de la fonction publique de principes déontologiques encadrant la pratique professionnelle ainsi que la prévention des conflits d'intérêts et, concomitamment, l'affirmation des règles déontologiques guidant l'activité des agents du système d'inspection du travail appelait la rédaction d'un nouveau guide à l'attention des agents du système d'inspection du travail.

17 fiches intègrent une analyse du principe déontologique, les références de droit, des repères d'action pour faire face à des situations professionnelles concrètes. Chaque fiche a fait l'objet d'un examen attentif par le Conseil national de l'inspection du travail. Le guide ne saurait cependant constituer un outil immuable : la déontologie est une discipline vivante alimentée par la pratique professionnelle et les questionnements qu'elle peut faire surgir. Les agents sont incités à en faire une matière à réflexion.

²³ Article R.8124-31 du code du travail dans sa rédaction issue du décret n° 2019-966 du 18 septembre 2019 - art. 8, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020

Prévention des conflits d'intérêt

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit des obligations déclaratives à la charge des agents publics compte tenu de leur niveau hiérarchique ou de la nature de leurs fonctions (déclaration d'intérêts, déclaration de situation patrimoniale). Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont soumis à une obligation de déclaration d'intérêt qu'ils soient affectés en administration centrale ou en services déconcentrés. Il en est de même des DREETS et des DDETS.

Le code de déontologie du service public de l'inspection du travail a créé un entretien de prévention des conflits d'intérêts. La hiérarchie le propose à tout agent, lors de son affectation et aussi souvent que nécessaire par la suite. Il est obligatoirement organisé pour les agents soumis à déclaration d'intérêt. En pratique, si un questionnement naît quant à un possible conflit d'intérêts pouvant jeter un doute sur l'impartialité ou l'exercice indépendant des fonctions, le travail de l'agent est aménagé.

Devoir d'information du public

Le devoir d'information du public trouve sa source dans les conventions de l'OIT²⁴, dans le statut général des fonctionnaires²⁵, la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, et dans le principe général de respect du contradictoire.

Au titre du statut des fonctionnaires, le devoir d'information garantit aux administrés la connaissance de leurs droits dans leurs relations avec l'administration. Dans ce cadre, l'inspection du travail se doit :

- De respecter les règles générales en matière de communication de documents administratifs et d'archivage ;
- De motiver ses décisions ;
- De permettre l'accès au droit.

Au titre des conventions internationales n° 81 et n° 129, le devoir d'information impose de fournir, au-delà des informations, « des conseils techniques aux employeurs et travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ». Les conseils techniques recouvrent l'ensemble du champ de la législation du travail ; ils vont de l'explicitation de la règle et des modalités de sa mise en œuvre jusqu'à

24 Articles 3 b de la convention internationale n° 81 et 6 b de la convention n° 129 qui disposent que « le système d'inspection du travail sera chargé de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales »

25 Article 27 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « les fonctionnaires ont le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public (...) dans le respect des règles relatives à la discrétion et au secret professionnel ».

l'orientation vers d'autres organismes, institutions ou experts. Il ne s'agit pas pour l'agent de contrôle de déterminer, à la place du demandeur, la solution technique ou juridique, mais seulement de fournir des indications propres à respecter la règle.

Le devoir d'information revêt une importance particulière, d'une part envers le salarié pour lui permettre de faire valoir ses droits, et d'autre part envers l'employeur contribuant ainsi au respect de la réglementation.

Cependant, le devoir d'information est limité par :

- **L'obligation de discrétion et le secret professionnel,**
- **L'obligation de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation** dont l'agent de contrôle pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions,
- **L'obligation de confidentialité des plaintes.**

La conciliation de ces exigences relève de la déontologie, dont l'exercice requiert parfois une discussion au sein des services pour dégager la solution appropriée au cas d'espèce.

Au-delà de cette obligation générale d'information prévue par l'article R. 8124-29 du code du travail, il existe des obligations d'information relevant de textes spécifiques :

- **L'information du/des mis en cause lors de procédures contradictoires en cas de sanction administrative** (article L. 8115-5 du Code du travail) ;
- **Les obligations de l'administration en matière de respect du contradictoire en ce qui concerne le licenciement du salarié protégé** : il appartient à l'agent de contrôle d'informer le salarié protégé et l'employeur de la teneur des attestations et témoignages sauf s'il existe un risque grave de représailles à l'encontre de leurs auteurs ;
- **L'information de la personne verbalisée sur l'existence du procès-verbal dressé à son encontre** (article L. 8113-7 du code du travail, article 55 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives) ;
- **L'information des victimes des infractions ayant donné lieu à procès-verbal** lorsque l'agent de contrôle intervient suite à une plainte. Dans les autres cas, la même information peut être donnée, à sa demande, à toute personne ou tout organisme directement intéressé par la suite réservée aux constatations de l'agent de contrôle (par exemple, lors d'une enquête faisant suite à un accident du travail) ;
- L'information des représentants du personnel en matière de sanction administrative (article L. 8115-5 du Code du travail) et de transaction pénale ;
- **L'information des salariés non déclarés** : lorsqu'un salarié n'a pas fait l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche par son employeur,

l'agent de contrôle l'en informe à sa demande (article L.8223-2 du code du travail) et porte à sa connaissance les moyens de faire valoir ses droits ;

- **L'information du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre en cas d'infractions commises par son prestataire** (articles L.1263-3 et L. 8281-1 du code du travail) : l'agent de contrôle, qui a personnellement constaté les infractions ou manquements commis par leur(s) prestataire(s) relatifs au travail dissimulé et à l'emploi d'un étranger sans titre, aux conditions générales de travail des salariés, détachés ou non dans le cadre d'une prestation de service internationale, ainsi qu'à l'hébergement collectif indigne, les porte à la connaissance du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre. L'information du donneur d'ordre d'un prestataire intervient après que la personne mise en cause ou principale intéressée (le prestataire contrôlé) a été informée des constats la concernant.

L'obligation d'information sur les suites est distincte du droit d'accès aux documents administratifs reconnu aux usagers du service public. Elle s'inscrit néanmoins dans l'esprit des dispositions du code des relations entre le public et l'administration.

Le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT), une instance consultative indépendante

Le CNIT offre aux agents de l'inspection du travail et aux ministres en charge des services d'inspection du travail la possibilité de recueillir des avis sur des questions touchant aux conditions d'exercice des missions d'inspection et au respect des principes et garanties inscrits dans le droit national et dans les conventions internationales n° 81 et n° 129 de l'OIT.

Le CNIT peut être saisi :

- **Par tout agent participant aux activités de contrôle de l'inspection du travail** sur tout acte d'une autorité administrative de nature à porter directement et personnellement atteinte aux conditions dans lesquelles il doit pouvoir exercer sa mission.
- **Par le ministre en charge du Travail ou par la Direction générale du travail**, pour toute question à caractère général concernant le respect des missions et garanties de l'inspection du travail

Le CNIT est composé d'un conseiller d'État, d'un conseiller à la Cour de cassation, d'un inspecteur général des affaires sociales, d'un membre du corps de l'inspection du travail (exerçant les fonctions de directeur régional ou de chef de service régional), d'un inspecteur du travail et d'un contrôleur du travail.

En 2021-2022, six avis ont été rendus par le CNIT suite à des saisines d'agents du système d'inspection du travail et de la direction générale du travail.

3 - Les outils juridiques

Les agents de contrôle disposent d'un pouvoir d'appréciation dans les suites qu'ils donnent à leurs constats²⁶. Les suites les plus fréquentes prennent la forme de lettres d'observations : l'agent de contrôle fait connaître, par écrit, un manquement constaté à la personne qui apparaît en être l'auteur afin qu'elle le fasse cesser. Il s'agit d'exposer le constat, effectué lors du contrôle, d'un écart entre la situation de fait et la règle applicable. Cette lettre, ayant valeur d'avertissement, est une alternative à la mise en œuvre de mesures coercitives.

En présence d'infractions constatées, l'agent est tenu de leur réserver une suite. Le principe de « libre décision », inscrit dans les conventions de l'OIT, laisse à l'agent le choix des modalités d'action, adaptées aux circonstances et graduées dans le temps, dans le but de faire rectifier les pratiques infractionnelles et de parvenir à une pleine effectivité du droit. Ainsi, selon les circonstances, l'agent de contrôle pourra adresser une simple lettre d'observations à l'employeur, ou bien procéder à la mise en œuvre d'une suite plus coercitive tels qu'un procès-verbal ou un rapport pour amende administrative.

Nombre de suites (hors DGT) 2021-2022

	2021	2022
Suites à intervention (hors DGT)	223 026	206 189
Avis	1 342	1 014
Décision	37 755	36 233
Décision d'arrêt d'activité	54	68
Décision d'arrêt de travaux	5 311	5 596
Demande de vérification et de mesurage	733	884
Mémoire en Appel	3	3
Mémoire en Défense	226	135
Mise en demeure	4 948	5 239
Observations écrites	156 890	142 225
Procès-verbal (PV)	4 598	4 740
Proposition de transaction	740	654
Rapport	8 749	8 294
Référé	29	21
Signalement au Parquet	1 648	1 083

²⁶ Article 17 alinéa 2 de la convention n° 81. Ce principe est repris, en ce qui concerne le secteur de l'agriculture par l'article 22-2 de la convention n° 129, et par l'article 7-2 de la convention n° 178

Les mises en demeure

La mise en demeure est un acte administratif faisant suite à des constats. Elle permet de faire corriger des manquements. Il existe différentes mises en demeure assorties de délais différents :

- **Les mises en demeure préalables au procès-verbal** : dans des situations expressément prévues par le code du travail, l'établissement par l'agent de contrôle d'un procès-verbal, doit préalablement avoir fait l'objet d'une mise en demeure de l'employeur de régulariser la situation dans un délai qui ne peut être inférieur à celui fixé par le texte. Les principaux domaines visés sont l'utilisation des lieux de travail ou des équipements de travail, le risque chimique, les vibrations mécaniques, les travaux du BTP. Cette mise en demeure n'est pas obligatoire en cas de situation de danger grave et imminent.
- **Les mises en demeure du directeur régional (DREETS)** : lorsque l'inspecteur du travail constate une situation dangereuse à laquelle aucun texte précis ne permet de remédier, il peut saisir le DREETS qui a alors la faculté de mettre le chef d'établissement en demeure de prendre toutes mesures utiles pour faire cesser le risque (articles L. 4721-1 et R. 4721-1 du code du travail).
- **Les mises en demeure concernant d'autres domaines que celui de la santé et de la sécurité** : le travail temporaire (L. 1251-47) et l'apprentissage (L. 6225-1 et R. 6225-1).

Le non-respect de ces mises en demeure peut donner lieu à l'engagement de poursuites pénales après établissement d'un procès-verbal transmis au procureur de la République.

Mise en demeure préalable à procès-verbal

Une intervention dans un établissement de contrôle technique de véhicules, en Occitanie, a conduit l'inspecteur du travail à constater qu'un salarié, affecté dans des locaux de travail à pollution spécifique, était occupé à mesurer le niveau de pollution d'un véhicule et ce, alors que :

- des polluants sous forme de gaz d'échappement étaient émis dans le bâtiment,
- aucun système de captage à la source de ces polluants n'avait été mis en place,
- une injonction de la CARSAT avait pourtant été adressée à l'employeur, en vue d'installer un dispositif de captage des gaz d'échappement avec rejet à l'extérieur du bâtiment.

L'employeur a été mis en demeure de se conformer aux dispositions de l'article R.4222-12 du Code du travail dans un délai d'un mois, qui prévoit la suppression des émissions dangereuses pour la santé des travailleurs, et en cas d'impossibilité, soit, de façon prioritaire, leur captation à la source, soit à défaut, l'évacuation par ventilation générale du local.

Mise en demeure préalable à une décision d'opposition à l'embauche d'apprentis et menace de fermeture

Dans un établissement de restauration rapide des Hauts-de-France, l'agent de contrôle a constaté que trois apprentis employés depuis fin août 2022 n'avaient fait l'objet d'aucune déclaration préalable à l'embauche. Ils n'avaient pas été payés depuis le commencement de leur contrat et l'employeur ne s'était acquitté que d'une partie des cotisations sociales dues en fonction des salaires qu'il aurait dû leur verser. Aucun bulletin de paie n'avait été établi depuis septembre 2022, ni aucun document de décompte de la durée du travail. Aucune visite d'information et de prévention n'a été effectuée depuis l'embauche, faute d'adhésion à un service de santé au travail).

Le nouveau, comme l'ancien gérant, ont invoqué des difficultés de trésorerie pour expliquer le non-paiement des salaires, et ont indiqué qu'il était convenu d'un commun accord avec les trois apprentis qu'un rattrapage de leurs arriérés de salaire leur serait fait une fois que l'entreprise aura reçu les aides à l'embauche sollicitées auprès de l'OPCO.

Par ailleurs, au jour du contrôle les 3 apprentis n'avaient plus de maître d'apprentissage puisque ce dernier était l'ancien gérant de l'établissement qui a cédé sa société à un tiers n'étant pas déclaré comme maître d'apprentissage des 3 jeunes. L'encadrement des 3 apprentis durant les 4 premiers mois de leur formation s'est donc déroulé sous la responsabilité de l'ancien gérant qui avait la charge de plus de 2 apprentis simultanément.

Au vu de ces éléments, l'IT a mis en demeure l'employeur de se conformer sous huit jours aux dispositions enfreintes du code du travail (mise en demeure préalable à une décision d'opposition à l'embauche d'apprentis pris en application de l'article L. 6225-1 du code du travail) et a transmis un rapport demandant la fermeture temporaire de l'établissement au regard de la gravité de l'infraction de travail dissimulé commise à l'encontre des 3 jeunes (article L. 8272-2 du code du travail). Un procès-verbal a été établi sur le constat du travail dissimulé.

Mise en demeure du directeur régional sur des risques physiques dus à la manutention manuelle

En Ile-de-France (Hauts-de-Seine), un contrôle a porté sur les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS) dans une blanchisserie, notamment lors de la manutention des chariots de linge, de leur déchargement manuel et de l'alimentation des convoyeurs, ainsi qu'aux postes de tri. Les efforts physiques exigés à ces postes de travail étaient largement supérieurs aux seuils définis par la norme NF X 35-109 « Ergonomie - Manutention manuelle de charge pour soulever, déplacer et pousser/tirer ». L'évaluation des risques par l'employeur sous-estimait les efforts répétés résultant de l'organisation sommaire des tâches. L'employeur a été mis en demeure par le DRIEETS de procéder à une évaluation des risques portant sur l'ensemble des facteurs pouvant être à l'origine de TMS lors des manutentions manuelles de charges, et d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action correcteur comportant des mesures d'organisation appropriées et l'utilisation de moyens adéquats.

La demande de vérification

La demande de vérification est une décision administrative qui s'impose à un employeur. Lorsqu'un texte le prévoit, les agents de contrôle peuvent prescrire aux employeurs de faire vérifier, à leur frais, par des organismes de contrôle accrédités, la conformité des installations ou des équipements aux règles techniques applicables. Il en est notamment ainsi des règles relatives à l'aération, aux substances assorties d'une valeur limite (R. 4722-1), à l'exposition au bruit (R. 4722-17), à l'état de conformité des équipements de travail (R. 4722-5).

Ces organismes de contrôle technique sont des entreprises privées, accréditées ou habilitées pour des domaines spécifiques. Ils engagent leur responsabilité en cas d'erreur ou de non-respect des procédures de contrôle. Leurs contrôles donnent lieu à un rapport transmis à l'agent concerné et sur lequel ce dernier peut éventuellement constater des manquements et y apporter les suites appropriées.

Les référés

La saisine du juge judiciaire par voie de référé est une faculté ouverte à l'inspecteur du travail. Face à une situation d'urgence en cas de danger grave et imminent ou face à un employeur dûment informé mais demeurant récalcitrant, il peut estimer nécessaire de lui imposer sous astreinte de prendre des mesures rapides. Il peut s'agir soit de sauvegarde dans le domaine de la santé et de la sécurité des salariés, soit de mise en conformité en cas de défaut de coordination d'un

chantier de construction, d'emploi de salariés le dimanche sans base légale, ou en cas d'exploitation d'une entreprise de travail temporaire sans déclaration préalable ni garantie financière. Plus d'une dizaine de procédures en référé ont été engagées par l'inspection du travail dans le cadre de la crise sanitaire, afin d'obtenir des mesures effectives de protection en milieu de travail.

Référé civil de l'inspection du travail pour mettre fin à un hébergement indigne

En août 2021, l'inspection du travail intervient dans le cadre d'une opération menée en co-saisine par la Direction zonale de la police aux frontières d'Orléans (DZPAF) et l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI) visant à démanteler un réseau d'aide au séjour irrégulier en bande organisée et d'emploi d'étrangers sans titre et autres chez un exploitant agricole. Une cinquantaine d'hébergements indignes sont installés depuis plusieurs années : des caravanes hors d'usage, intégrées dans des structures faites de bois, de métal et de tuyaux reliées par des cordes et des vis, recouvertes de bâches en plastique. Ces « logements » sont raccordés au réseau électrique de la société et des logements de la famille de l'exploitant par de multiples rallonges et multiprises pouvant à tout moment entraîner des risques d'arcs électriques ou d'incendies qui auraient des conséquences dramatiques du fait de la concentration des logements et de leur caractère inflammable. Les installations sanitaires sont par ailleurs insuffisantes, défectueuses, non entretenues et insalubres. Les salariés hébergés stockent dans des poubelles l'eau destinée à la douche, à boire et à manger. Ils se douchent à même le sol de leurs logements. Pour ces conditions de logement, l'employeur se fait rétribuer 50 à 150 € par personne mensuellement.

Malgré un arrêté préfectoral qui qualifie les hébergements insalubres, dangereux pour la santé des occupants, interdit leur utilisation comme logements et ordonne le relogement des salariés dans des conditions décentes aux frais de l'employeur, celui-ci n'y a donné aucune suite. L'inspection du travail a donc recouru au référé civil. La procédure a eu pour effet d'accélérer le relogement des salariés : aucun d'eux n'était plus hébergé sur place au moment de l'audience. Le juge a toutefois confirmé la demande de l'inspection du travail de faire démolir les logements et les installations sanitaires dans les trois mois sous astreinte, estimant que ceux-ci étaient impropres à leur destination et qu'il y avait un risque sérieux qu'ils soient réutilisés. L'employeur a été condamné aux dépens et à verser à la DDETSPP 400 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La possibilité de retirer des salariés de situations dangereuses

◆ Les arrêts de travaux et d'activité

En cas d'exposition de travailleurs à un danger grave et imminent, des moyens de droit permettent de soustraire les salariés de la situation dangereuse et d'imposer immédiatement²⁷ des mesures propres à rétablir des conditions conformes de l'activité :

- **L'arrêt temporaire de travaux** permet à l'agent de contrôle de soustraire immédiatement le salarié ou le stagiaire d'une situation de danger grave et imminent en prescrivant, notamment, l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause. Ce pouvoir est mis en œuvre lorsqu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement, de risque d'émission de fibres d'amiante dans toute activité, d'utilisation d'équipements de travail dangereux, ou encore de risques électriques majeurs.
- **L'arrêt temporaire de l'activité** est mis en œuvre par l'agent de contrôle lorsque les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction à un niveau supérieur à la valeur limite de concentration ou en cas de défaut ou de l'insuffisance de mesures et moyens de prévention prévus par les textes.

L'arrêt temporaire des travaux et l'arrêt temporaire de l'activité constituent une mesure de sauvegarde de la vie des salariés. Les employeurs concernés ne peuvent poursuivre les travaux ou l'activité que s'ils ont pris toutes les mesures pour faire cesser la situation de danger grave et imminent.

La décision de reprise des travaux ou de l'activité intervient après le constat par l'agent que toutes les mesures de protection des travailleurs ont bien été prises. L'employeur peut contester la réalité du danger ou la façon de le faire cesser en saisissant le président du tribunal de grande instance qui statue en référé.

²⁷ Conformément aux articles 13 § 2 b de la convention n° 81 et 18 § 2 b de la convention n° 129

Arrêts de travaux et d'activité par sujet en 2021-2022 (hors motif inconnu, autorisation et refus de reprise)

	2021		2022	
	Nbr	%	Nbr	%
Décisions d'arrêt d'activité ou de travaux	3 892	100 %	3 948	100 %
Chute de hauteur	3 644	94 %	3 659	93 %
Amiante	67	2 %	88	2 %
Équipement de travail	72	2 %	106	3 %
Risque ensevelissement	50	1 %	46	1 %
Installations électriques	8	0 %	10	0 %
Autre	51	1 %	39	1 %

Source : export WikiT du 04/05/2023

Arrêt de travaux réitéré en raison de risques de chute

En Bourgogne-Franche-Comté (Nièvre), il a été constaté, sur un chantier de réhabilitation d'un bâtiment, des manquements à la conformité des échafaudages de pied et roulants ainsi qu'à la formation des salariés au montage et au démontage des échafaudages. Des observations ont été notifiées à ce sujet. Lors d'un nouveau contrôle, fin 2022, une décision d'arrêt temporaire de travaux a été rendue à la même entreprise après constat de la présence de deux travailleurs effectuant des travaux de construction d'un acrotère sur le toit-terrasse, l'échafaudage utilisé étant non-conforme (garde-corps intérieur absent, hauteur des garde-corps insuffisante, absence de plinthe, semelles s'enfonçant en terre, absence d'ancrage, etc.).

Le 19 décembre 2022, l'agent de contrôle s'est de nouveau rendu sur le chantier et a délivré une nouvelle décision d'arrêt temporaire de travaux suite au constat de la présence de deux travailleurs effectuant des travaux de pose de rives à 8 mètres du sol sur un échafaudage roulant situé à plus de 20 cm de l'ouvrage sans garde-corps intérieur. Ces arrêts ont contraint l'entreprise à une mise en conformité rapide.

Arrêts de travaux relatifs à l'exposition à l'amiante dans le cadre d'une campagne nationale de contrôle

Quinze arrêts de travaux ont été notifiés du 1^{er} octobre au 31 décembre 2021 lors d'une campagne nationale de contrôle de l'appropriation et du respect de la réglementation relative au repérage de l'amiante avant travaux (RAT) dans les immeubles bâtis. Après la sensibilisation et l'information des principaux donneurs d'ordre, de nombreuses interventions ont été effectuées par plus de 700 agents de contrôle. Les rapports de repérage fournis par les opérateurs à l'issue de leurs missions, avec ou sans préconisation d'investigations complémentaires, sont majoritairement conformes ; mais, les pré-rapports sont majoritairement non-conformes. Suite à ces interventions, 600 lettres d'observations ont été adressées, 15 décisions d'arrêt de travaux prises pour mettre fin à une exposition des travailleurs à l'amiante, une demande de mesurage de fibres, une mise en demeure DREETS prononcée et 5 rapports de sanctions administratives transmis. Dans la plupart des cas, l'obligation de repérage est encore mal maîtrisée. Il est nécessaire de poursuivre les actions de contrôle.

◆ Les pouvoirs de sauvegarde des mineurs au travail et des apprentis

Une procédure de retrait d'urgence, s'agissant des jeunes âgés de moins de 18 ans, permet aux agents de contrôle de faire retirer un jeune mineur ou un apprenti employé à des travaux interdits, ou, en cas de danger grave et imminent, à des travaux réglementés.

Par ailleurs, une procédure de suspension du contrat de travail ou d'apprentissage ou encore de la convention de stage d'un jeune mineur est également possible en cas de risque sérieux d'atteinte à sa santé, à sa sécurité ou à son intégrité physique ou morale, pouvant se conclure par un refus de la reprise de l'exécution du contrat ou de la convention qui, le cas échéant, s'accompagnera d'une interdiction temporaire d'emploi ou d'accueil d'apprentis ou de jeunes âgés de moins de 18 ans dans l'entreprise.

Les sanctions administratives

Le système d'inspection du travail est doté du pouvoir de réprimer certaines infractions par des sanctions prononcées par l'autorité administrative : l'avertissement, l'amende administrative, la suspension d'activité.

Les amendes administratives en droit du travail se sont développées à partir de 2016. Auparavant, seuls certains domaines précis (violation des règles du détachement, égalité entre les femmes et les hommes, recours illégal aux stages) comportaient la possibilité de sanctions administratives.

L'inspection du travail en France en 2021-2022

	2021	2022
Sanctions administratives	2 200	2 002
Amendes - absence déclaration chantier forestier	34	42
Amendes - carte BTP	457	480
Amendes - durée du travail	675	499
Amendes - hygiène, restauration, hébergement	228	289
Amendes - jeunes travailleurs	3	3
Amendes - non-respect d'une décision	94	109
Amendes - PSI	610	446
Amendes - RAT	14	67
Amendes - salaire minimum	21	12
Amendes - stagiaires	10	17
Avertissement - durée du travail	33	3
Avertissement - hygiène, restauration, hébergement	3	6
Suspension - PSI	18	29

Source : export Wiki'T du 04/05/2023

◆ L'amende administrative

Sur proposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, le directeur régional peut prononcer une amende administrative afin de sanctionner des manquements constatés²⁸. Certaines dispositions faisant l'objet de sanctions administratives sont également assorties de sanctions pénales, sauf notamment en matière de détachement de travailleurs. De ce fait, l'agent de contrôle de l'inspection du travail effectue un choix entre le recours à la voie pénale par procès-verbal d'infraction et le recours à la sanction administrative.

28 Ordonnance du 7 avril 2016 - Infractions en matière de :

- Durées maximales, quotidienne ou hebdomadaire, du travail ;
- Durée minimale du repos quotidien ;
- Durée minimale du repos hebdomadaire ;
- Décompte de la durée de travail et des repos compensateurs ;
- SMIC et salaires minimaux conventionnels ;
- Déficience d'installations sanitaires, de restauration et d'hébergement ;
- Emploi d'un jeune mineur à certains travaux ou à des travaux réglementés en méconnaissance des conditions applicables ;
- Emploi irrégulier de stagiaire ;
- Défaut de carte professionnelle pour les salariés du BTP ;
- Absence de déclaration de détachement ou de désignation d'un représentant en France en cas de prestation - de service internationale ;
- Non-respect d'une décision administrative :
 - d'arrêt temporaire de travaux ou d'activité ;
 - de demande de vérification, de mesures ou d'analyses ;
 - de retrait d'affectation de jeunes âgés de moins de 18 ans à certains travaux.

Le montant de l'amende peut atteindre 10 000 €, en fonction des circonstances du manquement. Pour la plupart des manquements, il est multiplié par le nombre de salariés concernés (plafonné à 500 000 € pour la fraude à la prestation de service internationale). La décision doit être motivée après une procédure contradictoire avec l'employeur.

Le dispositif de sanctions administratives est largement mobilisé dans les régions. Il est un moyen d'action dont l'efficacité est reconnue, notamment du fait de la rapidité de traitement et du montant des amendes notifiées. Il intervient dans des domaines visant les droits fondamentaux des travailleurs : la rémunération et la durée du travail, la sécurité et l'hygiène et le respect des décisions des agents de contrôle, notamment celles qui soustraient les travailleurs à une situation les exposant à un danger grave et imminent.

La voie de la sanction administrative constitue désormais un moyen d'action intégré dans l'élaboration des actions, notamment collectives.

S'agissant des amendes instaurées par les dispositions de l'ordonnance n°2016-413 du 7 avril 2016, relative au contrôle de l'application du droit du travail, la coordination des sanctions pénales et administratives se poursuit en relation avec les parquets aux fins de leur mise en œuvre équilibrée. L'utilisation des sanctions administratives n'entraîne pas un affaiblissement de l'action pénale : en 2015 par exemple, avant l'apparition des amendes administratives, les agents de contrôle avaient relevé 3 059 procès-verbaux ; ils en ont relevés 4 590 en 2021 et 4 719 en 2022.

Sanctions administratives en matière d'abus de stagiaires

En Ile-de-France, à l'été 2022, des contrôles de l'emploi de stagiaires ont été menés dans un incubateur de « start-ups » à Paris. L'inspecteur du travail a constaté, après consultation des données de pointage d'accès au site, des dépassements importants du nombre de stagiaires autorisés (articles L. 124-8, R. 124-10, L. 124-17 du code de l'éducation). Plusieurs entreprises intervenant sur le site cumulent le recours aux stagiaires et aux alternants comme seuls salariés des entreprises.

Neuf rapports ont donc été établis et ont donné lieu à des sanctions administratives à l'encontre des neuf sociétés concernées pour un montant total de 156 000 €. L'inspecteur du travail a commenté la procédure des sanctions administratives prononcées : « J'ai constaté que le recours abusif aux stagiaires était structurel dans le modèle de développement économique des start-up. J'ai jugé que des sanctions administratives sur ce sujet pourraient avoir un effet exemplaire pour l'ensemble de ce secteur d'activité ou du moins au site concerné. Les sanctions à l'encontre des 9 sociétés ont eu un retentissement certain dans le secteur et ont participé à sensibiliser davantage les employeurs au respect de la législation du travail en général. »

◆ La fermeture administrative et la suspension d'activité

En matière de travail illégal et de prestation de service internationale, il existe aussi la possibilité, devant les manquements les plus graves, de suspendre l'activité.

Deux sanctions :

- La fermeture préfectorale temporaire en matière de travail illégal ;
- La suspension de la prestation de service internationale décidée par le DREETS.

Ces moyens sont d'un usage désormais plus fréquent pour mettre fin à des situations qui contreviennent gravement à l'ordre public, notamment en matière de travail illégal, de conditions d'emploi indignes et de risques professionnels massifs.

Suspension de prestation de service, amende administrative et condamnation pénale

En Grand-Est, dans la Meuse, d'importantes condamnations ont été prononcées à l'encontre de prestations de service internationales frauduleuses. Sous couvert de prestation de détachement intra-groupe, deux entreprises se sont créées un réservoir de main d'œuvre non déclarée en France. La société française engrangeait des contrats à bas coût y compris sur des appels d'offre publics.

Un procès-verbal pour prêt illicite de main d'œuvre et marchandage avait été établi en 2020, à l'encontre des deux sociétés, et le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salariés relevé à l'encontre de la société française. La société luxembourgeoise a fait l'objet de trois amendes administratives pour défaut de déclarations préalables et dépassements de la durée du travail (18 900 € au total) ainsi que d'une suspension de prestation pour une durée d'un mois. Le tribunal de Thionville a condamné les sociétés à 40 000 € d'amende chacune, une exclusion des marchés publics pendant 5 ans, la fermeture définitive pour la société française et la diffusion de la décision pendant 2 mois.

Le gérant des deux entités est condamné à 16 mois d'emprisonnement avec sursis, 12 000 € d'amende dont 6 000 avec sursis, à l'exclusion des marchés publics pendant 5 ans, à l'interdiction de gérer pendant 5 ans et à la diffusion de la décision pendant 2 mois.

Il s'agit d'une condamnation de nature à dissuader d'autres fraudeurs de reproduire ce schéma très répandu en zone frontalière, visant à profiter des taux de cotisations sociales et fiscales plus avantageux au Luxembourg.

La verbalisation et les différentes suites pénales

La verbalisation des infractions constatées relève de la libre décision de l'agent de contrôle. La procédure pénale est généralement mise en œuvre en cas d'infractions délibérées, répétées ou concertées, en cas de négligences graves ou de mauvaise volonté flagrante dans l'application des lois et règlements.

Elle est également habituelle lorsque l'infraction ou les infractions constatées sont à l'origine d'un accident de travail grave ou mortel : la recherche de l'effectivité du droit du travail passe ainsi par la sanction pénale, revêtue d'un caractère exemplaire et public.

Une fois que l'agent de contrôle a fait transmettre le procès-verbal d'infraction, l'engagement de l'action publique relève de la décision du procureur de la République qui dispose de l'opportunité des poursuites. Suivant la procédure commune, celui-ci peut traduire le mis en cause devant le tribunal compétent, qui prononce une sanction pénale ou non. Les sanctions pénales sont prononcées par l'autorité judiciaire.

Les agents de contrôle ont transmis 4 590 en 2021 et 4 719 en 2022.

100 000 € d'amende pénale pour absence de blindage de fouille

En Nouvelle-Aquitaine (Charente), l'effondrement d'une tranchée dont les parois n'étaient pas renforcées a causé la mort d'un salarié intérimaire qui conduisait un chargeur pour déverser du gravier avant la pose de canalisations. Le sol, trempé par des jours de pluie, s'est affaissé en bord de fouille sous le poids de l'engin, éjectant mortellement le conducteur.

La procédure initiée par un procès-verbal de l'inspection du travail visait l'entreprise pour absence de blindage de tranchée et défaut de formation à la sécurité. L'entreprise a été reconnue coupable et condamnée à 100 000 € d'amende.

Peines cumulées pour dissimulation d'emploi par défaut de déclarations sociales pour travail illégal

En Normandie, à la suite de plusieurs contrôles réalisés en janvier 2021 sur un chantier de rénovation d'une entreprise immatriculée dans le département de l'Oise, une procédure pénale a été rédigée par les agents de l'URACTI de la DREETS Normandie. Ils avaient constaté des infractions de dissimulation d'emploi par défaut de déclarations sociales auprès de l'URSSAF et à la caisse des congés payés du bâtiment, des déclarations préalables à l'embauche réalisées tardivement ou sur un SIRET qui n'existait plus et enfin l'emploi d'un salarié de nationalité russe, gérant de fait, dépourvu de titre de séjour et de travail sur le territoire français.

En septembre 2022, le tribunal judiciaire de Compiègne a prononcé les condamnations suivantes :

- Condamnation de la personne morale à 20 000 euros d'amende délictuelle,
- Interdiction pendant 5 ans de soumissionner à des marchés publics,
- Condamnation du gérant à 10 000 euros d'amende, interdiction de gérer pendant 15 ans, et interdiction de paraître en France pendant 10 ans,
- Condamnation du gérant de fait à 8 mois d'emprisonnement ferme sous réserve de l'application de dispositions particulières sur le sursis, à 5 000 euros d'amende, interdiction de gérer pendant 15 ans, et interdiction de paraître pendant 10 ans sur le territoire national.
- Jugement publié dans un journal francilien.

Double amende à la suite de l'accident handicapant un jeune travailleur

En Auvergne-Rhône-Alpes, un apprenti en menuiserie âgé de 15 ans avait perdu un doigt et eu les quatre autres doigts de la main gravement blessés alors qu'il travaillait seul sur une scie circulaire. L'enquête a démontré que le protecteur de la lame motorisée avait été retiré au moment où le jeune s'en est servi. Le tribunal a déclaré l'entrepreneur coupable et l'a condamné à deux amendes de 6 000 et 13 000 €, ainsi qu'au versement d'une indemnité à la victime.

◆ La transaction pénale, une alternative aux poursuites pénales

Pour certaines infractions, le DREETS peut, sous le contrôle du procureur de la République, proposer à l'auteur d'une infraction (contravention ou délit puni d'une peine d'emprisonnement de moins d'un an) une transaction pénale.

Les termes de l'accord proposé peuvent comprendre le paiement d'une amende transactionnelle mais également des mesures de mise en conformité.

Cette procédure évite le passage devant le tribunal. Elle favorise l'effectivité du paiement de la somme exigée et la régularisation des situations. La transaction pénale suppose l'acceptation de la proposition par la personne mise en cause et une homologation par le procureur de la République.

Une part importante des transactions porte sur des infractions relatives à la santé et à la sécurité. Les propositions de transaction des DREETS font l'objet d'homologations quasi systématiques par les parquets et les procédures se déroulent en général dans un délai inférieur à un an. Ce dispositif encore récent a permis d'obtenir des régularisations et de renforcer l'efficacité et la visibilité de l'action correctrice de l'inspection du travail. Environ un dixième des procédures pénales donnent lieu à l'engagement d'une transaction.

Certaines infractions sont exclues du champ de la transaction pénale, notamment le travail illégal, l'obstacle aux missions des agents de contrôle, l'outrage, l'entrave à l'élection et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, les infractions susceptibles de donner lieu à une amende administrative, ainsi que les PV rédigés suite à un accident du travail.

La transaction est mise en œuvre dans des entreprises de dimensions variées.

Le **montant de l'amende transactionnelle** dépend de **différents critères** :

- Le nombre d'infractions relevées ;
- Le nombre de travailleurs concernés ;
- Le montant de l'amende encourue ;
- La qualité de la personne poursuivie (personne physique ou personne morale) ;
- Le contexte : taille de l'entreprise, rappel antérieur de la réglementation, régularisation ou non par l'employeur, contexte économique.

Transaction pénale incluant les mesures correctrices nécessaires

En Nouvelle-Aquitaine (Deux-Sèvres), une entreprise a fait l'objet d'un procès-verbal assorti d'une proposition de transaction pénale, que le Parquet a approuvée. La transaction porte sur l'utilisation d'un échafaudage de maçon non conforme. L'amende proposée de 1 000 € est complétée par l'obligation d'achat d'un équipement de travail conforme.

En Grand-Est (Bas-Rhin), après visite d'un chantier de réfection de toiture d'immeuble, l'agent de contrôle avait pris une décision administrative d'arrêt de travaux, en raison d'un risque de chute de hauteur des ouvriers en intervention. L'échafaudage était mal fixé et mal stabilisé sur sa base, et présentait également un danger pour les habitants. La procédure de transaction pénale qui a suivi a inclus la reconnaissance par l'entreprise de ses manquements et son engagement à maintenir constamment les mesures correctrices prises à la suite du contrôle.

Transaction pénale pour des infractions au repos dominical

Une enseigne exploite en France plus de 500 magasins de produits à petits prix pour la maison. Dans un magasin de la Meuse, le constat en 2021 de 70 manquements à la réglementation du travail du dimanche commis notamment pendant les confinements successifs a mené à une procédure pénale visant 35 infractions. En l'espèce, une proposition de transaction pénale a été présentée en 2022 pour un montant de 7000 €, et acceptée par l'entreprise. L'amende a été recouvrée rapidement par le Trésor public. Ce montant raisonnable proposé par la DDETSPP en accord avec l'agent de contrôle a pour but de faire reconnaître l'infraction et de prévenir sa réitération.

◆ La procédure simplifiée par ordonnance pénale

Afin de réduire les délais de traitement judiciaire des contraventions prévues par le code du travail, le procureur de la République peut désormais recourir à l'ordonnance pénale pour la poursuite de ces infractions. Le juge peut statuer sans débat préalable sur l'ordonnance par laquelle est proposée une amende, et prononcer soit la condamnation, soit la relaxe de la personne mise en cause.

Une intervention aux multiples suites pénales et administratives

Après le contrôle d'un chantier en Alsace, suivi d'un arrêt de travaux, de deux procès-verbaux et d'un rapport préalable à sanction administrative, une deuxième série de visites de ce chantier a débuté par des constats de travail dissimulé de sept salariés dont cinq étrangers en situation irrégulière, et à nouveau de risque de chute de hauteur depuis un échafaudage non-conforme, justifiant un arrêt de travaux.

Des investigations plus poussées ont révélé deux niveaux de sous-traitance, avec un écart de près de 16 000 € entre le montant facturé au maître d'ouvrage par l'entreprise principale, pris en charge par le dispositif public « Isolation à un euro », et, d'autre part, le coût de la prestation, réalisée en totalité par l'entreprise intervenante. Cet écart significatif impliquait nécessairement une réduction de diverses charges, par exemple les cotisations salariales. S'agissant d'un deuxième contrôle, le nouveau procès-verbal a mis en cause la responsabilité de l'entreprise intervenante, mais aussi celle du donneur d'ordre direct pour recours délibéré au service d'une personne exerçant un travail dissimulé et non-respect de l'obligation d'enjoindre le sous-traitant de faire cesser une infraction à la législation du travail. Deux infractions ont été relevées à l'encontre du donneur d'ordre indirect, l'entreprise principale : recours à la sous-traitance sans faire agréer le sous-traitant par le maître d'ouvrage, ni ses conditions de paiement ; non-respect de l'obligation d'enjoindre le sous-traitant de faire cesser une infraction à la législation du travail. Enfin, à la suite d'une nouvelle demande d'autorisation de reprise, un rapport a été rédigé en vue d'un arrêt temporaire d'activité par décision préfectorale.

Les décisions administratives

L'inspection du travail a compétence pour rendre des décisions administratives dans des domaines variés : santé et sécurité au travail, relations collectives et individuelles du travail, durée du travail etc.

Le plus grand nombre de décisions concerne le licenciement, la rupture conventionnelle du contrat de travail ou le transfert du contrat de travail des salariés protégés²⁹. En effet ceux-ci ne peuvent intervenir qu'après une décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou, après recours hiérarchique, du ministre chargé du travail. Ce champ de compétence est d'une certaine complexité ; il requiert des compétences juridiques, techniques, économiques et humaines de la part des agents, qui effectuent des enquêtes approfondies. Cette partie du droit présente un enjeu fort pour l'équilibre des relations collectives au travail.

Dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, les **représentants du personnel** bénéficient d'un statut protecteur. Préalablement au licenciement d'un salarié protégé, l'employeur doit solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail qui mène une enquête contradictoire avant de statuer sur la demande d'autorisation de licenciement qui lui est présentée. Le statut protecteur constitue une garantie du bon fonctionnement de la démocratie sociale. Il permet à

²⁹ Délégués syndicaux, représentants du personnel et/ou syndicaux, salariés investis de fonctions ou mandats divers.

la communauté de travail de disposer de représentants dont le statut garantit la représentation et la défense de ses intérêts notamment par une libre expression auprès de l'employeur. Le statut protecteur, qui relève d'exigences constitutionnelles, est consacré par des normes internationales et communautaires.

L'action administrative de l'inspection du travail est soumise à une demande de transparence et à des exigences qualitatives croissantes des usagers et du juge administratif.

Un recours hiérarchique devant le Ministre du travail ou un recours contentieux devant les juridictions administratives peut être formé à l'encontre de ces décisions.

Statistique en matière de salariés protégés (décisions et recours)

En 2021	En 2022
24 601 décisions portant sur le licenciement des salariés protégés prises par les inspecteurs.	22 534 décisions portant sur le licenciement des salariés protégés prises par les inspecteurs.
1 303 décisions des inspecteurs du travail contestées, soit un taux de recours de 5,3 % :	1 018 décisions des inspecteurs du travail contestées, soit un taux de recours de 4,5 % :
<ul style="list-style-type: none"> - 40% des décisions d'autorisation ou de refus de licenciement pour motif économique, en lien avec les effets de la crise sanitaire. - 33% des décisions pour motif disciplinaire, surtout liées à des manquements en matière de sécurité. 	<ul style="list-style-type: none"> - 28 % des décisions en matière de motif économique. - 43 % des décisions d'autorisation ou de refus de licenciement pour motif disciplinaire, en particulier sur des comportements déplacés ou inadaptés envers le collectif ou la hiérarchie.
1 060 requêtes devant les juges administratifs enregistrées et 736 mémoires en défense produits.	1 042 requêtes devant les juges administratifs enregistrées et 605 mémoires en défense produits.
130 réponses apportées par le service d'appui au niveau national aux questions des services déconcentrés :	140 réponses apportées par le service d'appui au niveau national aux questions des services déconcentrés :
<ul style="list-style-type: none"> - Sujets récurrents : consultation des instances représentatives du personnel, transfert du contrat de travail, appréciation du motif économique. - En soutien aux services : élaboration d'outils juridiques et méthodologiques (guide de rédaction des décisions en matière de licenciement des salariés protégés, fiches d'actualité juridique), organisation de webinaires à destination du réseau de contre-enquêteurs ou des responsables d'unité de contrôle, formation à destination des agents des services déconcentrés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sujets récurrents : compétence matérielle, transfert du contrat de travail ou principe du contradictoire. - En soutien aux services : élaboration d'outils juridiques et méthodologiques (fiches d'actualité juridique, fiches juridiques thématiques), organisation de webinaires à destination des responsables d'unité de contrôle et des contre-enquêteurs, formation à destination des agents des services déconcentrés.

4 - L'appui méthodologique

Les agents du système d'inspection du travail ont été accompagnés dans l'exercice de leurs fonctions durant les années 2021 et 2022 à l'aide de différents outils, qui ont notamment pris la forme de guides, de fiches et de parcours d'intervention. Les guides se sont concentrés sur l'exposé de régimes juridiques, avec des recommandations en termes de pratique professionnelle ; les fiches ont abordé des spécificités, juridiques et/ou pratiques, nécessitant des apports de connaissance particuliers ; et les parcours d'intervention ont proposé des méthodologies de contrôle sur des thématiques générales avec des rappels sur les cadres légaux et réglementaires applicables.

19 guides et 22 fiches ont ainsi été élaborés en matière de fonctionnement du SIT (organisation, déontologie, protection des agents de contrôle, moyens d'action juridiques et techniques), de relations de travail (détachement de salariés, durée du travail et travail illégal), et de santé et de sécurité au travail (lieux de travail, bâtiment et travaux publics, manutentions manuelles, amiante, vagues de chaleur, agents biologiques et chimiques, installations nucléaires de base, bruit). Ont aussi été mis à la disposition des agents, 6 parcours d'intervention qui ont porté sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le recours au travail précaire, le détachement de salariés, la durée du travail, les équipements de travail et le contrôle des carrières à ciel ouvert.

En dernier lieu, 14 webinaires à destination des agents du SIT, principalement en lien avec les productions méthodologiques mentionnées plus haut, ont été organisés par la DGT. Il est à noter que deux d'entre eux ont eu pour objet de présenter des évolutions importantes de cadres juridiques ayant trait à la santé au travail et à la prévention des risques associés aux rayonnements ionisants.

III - L'activité du SIT

A - Le pilotage du SIT

La DGT définit **un plan national d'action pluriannuel** qui fixe à la fois les priorités nationales sur lesquelles des attentes spécifiques sont énoncées, les objectifs nationaux, les indicateurs d'activité et d'impact, et la répartition de ces objectifs entre chaque région. Le plan pluriannuel fait l'objet en cours de cycle d'une note afin de préciser et le cas échéant affiner le cadrage des axes définis en fonction des enseignements tirés de l'année précédente.

En 2021-2022, les priorités nationales portaient sur le contrôle de légalité de la prestation de service internationale, la lutte contre le travail illégal, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la santé et la sécurité au travail particulièrement en matière de risque de chute de hauteur, d'amiante, de risque au travail dans les installations classées (ICPE), d'enquêtes sur les accidents du travail.

B - Les interventions en 2021 et 2022

	2021	2022
Interventions (hors DGT)	254 764	236 156
dont contrôles	112 628	107 250
dont Enquêtes	55 290	50 228
dont Examens de documents	76 818	70 429
dont réunions en entreprise	10 028	8 248
% contrôles	44 %	45 %

1 - L'activité de l'inspection du travail en chiffres

	2021	2022
Interventions (hors DGT)	254 764	236 156
0 salarié	17 930	15 471
1 à 9 salariés	71 128	66 689
10 à 49 salariés	78 249	72 914
50 à 249 salariés	59 474	53 992
250 à 999 salariés	15 526	13 764
plus de 1000 salariés	2 993	2 882
(inconnu)	9 464	10 444

III - L'activité du SIT

	2021	2022
Interventions (hors DGT)	254 764	236 156
A - Agriculture, sylviculture et pêche	8 207	7 754
B - Industries extractives	375	625
C - Industrie manufacturière	33 440	29 716
D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	939	796
E - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	7 750	6 742
F - Construction	69 240	64 114
G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	29 369	27 742
H - Transports et entreposage	14 714	13 268
I - Hébergement et restauration	9 933	12 699
J - Information et communication	4 266	3 296
K - Activités financières et d'assurance	4 660	3 071
L - Activités immobilières	6 208	5 228
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	14 946	12 973
N - Activités de services administratifs et de soutien	17 580	16 375
O - Administration publique	2 992	2 503
P - Enseignement	2 825	2 626
Q - Santé humaine et action sociale	13 770	12 680
R - Arts, spectacles et activités récréatives	2 382	2 749
S - Autres activités de services	4 349	4 393
T - Activités des ménages en tant qu'employeurs	3	15
U - Activités extra-territoriales	3	7
non renseigné	6 813	6 784

Source : export Wiki'T du 03/05/2023, hors activité DGT

	2021	2022
Interventions (hors DGT)	254 764	236 156
Chantier	78 947	72 802
Établissement	169 997	157 108
Navire	180	141
Prestation	5 639	6 105

2 - Les interventions du plan national d'action

Les interventions en matière de contrôle d'égalité professionnelle

Grande cause nationale, **l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations professionnelles** et notamment en matière de rémunération est une priorité de l'action des services. Ceux-ci conjuguent l'accompagnement des entreprises et des partenaires sociaux en matière de négociation collective et une vigilance sur le respect effectif des obligations énoncées par la loi du 5 septembre 2018. Les objectifs poursuivis sont de plusieurs ordres : supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes, prévenir et combattre les violences sexuelles et sexistes, lutter contre les discriminations en raison du sexe.

Plusieurs leviers d'action existent : l'information, la sensibilisation, l'accompagnement des entreprises, notamment celles employant moins de 250 salariés, et le contrôle.

Le thème de l'égalité de rémunération figure parmi ceux devant être traités par les accords collectifs ou, à défaut, par un plan d'action énoncé par l'employeur. La priorité est donnée à la négociation collective. L'inspection du travail vérifie que celle-ci est engagée et présente un caractère substantiel et loyal ; un procès-verbal de désaccord peut en faire foi ; à défaut d'accord, l'employeur doit élaborer un plan d'action unilatéral.

Par ailleurs, l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes créé par la loi de 2018, noté sur 100 points, mesuré au moyen de 4 à 5 indicateurs en fonction de la taille de l'entreprise (plus ou moins de 250 salariés), a pour objectif de mettre fin aux écarts de salaires injustifiés dans un délai maximum de trois ans.

En 2021 et 2022, la lutte contre les inégalités professionnelles est restée une des actions prioritaires de l'inspection du travail. **Près de 13 000 interventions ont été effectuées en 2021 et 11 100 en 2022.** Au 31 décembre 2022, **près de 700 mises en demeure et 42 pénalités** avaient été notifiées aux entreprises pour défaut de publication de leur index ou pour absence de mesures de correction en cas d'Index inférieur à 75 points. En 2022, 9 pénalités ont été notifiées, aux entreprises de plus de 250 salariés, pour non atteinte du seuil de 75 points à l'issue d'un délai de 3 ans.

L'analyse des résultats de l'Index de l'égalité professionnelle en 2021 et 2022 montrent que la démarche est enclenchée dans un certain nombre d'entreprises, bien qu'il reste encore des axes d'amélioration. Près de 76% des entreprises assujetties ont calculé et déclaré leur index

en 2021, soit une progression de près de 4 points par rapport à 2020. En 2022, la part des entreprises a encore progressé pour atteindre 84%.

La note moyenne à l'index des entreprises est passée **de 84 en 2020 à 85 en 2021 et à 86 en 2022**. La part des entreprises ayant un index supérieur ou égal à 75 points (sans les incalculables) a augmenté de près de 4 points entre 2020 et 2022 (86% en 2020, 88% en 2021 et 90% en 2022).

Les résultats aux indicateurs « retour de congé maternité » et « parité 10 meilleures rémunérations » se sont améliorés mais ils ne sont pas encore satisfaisants. Bien que la part des entreprises ayant obtenu une note de 0 à l'indicateur « retour de congé maternité » soit en nette diminution, près de 26% des entreprises en 2021 et 20% en 2022 ne respectent pas l'obligation d'augmenter le salaire des femmes au retour de congé maternité. 2% des entreprises ne respectent pas cette obligation depuis 2020.

Concernant l'indicateur « parité 10 meilleures rémunérations », seules près d'un quart des entreprises respectent la parité ou une quasi-parité dans leurs 10 plus hautes rémunérations. La situation s'est cependant améliorée depuis la mise en œuvre du dispositif puisque la part des entreprises ayant obtenu une note de 0 à l'indicateur est en diminution (37% en 2020 contre 35% en 2022).

Les actions d'accompagnement des services se sont poursuivies : réponses aux questions des référents égalité professionnelle au sein des DREETS, mise à jour des parcours d'intervention à la disposition des agents de contrôle ainsi que des courriers-types, sécurisation juridique des actes de l'inspection du travail.

La lutte contre le travail illégal et les abus de vulnérabilité

Le travail illégal recouvre quatre catégories d'infraction recouvrant des formes multiples et en évolution constante :

- Le **travail dissimulé** ou le recours sciemment au travail dissimulé (ex : non déclaration de l'emploi, sous déclaration d'heures travaillées, recours à des statuts en contradiction avec la réalité comme le faux travail indépendant...)
- Le **prêt illicite de main d'œuvre à but lucratif** et le **marchandage** (ex : opération de fourniture de main d'œuvre en dehors de l'intérim légal ayant pour effet de priver les salariés de leurs droits dans l'entreprise utilisatrice)
- **L'emploi d'étrangers sans titre** (ex : emploi d'un ressortissant non européen sans autorisation de travail)
- La **fraude aux revenus de remplacement** (ex : cumul frauduleux chômage/ emploi non déclaré)

Le travail illégal cause **un triple préjudice** :

- **Il pénalise les salariés.** Leurs droits ne sont pas respectés tant en matière de protection sociale que du point de vue de la rémunération, du temps de travail et des repos.
- **Il nuit aux entreprises.** Le travail illégal est une forme de « dumping social ». Les entreprises en tirent un avantage concurrentiel en violant la loi, dont pâtissent les entreprises qui la respectent.
- **Il prive la collectivité des cotisations sociales et des impôts** qui lui sont dus.

La lutte contre le travail illégal implique plusieurs services et corps de contrôle de l'Etat et de la sécurité sociale. Leur action est orientée par le Plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) adoptée en Commission nationale de lutte contre le travail illégal.

Par ailleurs, depuis 2016, l'inspection du travail est compétente pour rechercher les principales infractions d'**exploitation par le travail**, y compris la **traite des êtres humains**. Il s'agit d'une priorité de plus en plus importante de son action, avec un nombre d'enquêtes en progression constante.

Le PNLTI 2019-2021

En 2019, un plan national de lutte contre le travail illégal a été adopté pour une durée de 3 ans. Ce plan 2019-2021³⁰ prévoyait **34 actions** articulées autour de **quatre axes** :

1. Fixer des priorités aux contrôles dans les secteurs les plus touchés par la fraude et lors des **grands événements sportifs et chantiers** ;
2. **Prévenir le recours au travail illégal et à la fraude au détachement** en garantissant les droits des salariés et une information auprès des employeurs et des salariés ;
3. **Renforcer l'efficacité des contrôles**, notamment par la responsabilisation des maîtres d'ouvrages et donneurs d'ordre ;
4. **Faciliter la coordination des partenaires** et piloter et évaluer le plan grâce à des objectifs chiffrés.

30 [Consulter le PNLTI et les rapports des plans précédents](#)

Les grands événements sportifs : contrôle des prestataires de sécurité

Contexte : plusieurs contrôles à l'automne 2022 sur des événements sportifs en région parisienne.

Constats : des salariés sans carte professionnelle, ni accréditation, fuyant pendant les opérations de contrôle (36 agents de sécurité non déclarés sur le premier site, 80 sur le second). Une saisie créance a été effectuée auprès du donneur d'ordre, afin de garantir la réparation du préjudice subi par l'Urssaf, somme versée auprès de l'AGRASC (Agence de gestion et de recouvrement des avoirs saisis et confisqués).

Ces contrôles ont été une source d'enseignements dans la perspective de l'organisation des Jeux Olympiques à Paris.

Dans la mesure où le travail illégal porte une atteinte majeure aux droits des salariés et à l'ordre public social, la lutte contre le travail illégal est une priorité majeure de l'inspection du travail. Cette action a été renforcée par la mise en place en 2015 d'unités régionales spécialisées (URACTI) qui agissent directement contre les fraudes les plus complexes et apportent un appui aux unités de contrôle territoriales.

En 2021, l'activité de l'inspection du travail en matière de travail illégal est restée perturbée par la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19. Les services ont été mobilisés de manière exceptionnelle pour lutter contre des formes de travail illégal en relation avec les fraudes à l'activité partielle. L'assouplissement des procédures en amont pour indemniser rapidement les entreprises pénalisées par le ralentissement de leur activité a créé de nouvelles opportunités de fraude. En réponse, les services de contrôle ont adapté leur activité, développé de nouvelles méthodes de ciblage et permis d'éviter par leurs signalements de nombreux paiements indus.

La mobilisation de l'inspection du travail contre les fraudes à l'activité partielle

Contexte : des fraudes massives tirant profit des mesures d'urgence mises en place pour le versement des aides aux entreprises touchées par la crise sanitaire.

Constats :

- Demandes d'allocation par des entreprises sans salarié ou fictives ;
- Usurpation de Siret d'entreprises réelles par des fraudeurs pour obtenir le paiement des allocations ;
- Mise en activité partielle de salariés poursuivant leur activité (notamment en télétravail).

Des résultats obtenus : l'inspection du travail (URACTI), l'OCLTI, les Urssaf se sont massivement mobilisés pour réduire les préjudices causés aux finances publiques (par blocage des versements) et pour les faire sanctionner par la Justice. Les auteurs du plus important réseau d'usurpation de Siret ont été arrêtés alors qu'ils s'apprêtaient à quitter le territoire national. Un autre fraudeur a été condamné à 7 ans de prison pour avoir détourné plus de 400 000 € d'allocations au chômage partiel.

En 2022, la sortie de la crise sanitaire a permis à l'inspection du travail de réorienter pleinement son action sur les priorités du plan national de lutte contre le travail illégal ainsi que sur les situations d'exploitation au travail et de traite des êtres humains qui représentent une part croissante de l'activité, malgré la complexité des enquêtes et le nécessaire accompagnement des victimes, en lien avec les associations spécialisées ou les syndicats qui les défendent.

Exploitation et traite des êtres humains : prison ferme pour le dirigeant d'une association exploitant des travailleurs sans papiers

Le 10 juin 2022, le président de l'association « Vies de Paris » a été déclaré coupable de traite des êtres humains aggravée et condamné à deux ans de prison, dont un ferme, ainsi qu'au paiement d'amendes et d'indemnités aux parties civiles, par le tribunal de Paris.

Ce jugement emblématique fait suite à une action des agents de l'inspection du travail d'Ile-de-France qui ont mené des investigations pendant plus de deux ans.

Cette pseudo association avait pour public quasi-exclusif des personnes en situation irrégulière, auxquelles diverses prestations étaient offertes contre paiement en espèces (domiciliation, formations...). N'employant aucun salarié, l'association fonctionnait uniquement avec de prétendus bénévoles, quasiment tous étrangers en séjour irrégulier sur le territoire. En situation de subordination de fait, ils étaient rémunérés très faiblement, en espèces, en moyenne un euro de l'heure. Ils étaient assujettis à des conditions indignes : durée de travail abusive, propos vexatoires, parfois racistes, menaces, etc.

Principalement recrutés comme nouveaux adhérents de l'association, ils pensaient travailler pour l'État, espérant que leur engagement dans l'association allait les aider pour obtenir un dossier de régularisation.

Chiffres clés de l'action de l'inspection du travail contre le travail illégal (2021-2022)³¹

	2021	2022
Nombre d'interventions	39 049 dont 5 012 sur fraudes activité partielle	39 359 dont 1 600 sur fraudes activité partielle
Nombre de procès-verbaux (et signalements parquets)	1 178 (2021)	854
Amendes administratives Carte BTP	533 (2021)	579

L'action pénale a connu une augmentation significative en 2021, liée essentiellement à la transmission d'un grand nombre de procédures pour des fraudes à l'activité partielle.

L'inspection du travail a recours de manière croissante aux sanctions administratives. Ainsi, en 2021, elle a proposé plus de 46% des 633 décisions de fermeture temporaire ou arrêts d'activité prononcés par les préfets pour travail illégal³². Enfin, l'inspection du travail garantit l'effectivité du dispositif de carte d'identification professionnelle du BTP voulu par la profession et lancé en 2016, avec près de 533 amendes prononcées en 2021 et 579 en 2022 pour défaut de carte.

Le détachement des entreprises étrangères prestataires de services

Une entreprise peut faire travailler temporairement un salarié dans un autre pays que celui où l'entreprise est établie tout en maintenant dans le pays d'origine le contrat de travail et la protection sociale qui s'y attachent.

Le droit européen encadre cette mobilité :

- en autorisant le pays d'accueil à imposer des obligations déclaratives ;
- en faisant bénéficier les travailleurs détachés de l'essentiel de la réglementation du pays de destination temporaire (« noyau dur »), que ce soit en matière de rémunération, de durée du travail, de santé et sécurité au travail, ou de protection contre les discriminations.

Le développement rapide de la prestation de service internationale (PSI) constitue un enjeu concurrentiel et social majeur : il nécessite une vigilance des services de contrôle afin de vérifier le respect des règles applicables aux travailleurs affectés hors de leur pays à la réalisation de prestations.

³¹ Source : Wiki'T (export du 29/05/2023)

³² Source : MICAF – Bilan 2021 des sanctions administratives

Deux catégories de fraudes sont l'objet des contrôles :

- **Le faux détachement** désigne les procédés d'entreprises qui, sous couvert de « détachement », exercent en France une activité non pas temporaire, mais habituelle, stable et continue, sans s'acquitter des impôts et cotisations sociales afférentes. Ces entreprises pratiquent ainsi une dissimulation d'activité et/ou d'emploi salarié en France, infractions relevant du travail illégal ;
- **Le détachement irrégulier** désigne les procédés d'entreprises qui, exerçant une activité réelle hors de France et effectuant en France une prestation de service, ne respectent pas certaines obligations telles que faire une déclaration préalable de la prestation, désigner un représentant, tenir à disposition de l'inspection du travail des justificatifs, appliquer les dispositions essentielles (« noyau dur ») du droit du travail français.

◆ **Le nombre de travailleurs détachés progresse à nouveau, sans retrouver encore son niveau d'avant la crise sanitaire**

- **En 2021, 254 000 déclarations de détachement hors transport** ont été effectuées en France par des entreprises étrangères sur le télé service SIPSI concernant environ 211 000 salariés détachés (personnes physiques).
- **En 2022, ce sont 266 000 déclarations qui ont été reçues** via le télé service SIPSI pour environ 239 000 salariés.

Le détachement progresse donc à nouveau même s'il reste encore en dessous du niveau observé avant la crise sanitaire (265 000 salariés en 2019). Dans la mesure où les salariés détachés ne travaillent pas en permanence sur le territoire national, le détachement représente un volume estimé par la DARES à 57 500 emplois³³ en 2021.

◆ **Le maintien d'un niveau élevé de contrôle**

Le contrôle du cadre légal du détachement est une priorité constante de l'inspection du travail depuis 2015. **En 2021, 16 104 interventions ont été réalisées, 14 657 en 2022 avec une attention particulière aux conditions de travail et d'hébergement.**

Des amendes administratives sont applicables en cas de non-respect des obligations en matière de prestation de services internationale. Ces amendes sanctionnent le non-respect des formalités déclaratives liées au détachement de travailleurs en France : déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail et désignation d'un représentant en France, ainsi que le défaut de vigilance des donneurs d'ordre. Elles sanctionnent également le non-respect des règles impératives du droit du travail français qui s'imposent aux employeurs y détachant des salariés, en particulier le salaire minimum légal (SMIC)

ou conventionnel applicable à l'activité exercée en France. Dans les cas les plus graves, la prestation de services internationale peut être suspendue. **Au total, 670 amendes et suspensions ont été prononcées en 2021, et 579 en 2022.**

Un montage frauduleux de taxis / VTC ayant recours à des travailleurs détachés

Contexte : depuis plusieurs années, des entreprises étrangères proposent des services de transport aux touristes se rendant dans les stations alpines.

Constats : les chauffeurs travaillaient parfois jusqu'à 70 heures par semaine, dormant dans les véhicules, avec une rémunération : nettement inférieure au Smic (3 à 5 € de l'heure) et un préjudice de plus d'un million d'euros pour l'Urssaf et une concurrence déloyale : perte importante de CA pour les VTC et taxis locaux.

Résultats obtenus : l'enquête de l'URACTI, en étroite collaboration avec la Gendarmerie, a permis d'aboutir le 9 septembre 2022 à des condamnations exemplaires par le tribunal d'Albertville pour travail dissimulé en bande organisée.

◆ Une coopération renforcée avec le service public de l'emploi pour mieux réguler le recours au travail détaché

Si la poursuite des contrôles reste nécessaire, elle est insuffisante pour réguler le recours au travail détaché, en raison d'une forte demande dans certains secteurs, comme la construction, l'agriculture et l'industrie navale, conduisant au renouvellement permanent de certains montages frauduleux de mise à disposition de la main d'œuvre.

En juin 2021, la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a donc initié et proposé aux partenaires sociaux une nouvelle approche visant à réguler plus efficacement le travail détaché, en articulant des contrôles mieux ciblés contre les fraudes avec la promotion d'alternatives socialement responsables pour répondre aux besoins RH des utilisateurs. Les Directions régionales et départementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS/DDETS) sont fortement mobilisées pour décliner territorialement des plans d'action dans chacun des secteurs retenus au niveau national : construction, agriculture et industrie navale.

La santé et la sécurité au travail

En déclinaison du programme 111 « *amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail* », le **plan national d'action (PNA) 2020-2022** a orienté l'action de l'inspection du travail sur **quatre axes**, dont un était dédié

à la santé et la sécurité au travail. **Trois thématiques** ont plus particulièrement été définies, notamment en raison de la mise en cause de l'intégrité physique des travailleurs qu'elles recouvrent : **l'exposition à l'amiante, les risques de chute de hauteur et la prévention des risques industriels dans les installations classées pour la protection dans l'environnement.**

Le PNA 2020-2022 a également réaffirmé l'absolue nécessité **d'analyser les accidents du travail graves et mortels** pour prévenir leur réitération.

En 2021 et 2022, les agents de contrôle ont réalisé respectivement **47 157 et 42 315 interventions sur ces trois thématiques relatives à la santé sécurité.** Ils ont également mené **13 259 enquêtes en matière d'accidents du travail en 2021, et 12 302 en 2022.**

L'action de l'inspection du travail en matière de santé sécurité au travail s'est inscrite dans le contexte de conception et de lancement du **4^e Plan Santé au Travail (PST)** pour la période 2021-2025, renforcé par un **plan dédié à lutte contre les accidents du travail graves et mortels (PATGM)**, pour la période 2022-2025.

- Le PST constitue la feuille de route des pouvoirs publics et de ses partenaires³⁴ en matière de santé au travail pour cinq ans. L'enjeu est d'améliorer durablement la santé au travail de chacun et de prévenir les risques professionnels en fédérant tous les acteurs du monde du travail.
- Ce plan national est décliné par les DREETS en **plans régionaux de santé au travail (PRST).**

Le 4^e Plan Santé au Travail (PST)

Le PST4 a été présenté aux partenaires sociaux du Conseil national d'orientation des conditions de Travail (CNOCT) le 14 décembre 2021, sous la présidence du Secrétaire d'État en charge des retraites et de la santé au travail.

Il comprend **quatre axes** (qui se déclinent en dix objectifs et en actions), et un axe transversal consacré à la lutte contre les accidents du travail. Le PST4 a notamment pour ambition de faire émerger une culture de la prévention, en mobilisant l'ensemble des acteurs sur l'évaluation des risques, la formation, la conception des équipements et lieux de travail ou encore la prévention des risques liés aux mutations du marché du travail. Des risques prioritaires sont identifiés, parmi lesquels les chutes de hauteur, le risque chimique, notamment l'exposition à l'amiante.

³⁴ La co-construction du PST implique : la CNAM – caisse nationale d'assurance maladie, la CCMSA – caisse centrale de mutualité sociale agricole, l'OPPBT – organisme professionnel de prévention bâtiment et travaux publics, l'INRS – Institut national de recherche en santé au travail, l'ANACT – agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, et les partenaires sociaux. Les services de prévention et de santé au travail sont également associés.

L'axe transversal place la lutte contre les accidents du travail graves et mortels au cœur du ciblage des actions du PST. Ainsi, l'ensemble des actions doivent s'adresser aux publics les plus vulnérables (jeunes, intérimaires, nouveaux embauchés, travailleurs détachés), aux TPE-PME, dans les secteurs dans lesquels surviennent le plus d'accidents. Sous l'impulsion du Secrétaire d'État en charge des retraites et de la santé au travail, cet axe transversal a fait l'objet d'un plan spécifique (PATGM), qui engage les pouvoirs publics et les partenaires de la prévention sur des mesures concrètes. Les principaux leviers sont la formation (initiale et continue), la sécurisation de la prise de poste, le renforcement du dialogue social, l'amélioration de la connaissance de la sinistralité au travail pour un ciblage et une communication adaptés.

Tout au long de l'année 2021, les DREETS ont réalisé avec leurs partenaires locaux un diagnostic territorial et élaboré leur PRST4, déclinaison locale des orientations du PST4 et du PATGM. Entre les mois de mai et de décembre 2022, dix-sept régions (sur dix-neuf) ont publié leur PRST4, et la plupart ont organisé des événements de lancement. Outre la forte mobilisation sur les risques prioritaires identifiés par le PST4, les PRST4 révèlent un investissement important sur de nouveaux sujets tels que la santé au travail des femmes et la gestion des crises. On note également le ciblage des acteurs le plus en amont possible (actions sur les maîtres d'ouvrage, sur une filière entière) et une réflexion sur les stratégies de communication.

Ainsi, au niveau national comme au niveau régional le système d'inspection du travail mène son action en cohérence avec les orientations en matière de prévention et de contrôle.

◆ La prévention du risque d'exposition à l'amiante

Les agents de contrôle, appuyés par les membres des réseaux risques particuliers amiante (RRPA), ont réalisé **13 886 interventions sur le risque d'exposition à l'amiante en 2021 et 11 059 en 2022. 145 arrêts de travaux** ont été notifiés durant ces deux années.

Le contrôle de la réglementation amiante est assuré par les agents de contrôle du système d'inspection du travail sur les différentes opérations susceptibles d'exposer les travailleurs à l'amiante, tant par l'analyse documentaire des plans de retrait d'amiante et des modes opératoires que leur adressent les entreprises que par le contrôle des travaux réellement effectués sur les chantiers.

Ces interventions sont appuyées par l'animation et l'accompagnement des membres **des réseaux des risques particuliers amiante (RRPA)** qui ont par ailleurs développé leurs propres actions, dans des domaines plus techniques.

C'est ainsi qu'en 2021, puis en 2022, les RRPA ont mené des actions régionales majoritairement inscrites dans les plans nationaux de santé au travail 3 et 4 et ont diligenté des contrôles dans le domaine des transports ferroviaires (SNCF/RATP), dans les ports maritimes (en lien avec le droit à la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante), dans des organismes de formation amiante (SS4 et SS3) et dans les entreprises de couverture et les déchetteries.

Une campagne de contrôle portant sur le repérage amiante avant travaux (RAT) dans les immeubles bâtis a par ailleurs été déployée du 1^{er} octobre au 31 décembre 2021 et a mobilisé une part importante des agents du SIT (plus de 2 350 interventions en lien avec l'amiante saisies dans Wiki'T sur cette seule période, dont un tiers sur chantier ou en entreprise). Elle a permis de réaliser un état des lieux utile et significatif de l'appropriation de la réglementation en matière de RAT dans les immeubles bâtis par les donneurs d'ordre et les entreprises intervenantes, ainsi que de la qualité des documents produits par les opérateurs de repérage.

Au cours de la campagne, et à l'occasion des contrôles ayant suivi l'étude des rapports de RAT, plus de 600 lettres d'observations ont été adressées, 15 décisions d'arrêt de travaux prises, une demande de mesurage formulée, une mise en demeure DREETS prononcée et 5 rapports de sanctions administratives pour défaut de RAT transmis. Ces constats démontrent que la réglementation n'a pas été totalement comprise ni appliquée par les différents intervenants lors d'une opération sur immeuble bâti induisant un risque d'exposition aux fibres d'amiante, notamment par les donneurs d'ordre, alors qu'elle constitue une étape indispensable à leur évaluation des risques. Il en a résulté une poursuite des actions spécifiques sur le champ du RAT au cours de l'année 2022 par chaque DREETS dans le cadre de son plan d'actions régional.

L'ensemble de ces actions a permis d'une part d'affiner la connaissance de ces intervenants en matière d'amiante, de réaliser des opérations de sensibilisation et d'information, mais aussi, grâce à leur caractère collectif et à la technicité des contrôles, d'améliorer les mesures de prévention mises en œuvre. Les retours d'expérience de ces actions alimentent par ailleurs les réflexions quant aux évolutions réglementaires pouvant être envisagées à court ou moyen terme.

Retrait d'amiante sans repérage avant travaux

Après la démolition d'un bâtiment destiné à l'accueil de personnes en situation de handicap, l'inspectrice du travail de l'Aveyron a été alertée de la présence d'amiante. L'association gestionnaire avait procédé au repérage avant démolition de plusieurs bâtiments et fait réaliser convenablement les retraits de matériaux amiantés.

Cependant, ce bâtiment annexe ne semblait pas avoir fait l'objet d'une telle démarche. L'analyse des débris a été demandée et les travaux alentour temporairement arrêtés. La présence d'amiante sur le site a été confirmée. Un nettoyage spécifique a été organisé. Une mise en demeure du directeur régional a ordonné la mise en décharge spécialisée de l'ensemble des déchets amiantés initialement stockés dans une décharge ordinaire. En parallèle, l'inspectrice du travail a collaboré avec les agents compétents en matière d'environnement.

De l'amiante mêlée à 800 tonnes de pommes de terre : Les services des Hauts-de-France à l'initiative d'une solution

À la suite de l'incendie d'un hangar dont le toit contenait de l'amiante, un important stock de pommes de terre a été pollué par des débris comportant des fibres et des cendres toxiques.

La question du traitement approprié s'est posée à réception d'un plan de retrait d'amiante. L'inspecteur du travail et l'agent chargé du contrôle de la prévention agricole ont consulté le réseau des risques particuliers, la cellule pluridisciplinaire ainsi que le ministère chargé de l'agriculture. Les pommes de terre étant devenues des déchets dangereux, il fallait anticiper leur enlèvement, nécessitant une filière environnementale autorisée. Aux termes de la loi, il revenait au détenteur des déchets de choisir un opérateur qualifié et de s'assurer qu'il les remettrait à une installation de stockage de déchets dangereux (ISDD).

Toutefois, plusieurs ISDD ont refusé d'accueillir ces déchets susceptibles de fermenter. Le pôle T de la DREETS a pu ménager une coordination efficace entre la DREAL et la Préfecture du Pas-de-Calais. Un ISDD local a finalement accepté, à l'aide d'une dérogation, de prendre en décharge la masse des tubercules pollués.

Mise à disposition de travailleurs par une entreprise non-certifiée en Occitanie

Une entreprise de maçonnerie non certifiée avait mis ses travailleurs à disposition d'autres entreprises, quant à elle certifiées, en vue de mener des opérations de retrait d'amiante.

L'enquête, menée par douze agents de contrôle et membres du RRPA sur 7 départements a permis d'établir que l'entreprise, impatiente d'obtenir sa certification après dépôt d'une demande auprès d'un organisme certificateur, avait établi un faux certificat sous logo d'un autre organisme certificateur pour abuser ses donneurs d'ordre. Un signalement au procureur de la République et un procès-verbal ont été transmis à l'issue de cette enquête.

Conséquences d'intempéries : les services de Centre-Val-de-Loire mobilisés

Les tempêtes de grêle très violentes qui se sont abattues sur l'Indre au printemps 2022 ont endommagé de nombreuses toitures dans le département, multipliant les situations de sinistre nécessitant des interventions en urgence sur des matériaux susceptibles de contenir ou contenant de l'amiante.

Les services déconcentrés ont à cette occasion mis en place des actions adaptées, à savoir l'envoi de courriers ou courriels d'information et de rappel de la réglementation aux entreprises, notamment de couverture, avant de diligenter des contrôles sur site. Des arrêts de travaux ont été notifiés suite au constat de plusieurs situations présentant des risques d'exposition à l'inhalation de fibres d'amiante parfois combinés avec des risques de chute de hauteur.

◆ La prévention des risques de chute de hauteur

L'objectif poursuivi est de faire diminuer de manière durable le nombre de travailleurs exposés à un risque de chute de hauteur. Il s'agit de veiller à la mise en œuvre par les entreprises des équipements de protection collective appropriés et de faire respecter l'obligation de formation des travailleurs au montage/démontage et à la vérification des échafaudages.

Afin d'atteindre ces objectifs, les agents ont assuré une présence dissuasive sur les chantiers et en entreprise. Ils ont également utilisé de manière plus systématique et coordonnée les différents outils juridiques à leur disposition (arrêts de travaux, procès-verbaux, transactions pénales, amendes administratives dissuasives en cas de non-respect

d'une décision d'arrêt) et agit auprès des sièges des entreprises visées par ces procédures.

Dans la recherche d'une évolution durable des pratiques, les DREETS ont également ciblé l'ensemble des acteurs du secteur du bâtiment (maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre, coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé - CSPS, fédérations), en partenariat avec les préventeurs locaux (caisses régionales d'assurance retraite et de la santé au travail - CARSAT, organisme professionnel de prévention du bâtiment et travaux publics - OPPBTP).

En 2021 et 2022, les services ont effectué respectivement 31 523 et 29 635 interventions sur ce risque.

En Normandie, une action collective de contrôle des chantiers de construction de maison individuelle

Le plan régional d'actions prioritaires 2020-2022 a porté un objectif de prévention des risques de chutes de hauteur à travers notamment une mobilisation collective, sous forme de campagne régionale sur les chantiers de construction de maisons individuelles.

Cette mobilisation collective s'appuyait sur un diagnostic faisant ressortir une situation dégradée s'agissant des chantiers de construction de maison individuelle :

- En matière d'accident du travail :

- un taux de fréquence régional plus élevé de 12% par rapport au taux national ;

- En matière d'hygiène :

- le plus souvent, une absence d'installations sanitaires et de restauration.

L'objectif des campagnes menées sur la durée du plan pluriannuel 2020-2022 était d'améliorer les conditions de sécurité et d'hygiène sur les chantiers par le biais de contrôles poursuivant un socle d'exigences commun :

- La prévention des risques de chute de hauteur par la mise en place, sur un terrain stabilisé, d'échafaudage de pied périphérique et commun aux entreprises intervenantes et par la protection des ouvrants et trémies ;

- L'amélioration des conditions d'hygiène avec la mise à disposition d'installations sanitaires et de restauration.

Trois campagnes de contrôle ont été menées en juin 2021, octobre et novembre 2022. Les agents de contrôle se sont fortement mobilisés, en contrôlant respectivement 173, 95 et 100 chantiers.

Ces contrôles ont permis de toucher en moyenne 134 entreprises par campagne et ont donné lieu à plusieurs dizaines de décisions d'arrêt de travaux (respectivement 50, 20 et 30).

Quand bien même le nombre de procédures d'arrêts de travaux reste élevé, il a nettement diminué sur la période. Les agents de contrôle ont pu constater la mise en commun d'échafaudage de pied périphérique de manière plus fréquente, tout en notant qu'ils présentaient souvent des non-conformités. S'ils ont constaté une meilleure protection des trémies, l'absence de protection de ces dernières était encore forte au cours de la dernière campagne (20% des arrêts de travaux). Les installations sanitaires et de restauration étaient encore trop peu présentes (20% des chantiers contrôlés), parfois non raccordées au réseau de distribution d'eau ou non-conformes (10% des cas). L'action a été menée en partenariat avec la fédération française du bâtiment, la CARSAT et l'OPPBTP et elle se poursuit à travers le PRST4 de la région Normandie.

En Auvergne-Rhône-Alpes, une action pour une meilleure prévention des accidents du travail dans le bâtiment et des travaux publics avec les acteurs de la filière

En Haute-Savoie, le diagnostic territorial du département révélait que ce secteur représentait 8% des salariés du département mais 16% des sinistres avec 6 accidents par jour, 2 accidents mortels par an et 320 salariés arrêtés. En 2022, 376 contrôles ont porté sur le risque de chute de hauteur (35 arrêts de chantier ont été notifiés).

La thématique de la mise en commun de moyens et la responsabilisation du maître d'ouvrage constituaient une priorité de l'action. Un groupe de travail, représentant les trois unités de contrôle du département, a construit une action de sensibilisation et de contrôles ciblant des chantiers et maîtres d'ouvrages traditionnels d'une part et des constructeurs de maisons individuelles d'autre part. Elle portait sur l'obligation de mise en commun des moyens associée à une coordination effective.

L'action a combiné la formation des maîtres d'ouvrage (dispensée par les agents du groupe de travail), des contrôles ciblés sur certains chantiers et maîtres d'ouvrages, et l'organisation d'une conférence-débat en collaboration avec les partenaires de la prévention (CARSAT et OPPBTP) et la fédération du bâtiment. Cent-trente personnes ont participé à cet échange en octobre 2022 (CSPS, maîtres d'œuvre et entreprises du département).

Il a été proposé aux participants, via un QR code, d'exprimer leur sentiment à l'issue de cette réunion et d'exprimer leur souhait pour l'avenir. Ils ont formulé des pistes d'amélioration telles que la formation des concepteurs des projets de bâtiments/travaux publics, la constitution d'un « lot échafaudage », et la révision des pièces de marché.

Conjointement avec la CARSAT, l'OPPBTB et la fédération du bâtiment, les services d'inspection du travail ont décidé de poursuivre cette opération en ciblant, avec les maîtres d'ouvrage, certains chantiers en cours pour améliorer la mise en commun des échafaudages. Il est également envisagé de susciter une réflexion sur la mise en commun des installations sanitaires, des installations de recette des matériaux et ascenseurs de chantier. L'objectif est de faire en sorte que sur l'année 2023 certains chantiers intègrent ces mises en commun dans les pièces constitutives des marchés.

◆ Le contrôle des entreprises à risques majeurs

Afin d'assurer la prévention des risques industriels, le contrôle des **installations classées pour l'environnement (ICPE)** est une priorité de l'inspection du travail. Un programme d'action pour les années 2019-2021 a été reconduit jusqu'à 2022 sur certains sujets. Il porte en premier lieu sur les établissements classés SEVESO seuil haut, objets de visites régulières sur les risques les plus élevés. S'agissant des établissements classés SEVESO seuil bas et les ICPE soumises à autorisation, un plan de contrôle et une programmation sont mis en place dans les régions en fonction de l'activité et des risques identifiés. Les points de contrôle majeurs sont le fonctionnement de la Commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE, l'intervention des entreprises extérieures, le plan de prévention, la prévention du risque chimique et d'explosion.

Les actions sur les établissements classés SEVESO seuil haut, reconduites jusqu'en fin 2022, ciblent les activités de sous-traitance directement liées à l'unité de production, à la maintenance ou aux contrôles et mesures effectués sur site. La collaboration avec les DREAL est renforcée par des conventions de coopération, des contrôles communs, une coordination lors d'accidents du travail dans les sites classés.

Enquête sur un accident mortel dans une unité de méthanisation

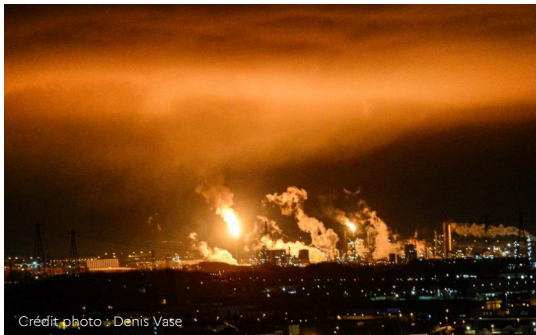
Lors d'une opération de maintenance curative dans le puits à condensats d'une unité de méthanisation des Hauts-de-France, un salarié reçoit au visage un fluide indéterminé qui lui fait perdre momentanément la vue. L'exploitant descend à son tour dans le puits afin de secourir le salarié. Il chute au sol et est asphyxié ; il décède quelques jours plus tard.

Aucun détecteur de gaz fixe n'était présent sur l'installation et aucun des deux n'était équipé d'un détecteur portatif ni même d'appareil de protection respiratoire. Des carences en matière d'évaluation des risques ont été relevées.

Le document d'évaluation des risques avait été rédigé par un prestataire extérieur ; il mentionnait les risques qui ont causé l'accident mais la seule mesure de prévention prévue était une formation au port de l'appareil de protection respiratoire en 2024.

Lors d'un séminaire sur les risques chimiques, une séquence a été centrée sur les unités de méthanisation et aux règles techniques applicables à la surveillance des risques d'incendie et d'explosion notamment.

Un épisode du contrôle des ICPE en Normandie



L'estuaire de la Seine réunit un nombre important d'établissements classés.

À la suite de deux incendies localisés dans une raffinerie de pétrole, une procédure de danger

grave et imminent a été engagée par le Conseil social et économique de l'établissement, et l'inspectrice du travail s'est trouvée saisie en raison de contestations persistantes sur l'imminence du danger ainsi que sur les mesures présentées par l'employeur.

L'enquête de l'inspectrice a recensé plusieurs anomalies sérieuses en matière de risque chimique et d'incendie, notamment dans la circulation et le stockage des fluides, et dans l'entretien et le nettoyage de zones négligées, certaines étant souillées de déchets et de végétations.

Un départ de feu est un danger majeur dans ce type d'établissement. Or, la direction ne répondait pas de façon extrêmement précise aux interrogations de l'agent de contrôle, et les mesures mises en œuvre ou envisagées ont semblé insuffisantes pour admettre que tout danger se trouverait écarté pour les travailleurs de la raffinerie et ceux des entreprises intervenantes.

Dans le cadre de la procédure contradictoire initiée par la DREETS à réception du rapport de l'inspectrice du travail, l'entreprise a présenté des observations plus détaillées. Elle procède à un nettoyage complet des zones négligées et une vérification des circuits.

◆ **L'action des services en matière d'accidents du travail**

D'une manière générale, toute action des agents de l'inspection du travail en matière de santé, sécurité et conditions de travail participe à **la préservation de la santé des travailleurs et à la prévention des accidents du travail**. Les contrôles, la participation aux réunions des institutions représentatives du personnel et les courriers d'observations adressés à l'employeur, sont autant d'occasions de rappeler la réglementation et de l'expliciter. L'agent de contrôle peut également utiliser des outils juridiques permettant de soustraire les travailleurs à une situation de danger grave et imminent, de vérifier la conformité d'équipements ou encore de mesurer l'exposition des travailleurs à un risque. L'exécution de ces décisions administratives par l'employeur et les mesures correctives qu'il prend par la suite, participent à la prévention des accidents du travail.

Informé d'un accident du travail mortel ou grave, l'agent de l'inspection du travail a l'obligation d'enquêter sans délai afin de déterminer si l'employeur a commis une ou plusieurs infractions pénales et de permettre aux victimes (ou leurs ayants droit) de faire valoir leurs droits. Les enquêtes sont souvent complexes techniquement et juridiquement : elles nécessitent de grandes capacités d'observation, de discernement et d'écoute, dans un contexte humain difficile.

Il est également demandé aux agents de contrôle de signaler les accidents du travail graves et mortels dans le système d'information « WIK'IT ». Cette procédure de signalement concerne les accidents graves et mortels et ceux qui ont révélé l'existence d'un danger grave, même si les blessures sont légères.

En 2021 et 2022, les agents de contrôle ont signalé respectivement **1 840 et 1 895 accidents du travail dans le système d'information**.

- Sur ces deux années, environ 26% des accidents du travail signalé impliquent l'utilisation d'un équipement de travail : environ 3% concernent spécifiquement des engins de chantier et 4% sont liés aux opérations de levage.
- La seconde cause d'accidents du travail constatée par les agents de contrôle est **le travail en hauteur** (autour de 21% pour ces deux années).
- Les secteurs d'activité les plus représentés sont : **la construction (33%), l'industrie manufacturière (26%) et le commerce/la réparation d'automobiles/motocycles (9%)**.

Ces signalements ont concerné respectivement **320 et 330 accidents du travail mortels en 2021 et 2022**. Pour ces deux années, les trois premières causes de ces accidents mortels sont **les malaises (33%), les équipements de travail (18% en 2021 et 21% en 2022), et le travail en hauteur (13,5% en 2021 et 19% en 2022)**.

Sur ces deux années, les secteurs d'activité les plus accidentogènes sont : **la construction (29%), l'industrie manufacturière (16%), le transport/entreposage (10%), l'intérim (10%), puis l'agriculture/sylviculture/pêche (10%).**

En 2021 et 2022, les agents de contrôle ont diligenté respectivement **13 259 et 12 302 enquêtes accident du travail**. Elles ont donné lieu aux suites suivantes (en moyenne chaque année) :

- 10 441 courriers d'observations,
- 1 128 procès-verbaux,
- 491 rapports dans le cadre d'échanges avec le Parquet,
- 271 demandes de vérification et de mesurage.

◆ **Condamnations d'employeurs suite aux enquêtes de l'inspection du travail**

Deux travailleurs électrocutés lors de l'abattage d'un arbre

Le 23 octobre 2019, deux travailleurs (de 34 et 36 ans) étaient occupés à des travaux d'élagage et d'abattage d'arbres en bordure d'une parcelle boisée. Leur entreprise intervenait pour le compte du gestionnaire du réseau de distribution électrique, pour entretenir les abords d'une ligne haute tension de 20 000 volts (ligne HTA), constituée de trois conducteurs (câbles conducteurs dépourvus d'isolant). Ils travaillaient dans cette zone depuis le matin. Les deux travailleurs ont été retrouvés décédés au sol, manifestement électrocutés après l'entrée en contact de la nacelle avec la ligne haute tension. Un premier corps était positionné entre l'attelage et le tas de bois. Le second gisait contre l'attelage, à droite de l'équipement. Le terrain était légèrement en pente. Le panier de la nacelle était en hauteur, contre le tronc d'un arbre. La flèche de la nacelle était partiellement déployée et formait un angle à proximité immédiate du conducteur médian resté en place, tandis qu'un conducteur était au sol. Le tronc de l'arbre présentait un trait de coupe et un coin d'abattage ; une tronçonneuse se trouvait à proximité.

L'inspectrice du travail et de l'agent chargé du contrôle et de la prévention (ACCP) ont déterminé que l'un des deux salariés était occupé à couper l'arbre tandis que son collègue manœuvrait le panier de la nacelle contre le tronc dans le but d'orienter la chute. La flèche de la nacelle est alors entrée directement en contact avec le conducteur médian (point d'impact visible sur la flèche), provoquant l'électrification de la nacelle et l'électrocution immédiate du salarié qui était aux commandes de celle-ci. Le second salarié a couru en direction des habitations voisines pour donner l'alerte. Il a très vraisemblablement été électrocuté au moment du réarmement de la ligne haute tension, alors qu'il tentait de revenir vers son collègue.

En effet, les protocoles du gestionnaire de réseau prévoient qu'en cas de contact, la ligne disjoncte pendant quelques secondes, puis est réenclenchée automatiquement trois fois de suite avant une coupure maintenue.

L'inspectrice du travail et l'ACCP ont effectué de nombreuses vérifications au cours des mois qui ont suivi, concernant l'équipement utilisé, les travaux réalisés et leur programmation, l'évaluation des risques et les conditions d'emploi des deux victimes. Ils concluaient que l'équipement mis à disposition des travailleurs n'était pas adapté. La nacelle avait en effet une capacité d'élévation de 15 mètres, inapproprié à l'élagage d'arbres à proximité d'une ligne haute tension positionnée à une hauteur comprise entre 5 et 10 mètres du sol.

Les différents documents d'évaluation des risques établis préalablement à l'opération ne mentionnaient pas les conditions précises d'intervention, ni les équipements et matériels qui seraient utilisés. Ils prévoyaient uniquement la formation des travailleurs à la conduite d'équipement et au risque électrique. Aucune mesure organisationnelle n'était envisagée et l'un des deux travailleurs n'avait pas été formé aux travaux forestiers.

L'inspectrice du travail a rédigé un procès-verbal, clos le 6 mai 2020. Elle a démontré que l'employeur n'avait pas respecté les règles de sécurité spécifiques en matière de travaux au voisinage de lignes électriques.

Le 6 octobre 2022, la personne morale a été condamnée par le tribunal correctionnel compétent à 50 000 € d'amende (assorti de 30 000 € de sursis simple) pour homicide involontaire.

La chute d'un travailleur dans une trémie

Le 3 décembre 2018, une entreprise du secteur du bâtiment intervenait sur un chantier de construction d'un immeuble de logements. En charge du lot gros œuvre et maçonnerie, elle était seule présente sur le chantier. Elle devait réaliser les murs du cinquième et dernier étage. Une conduite de ventilation traversait les dalles de chaque niveau, jusqu'au sous-sol de l'immeuble. Les parois en béton de cette conduite (en pré-murs) étaient en place du rez-de-chaussée au quatrième étage. La sortie extérieure du conduit se trouvait au rez-de-chaussée.

Un travailleur était occupé, seul, au cinquième étage. Il était chef de chantier. Les autres travailleurs ont entendu du bruit. Le corps du travailleur qui se trouvait au cinquième étage a été retrouvé gisant, en bas du conduit de ventilation.

Au cinquième étage, l'agent de contrôle a constaté la présence d'une trémie de deux mètres sur deux à côté d'un escalier. Elle était très partiellement obturée par deux planches en bois, posées sans fixation, reposant simplement sur la dalle. La trémie ouvrait sur le conduit vertical de ventilation, sans aucun obstacle jusqu'au rez-de-chaussée. Des garde-corps étaient positionnés en périphérie de la trémie. Ils n'étaient pas solidement fixés dans la dalle. Les agents de Police présents sur les lieux précisaient qu'il n'y avait pas de garde-corps à leur arrivée et qu'ils avaient été mis en place par l'employeur à leur demande. L'inspecteur du travail est ensuite descendu à l'endroit où le corps a été retrouvé, et il a constaté la présence d'une planche de mêmes nature et dimensions que celles présentes au cinquième étage, recouvrant très partiellement la trémie. Cette planche ne comportait aucune trace de fixation.

Il apparaissait donc clairement que le travailleur, en circulant au cinquième étage, avait chuté dans la trémie. Une des planches s'était déplacée et avait basculé sous son poids, entraînant la chute.

Sur ce chantier soumis à coordination en matière de sécurité et de protection de la santé, l'inspecteur du travail constatait que le plan général de coordination prévoyait que les trémies dont l'une des dimensions était supérieure à 0,80 m devaient être protégées par des garde-corps. Le plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS) de l'entreprise qui employait la victime reprenait explicitement cette prescription. Or, les constats de l'inspecteur du travail démontraient que ces mesures n'avaient pas été appliquées. Enfin, l'inspecteur du travail interrogeait l'employeur quant à l'existence d'une délégation de pouvoir au profit de la victime. Il déclarait qu'il n'en existait pas. Le contrat de travail à temps partiel de la victime mentionnait simplement une obligation d'« appliquer et faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers ».

L'agent de contrôle a relevé un manquement aux règles de protection contre le risque de chute de hauteur par procès-verbal clos le 14 février 2019.

Le 11 décembre 2020, l'employeur était condamné à une peine de 18 mois d'emprisonnement avec sursis, et la personne morale à deux amendes de 40 000 €, dont une assortie d'un sursis de 20 000 €. Le tribunal avait par ailleurs retenu un partage de responsabilité entre la victime, chef de chantier, et l'employeur.

Le 6 décembre 2022 s'est tenue l'audience d'appel de cette décision. Comme en première instance, les débats ont exclusivement porté sur l'existence ou non d'une délégation de pouvoirs en matière de sécurité au profit de la victime, délégation potentiellement exonératoire de responsabilité pour l'employeur. L'agent de contrôle, entendu par la Cour comme témoin, n'a pas assisté aux débats et auditions précédant son intervention.

Appelé en premier lieu par la Cour à présenter ses observations générales quant à une possible délégation de pouvoirs, il a rappelé les éléments recueillis lors de l'enquête et mentionnés au procès-verbal, à savoir : l'absence de document formalisant une délégation de pouvoirs, les propos de l'employeur ayant initialement déclaré qu'il n'existait pas de délégation, et le fait que la victime, salariée à temps partiel, n'était présente que par demi-journée sur le chantier.

Par décision du 15 décembre 2022, la Cour d'appel de Besançon a expressément déclaré l'employeur et l'entreprise « entièrement responsables » et a précisé « qu'il n'y pas lieu à partage de responsabilité » avec la victime.

La condamnation de l'employeur à 18 mois d'emprisonnement avec sursis a été confirmée, et l'entreprise (désormais liquidée) a été condamnée à des peines d'amendes de 10 000 et 8 000 €.

L'employeur et l'entreprise ont par ailleurs été solidairement condamnés à 15 000 et 5 000 € de réparation pour le préjudice subi respectivement par la fille et la petite-fille de la victime, parties civiles.

La lutte contre la précarité

La lutte contre la précarité a été intégrée au plan national d'action du système d'inspection du travail pour le second semestre 2021 et l'année 2022. Cette action, s'inscrivant dans le cadre de sa mission de protection des travailleurs les plus vulnérables, avait pour objectif de lutter contre le recours abusif aux contrats précaires (contrat à durée déterminée et contrat intérimaire) et éviter que des emplois permanents soient pourvus par ce type de contrats.

Il s'agissait également de veiller au respect des droits fondamentaux de ces travailleurs en matière de rémunération, de durée du travail, de santé et de sécurité au travail et d'égalité de traitement avec les travailleurs permanents.

La DGT a accompagné les services sur cette action de contrôle par la diffusion et la présentation d'outils méthodologiques (grilles de contrôle, parcours d'intervention, outil de ciblage des contrats courts par les données issues de la DSN).

Pour les années 2021 et 2022, les agents de contrôle ont réalisé sur ce thème **7 571 interventions**, ayant donné lieu à 30 procès-verbaux. Dans les suites données aux constats d'infractions, les agents de contrôle privilégient généralement la demande de régularisation par des embauches en CDI (plan de résorption de la précarité) à l'engagement de poursuites pénales. Le choix de relever un procès-verbal intervient généralement lorsque l'agent n'est pas parvenu à faire cesser la situation d'infraction.

Les services peuvent alors proposer à l'auteur des infractions une transaction pénale comprenant notamment des mesures pour faire cesser la situation par l'embauche de salariés en CDI.

Ces pratiques favorisant la qualité de l'emploi ont permis d'obtenir des résultats importants en matière d'embauche de salariés en CDI dans les entreprises recourant fortement à des contrats précaires.

Des interventions en matière de recours abusifs aux contrats précaires

Dans les Hauts-de-France, un contrôle du travail précaire a été mené dans un vaste entrepôt logistique du Nord.

En novembre 2020, à l'occasion de l'enquête sur un accident ayant blessé un intérimaire, il est apparu que l'établissement employait 90 CDD et CDI ainsi que 104 intérimaires. Une agence d'intérim était même présente au sein de l'entrepôt... L'employeur admettait la précarité caractérisant les contrats d'intérim, mais pas celle des CDD. Un plan de résorption de la précarité, y compris des CDD, lui a été demandé par les deux agents de contrôle. En janvier 2021, ceux-ci dénombrèrent encore 43 CDD et 231 intérimaires, donc un total de 274 contrats précaires contre 113 CDI. La direction tentait de justifier cette disproportion par les soldes d'hiver, mais exprimait aussi une intention de convertir une partie des contrats d'intérim en CDD. Les agents de contrôle indiquaient qu'un objectif plus conforme serait de tendre vers une proportion de CDD et contrats d'intérim inférieure à 30% de l'effectif. À l'été 2021, l'employeur affirmait avoir fait des efforts. Lors d'une contre-visite effectuée en novembre 2021, la répartition suivante est constatée :

En octobre, 144 CDI, 8 CDD et 72 intérimaires soit 80 contrats précaires représentant 35,7% de l'effectif ;

En novembre, 145 CDI, 7 CDD et 64 intérimaires soit 71 contrats précaires représentant 32,9% de l'effectif.

La pratique usuelle de recrutement de l'entrepôt reste cependant d'embaucher par contrat d'intérim (de trois mois en moyenne) avant de conclure un CDD (avec période d'essai), puis de concéder un CDI, si le bilan le suggère. Les motifs de recours au CDD restent donc peu fondés au regard de la réglementation.

Faute de régularisation, des sanctions effectives

En Ile-de-France, après le contrôle d'un chantier de construction à Paris, l'inspecteur du travail identifiait le recours excessif au travail temporaire dans des emplois permanents de manœuvre. Les délais de carence entre contrats successifs au même poste de travail n'étaient en outre pas appliqués. Le procès-verbal dressé, audienté au tribunal de Nanterre, a abouti à une condamnation pour les deux infractions : 10 000 € d'amende avec une relaxe partielle sur les délais de carence.

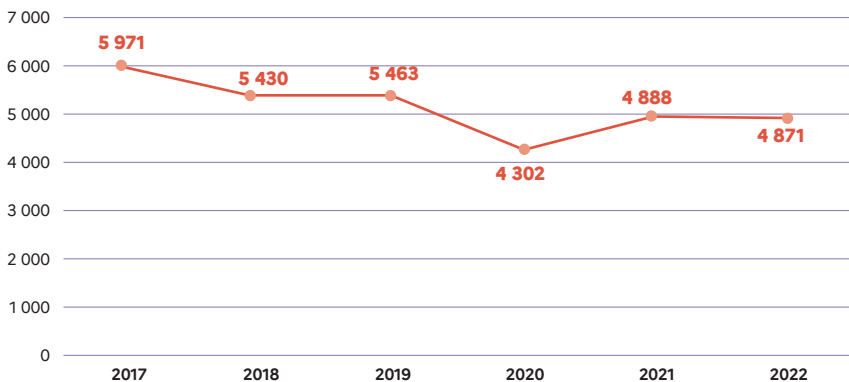
Une importante agence immobilière de station de sports d'hiver en Savoie avait fait le choix d'imposer la précarité en embauchant le personnel de propreté, majoritairement féminin, en contrats à durée déterminée, à temps très partiel. Ni la durée minimale des contrats, ni leur terme, ni la durée du travail n'étaient précisés. Le procès-verbal qui a suivi a fait l'objet d'une proposition de transaction pénale, acceptée par l'employeur et homologuée par le parquet d'Albertville. Un courrier final enjoint l'employeur de mettre et maintenir en conformité tous les contrats de travail. Les deux amendes transactionnelles de 1 500 € pour la personne physique et de 6 000 € pour la personne morale ont été réglées, résultat significatif au regard des enjeux. Le paiement éteint l'action publique, le parquet ayant été dûment informé du succès de la transaction.

Les interventions dans les secteurs spécifiques

◆ Dans le secteur agricole

Le niveau d'activité de l'inspection du travail vis-à-vis du secteur agricole reste globalement stable au cours des dernières années, s'établissant autour de **4 880 interventions en 2021 et 2022**.

Interventions dans le secteur agricole



Source : WIK'IT/DELPHES

L'action du SIT, au-delà du contrôle des exploitations, comprend des missions spécifiques au secteur, comme par exemple l'animation des commissions mixtes paritaires (souvent départementales), ou l'instruction de dérogations relatives à la durée du travail ou aux conditions d'hébergement des saisonniers lors des récoltes et vendanges.

Certaines actions contribuent directement à l'amélioration des conditions de travail du secteur, en particulier la surveillance du marché des agroéquipements dans de nombreux salons et foires, qui a pu reprendre après les annulations des événements des années précédentes en raison des contraintes sanitaires.

Ce type d'action est particulièrement intéressant et efficace dans la mesure où il permet d'intervenir en amont de la survenue d'un éventuel accident impliquant un équipement de travail non conforme. Les contrôles peuvent en outre se dérouler dans des conditions optimales, notamment en termes d'accès aux informations techniques de ces équipements.

L'animation des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) a évolué, comme pour la plupart des instances de dialogue social, avec un recours généralisé à la visioconférence. Le bilan de ces institutions départementales (voire interdépartementales) reste mitigé : 16 CPHSCT sont demeurées inactives depuis 2019, faute de désignation de membres. Certaines CPHSCT réalisent toutefois un travail exemplaire en matière d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail des salariés du secteur agricole, en favorisant le dialogue et l'écoute entre les partenaires sociaux et en permettant de définir et diffuser les bonnes pratiques et d'impulser diverses actions de sensibilisation.

Les services déclinent les priorités nationales dans le secteur agricole. Par exemple, l'action concernant les chutes de hauteur a pu être adaptée, en fonction d'un diagnostic mené par l'échelon local, aux risques liés aux travaux de cueillette en arboriculture, d'accès aux engins agricoles, d'élagage d'arbres ou d'installation de panneaux photovoltaïques sur les toitures des exploitations.

De même, l'objectif de prévention de l'exposition aux matériaux amiantés (réfection des toitures de hangar en tôle fibro-ciment) peut avec pertinence être décliné au secteur. Le plan national de contrôle des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) a également vocation à inclure les silos à céréales, les coopératives de produits phytopharmaceutiques, espaces de stockages de nitrates d'ammonium, voire les scieries (risque d'atmosphère explosive liée à la poussière de bois en suspension).

Prévention du risque CO2 en cave viticole

La DDETS de Gironde a engagé en 2022 une action collective visant à améliorer la prise en compte par les employeurs du secteur viticole du risque lié au dioxyde de carbone (CO2) dégagé lors du processus de vinification. Ce gaz incolore, invisible, inodore et plus lourd que l'air produit lors de la fermentation est responsable d'accidents mortels par asphyxie, en prenant la place de l'oxygène dans l'atmosphère.

La DDETS a rappelé auprès des caves et chais ciblés la nécessité de procéder à l'évaluation systématique de ce risque, en appliquant et déclinant les principes généraux de prévention. Les constats opérés à cette occasion ont permis d'établir que cette évaluation était défailante, notamment en ne mettant en place qu'une ventilation (souvent naturelle : ouverture des portes et fenêtres de la cave), mesure insuffisante pour garantir la sécurité du personnel.

Les services ont insisté sur la nécessité de supprimer le risque, en procédant au captage à la source du CO2 produit au niveau de la cuve. Plusieurs dispositifs techniques sont désormais disponibles sur le marché, pour un coût viable et la possibilité de valoriser/réutiliser le CO2.

Le secteur agricole mobilisait 6,8% des salariés détachés en France en 2022 ; à ce titre il constitue une cible prioritaire du SIT dans le cadre du contrôle des prestations de service internationales.

◆ Dans le transport routier

Employant plus de 605 000 salariés, le secteur des transports routiers de marchandises représente une part importante de l'activité de contrôle des agents qui interviennent sur le champ des transports, avec les contrôles effectués dans les entreprises de transport routier de voyageurs. Chaque section d'inspection veille à l'application des dispositions du code des transports, du code du travail et de la réglementation sociale européenne (RSE) portant notamment sur la durée du travail, la rémunération et les temps de conduite et de repos des conducteurs.

Les objectifs européens en termes de contrôles portent sur le nombre de journées-conducteurs contrôlées au sens de la réglementation sociale européenne (RSE) : ils ne concernent donc que les conducteurs de véhicules qui doivent être dotés d'un chronotachygraphe, à savoir les véhicules de plus de 3,5 t de poids total autorisé en charge (PTAC) dans le transport routier de marchandises et les véhicules de plus de 9 places (conducteur compris) dans le transport routier de personnes.

Ainsi, pour l'année 2022, plus de 363 000 journées-conducteurs ont été contrôlées nationalement au titre de la Réglementation Sociale Européenne. Pour autant, l'action de l'inspection du travail dans le domaine des transports routiers touche également d'autres problématiques comme en témoignent les exemples suivants.

Mouvement de grèves dans une entreprise de transport

En Centre-Val de Loire, suite à la visite de l'inspectrice du travail en charge des transports sur le site de l'entreprise KEOLIS TOURS ACCESS intervenue à la suite de la mise en place d'un mouvement de grève par les salariés de l'entreprise de transport à la demande « FIL BLANC », il a été constaté que la licéité de ce mouvement de grève est remise en cause par la Direction de l'entreprise notamment au travers d'un courrier envoyé à l'ensemble des salariés qui les menace de mesures disciplinaires pour absence injustifiée dès le premier jour de grève.

L'entreprise, qui n'a pas saisi le juge, indique notamment qu'il n'y a pas eu d'alerte sociale préalable. Or, celle-ci n'est due que pour les transports terrestres réguliers de personnes, ce qui n'est pas le cas de Fil Blanc qui relève des transports « à la demande ». La seule obligation qui s'imposait aux grévistes était donc le préavis de 5 jours par une OS représentative, ce qui a été respecté. Cependant, la direction niant le droit de grève, aucune négociation ne s'est tenue pendant cette période contrairement aux obligations, aboutissant de facto à ce que le conflit s'engage.

La DDETS est intervenue dans ce conflit en médiation pour encourager l'employeur à revenir à une forme plus apaisée de dialogue social compte tenu des conséquences possibles en termes d'emploi et de durcissement du conflit. Les revendications du collectif des salariés environ 20 sur 25, sont multiples (salaires, conditions d'hygiène, conditions d'accompagnement des usagers en situation de handicap, conditions de travail...) et mettent en exergue un malaise profond au travail au-delà des questions plus habituelles des niveaux de rémunération.

Après des négociations longues (3 semaines de grève), un accord a été trouvé portant sur l'ensemble de ces points.

Contrôles sur route des véhicules utilitaires légers dans l'agglomération dijonnaise

Une opération de contrôle interservices avec la DREAL, l'URSSAF, la Gendarmerie et les services de la Police nationale a été organisée. L'objectif de cette opération a visé le secteur du transport routier de marchandises au moyen de véhicules légers. Ont été visés les flux de transports entre les zones de messageries de l'agglomération dijonnaise, réparties en périphérie.

L'évolution rapide du commerce en ligne a entraîné un changement considérable dans les stratégies des sociétés de transport, qui doivent désormais intégrer pleinement la notion de livraison du dernier kilomètre, à savoir la dernière étape de la chaîne d'approvisionnement, lorsque le colis est acheminé de son lieu de stockage à sa destination finale. La livraison de colis à domicile est effectuée principalement par de grands groupes qui assurent la logistique et l'organisation des tournées, s'appuyant sur un tissu d'entreprises de transports sous-traitées. Chacune de ces entreprises sous-traitées assure, pour le compte de son donneur d'ordre, un nombre de tournées qui est fonction de sa flotte de véhicules et de son personnel.

Le secteur du transport léger de marchandises, et plus particulièrement celui de la livraison de colis à domicile, est un secteur très concurrentiel qui se doit d'être régulé et contrôlé.

Le dispositif mis en place s'est articulé autour de 4 points de contrôle.

Au total, 107 véhicules ont été contrôlés et plus de 50 infractions constatées :

- 30 infractions à la réglementation Code des transports (absence de livret individuel de contrôle ou d'horaire de service),
- 13 infractions relatives à l'absence de licence de transport, contrat de location, et document de transport en transport routier de marchandises,
- 5 infractions pour travail dissimulé,
- En ce qui concerne spécifiquement les compétences des forces de l'ordre 6 infractions au Code de la route (alcoolémie, stupéfiants, contrôle technique).

◆ **Dans le secteur maritime**

Le niveau d'intervention des services de l'inspection du travail dans ce secteur doit être à la hauteur des enjeux liés aux risques professionnels. En 2021, le nombre d'accidents du travail s'élevait à **1 710** pour environ 26 000 marins^{35[1]}. Le secteur de la pêche est le plus touché avec notamment **12 décès** (contre 4 en 2020 et 14 en 2019).

Les services de l'inspection du travail s'adaptent à la complexité du droit applicable ainsi qu'aux spécificités de l'environnement de travail pour maintenir leur niveau d'action concernant ce secteur, revenu au niveau habituel en 2022 après les baisses des années précédentes liées au contexte sanitaire particulier : **438 interventions (dont 68% visant le secteur de la pêche) ont été effectuées.**

La direction des affaires maritimes et la DGT ont réuni en mars 2022 l'ensemble de leurs agents de contrôle des services déconcentrés, afin de mieux coordonner l'action de l'État concernant ce secteur.

Plan d'action spécifique au secteur maritime du SIT en 2021

La DGT a souhaité renforcer l'action des services d'inspection du travail concernant le secteur maritime, sur les axes suivants :

- **Mobilisation du dispositif État d'accueil, pour le cas du cabotage national** : les DDETS du Var et la DREETS de Corse se sont coordonnées pour procéder au contrôle de navires battant pavillon étranger affectés à la desserte de la Corse, aboutissant à une procédure de sanction administrative pour non-respect du salaire minimum ;
- **Préparation du contrôle des chantiers éoliens en mer**, afin de déterminer et analyser les difficultés juridiques et pratiques, pour assurer la présence de l'inspection du travail pour ces filières d'avenir : les champs éoliens au large de Saint-Brieuc (Bretagne) et Saint-Nazaire (Pays-de-la-Loire) ont fait l'objet de contrôles, permettant de constater l'absence à bord de documents obligatoires, notamment en matière de décompte de la durée du travail ;
- **Renforcement du contrôle des axes prioritaires en santé-sécurité au travail déclinés au secteur maritime** : amiante à bord des navires (établissement du diagnostic technique amiante et de repérages avant travaux, si besoin) et risque de chute à la mer (similaire au risque de chute de hauteur).

35 [1] Source : « Les accidents du travail et maladies professionnelles du secteur maritime : chiffres clés de l'année 2021 » - ENIM/IMP

3 - La mission d'accès au droit

Les services de renseignement

Les services en charge des renseignements en droit du travail (SRDT) positionnés dans les DDETS délivrent, en proximité, une information sur le droit applicable aux salariés et aux employeurs, en particulier des TPE et PME. Ce service public de proximité, composante du système d'inspection du travail, est indispensable notamment pour les publics les plus fragiles et répond aux exigences des conventions n° 81 et 129 de l'OIT. L'activité des services de renseignements ne se limite pas aux traitements de demandes individuelles exprimées par les usagers. Elle se traduit aussi par l'élaboration de réponses collectives par la production de documents, la participation à des informations collectives, etc.

Les sollicitations des SRDT se font par différents canaux :

- par des appels téléphoniques via un numéro d'accès unique aux renseignements téléphoniques, associé à un serveur vocal interactif ;
- une réception physique est organisée au sein des DDETS. En pratique la réception se fait sur rendez-vous (pour réguler les flux de visiteurs, limiter les délais d'attente et assurer de meilleures conditions de travail aux agents), mais aussi sans rendez-vous, pour répondre aux situations d'urgence ou dans le cas de déplacement géographique important de l'utilisateur. Selon les régions, la prise de rendez-vous s'opère par téléphone ou directement en ligne sur le site internet des services ;
- par écrit (courrier et courriel). Ce mode de saisine est en augmentation constante, notamment sous l'effet de la crise sanitaire. Le traitement des courriels fait l'objet d'une organisation adaptée dans chaque région, pour sécuriser la réponse écrite et favoriser la mutualisation des réponses.

	2021	2022
Nombre de demandeurs	575 643	575 054
CDI	380 562	372 904
Non précisé	134 107	139 071
CDD	31 535	31 192
Alternance	13 800	15 144
Autres	8 330	8 163
CTT	4 013	4 579
Saisonniers	2 763	3 595

L'inspection du travail en France en 2021-2022

Intermittent	533	406
Profil des demandeurs	575 643	575 054
Salarié	410 346	406 215
Non précisé	39 390	46 461
Employeur	42 419	37 805
Particulier employeur	25 253	26 130
Employé de maison	10 848	10 959
Assistante maternelle	8 145	8 583
Agent public	8 325	8 530
Autres	7 645	8 175
Représentant personnel	7 196	6 223
Cabinet-comptable	5 362	4 389

En 2022, les agents des services de renseignements des directions départementales ont traité **575 054** demandes, comportant **1 038 309** objets de demandes.

Les services sont principalement saisis par téléphone (**74,07%** des demandes en 2022, **72,52%** en 2021) et par courriel **15,61%** en 2022 contre 9,5% en 2019 (18,17% en 2021). La part des saisines à l'occasion de **permanences physiques diminue. Elle représente en 2021 10,08%** des saisines contre **11,20%** en 2020 et **25%** en 2019.

La quasi-totalité des demandeurs sont des salariés, la majorité d'entre eux sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Les demandes formulées par **les employeurs** constituent **6,6%** de l'activité des services (contre **7,4%** en 2021 et **8,6%** en 2020), auxquels s'ajoutent les **4,5%** (contre 4,4% en 2021) de demandes formées par les particuliers employeurs (employeurs d'assistants maternels et d'employés de maison).

Si l'effectif de l'entreprise n'est pas connu pour 85,25% des demandes, il est à souligner que lorsque l'effectif est connu, **les demandeurs sont très majoritairement issus des TPE – PME** : 56% des demandeurs relèvent d'une entreprise de 1 à 10 salariés, 28% d'une entreprise de 11 à 49 salariés et 16% d'une entreprise de 50 salariés et plus.

Certains secteurs professionnels sont présents de façon récurrente : outre les particuliers employeurs de salariés ou d'assistants maternels, il s'agit **des hôtels-café-restaurants, des commerces de détail à prédominance alimentaire, des transports, du bâtiment et de la coiffure.**

Les demandes traitées par les agents portent essentiellement sur le **contrat de travail** 73,5% en 2022 (71,7% en 2021, contre 68,7% en 2020). Ce qui inclut notamment les problématiques liées à sa rupture (27,7% des questions) puis au salaire (22,1%) et à sa conclusion (22%).

Organisation du premier séminaire des agents du service de renseignements

Les 27 et 28 septembre 2022, le séminaire des services de renseignements en droit du travail a réuni près de 120 agents représentant toutes les régions de France.

Ce séminaire a constitué un cadre d'échanges privilégiés, au cours desquels ont notamment pu être abordés les enseignements du bilan national de l'instruction DGT/DRH du 11 juin 2018 relative à l'exercice de la mission d'accès au droit par les services de renseignements en droit du travail. Un questionnaire SOLEN portant sur l'évaluation quantitative et qualitative des actions mises en œuvre en application de cette instruction avait été diffusé en avril 2022 aux agents de services de renseignements. Le séminaire a été l'occasion de présenter le bilan national et de partager les résultats. Des ateliers ont également permis aux agents de dresser un état des lieux et formuler des propositions autour des thématiques suivantes : la place des services renseignements dans la mise en œuvre de la politique travail, l'accès au droit des usagers les plus éloignés du droit et les outils partagés de gestion de l'organisation et de l'appui au geste métier.

Le code du travail numérique

Prévu par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, le service en ligne destiné à répondre aux questions des salariés et des employeurs sur le droit du travail a été mis en ligne le 1^{er} janvier 2020. Il permet à tout usager, salarié ou employeur de droit privé, d'obtenir par internet une réponse claire, simple et fiable à sa question concernant le droit du travail, gratuitement.

Les réponses en français courant sont étayées par des références juridiques et complétées par des ressources en ligne telles que modèles de documents, liens vers des télé services, etc. Pour les questions plus complexes, le CDTN renvoie aux services de renseignements en droit du travail. Cette complémentarité consolide l'offre d'accès au droit.

Le code du travail numérique intègre l'ensemble des 11 000 articles du code du travail et des 30 000 textes conventionnels fournis par la Direction de l'information légale et administrative, ainsi qu'un fond de réponses rédigées par les services de renseignements de l'inspection du

travail pour les questions les plus fréquentes, ainsi que des fiches pratiques ou juridiques proposées par service-public.fr et travail-emploi.gouv.fr.

Le projet repose sur un moteur de recherche autoapprenant qui utilise l'intelligence artificielle. Il permet d'analyser et de comprendre le sens des questions posées par l'internaute, d'interroger les sources juridiques concernées, d'intégrer la hiérarchie et l'articulation des normes et de répondre avec pertinence et en langage courant.

Le code du travail numérique a été développé au sein de l'incubateur des ministères sociaux, sur le mode « *start-up* ». Il est porté par une équipe réunissant des agents de la DGT, de la DNUM des ministères sociaux et la Dinum choisis pour leur expertise en droit du travail, en numérique, en intelligence artificielle ou en innovation.

4 - La coopération

Coopération nationale

◆ Les partenaires sociaux



• Le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)

Le **COCT** est une instance d'orientation des politiques publiques, non seulement en matière de prévention des risques professionnels, mais plus largement au service d'une réelle promotion de la santé au travail. Il exerce deux principales fonctions :

- Il participe à l'élaboration des orientations des politiques publiques dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail et de l'amélioration des conditions de travail. Les deux instances chargées de cette fonction sont le Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT) et le Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) ;
- Il est consulté sur les projets de textes législatifs et réglementaires qui concourent à la mise en œuvre de ces politiques publiques, notamment en matière de conditions de travail.

- Les observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODDS)

Un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation a été mis en place dans chaque département en 2018 afin de favoriser et encourager le développement du dialogue social et la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés. La désignation des membres doit être renouvelée tous les 4 ans. Le dialogue social progresse avec la consolidation d'une institution qui fonctionne au niveau départemental, l'ODDS, qui a pour finalité de favoriser le dialogue dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'ODDS des Bouches-du-Rhône publie un guide pour la négociation

Dans les Bouches-du-Rhône, avec l'aide de la DREETS de Provence-Alpes-Côte-D'azur et de la DDETS, l'Observatoire départemental du dialogue social a publié un guide d'appui à la négociation relative au télétravail.

Disponible sur le site de l'ODDS du département, le guide a été présenté par les membres de l'observatoire lors d'une conférence de presse : [Guide du télétravail – PACA](#)

Dans le Vaucluse, les conditions du télétravail intéressent l'ODDS

L'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation du Vaucluse et la DDETS ont invité des entreprises du département à une journée de regards croisés autour du télétravail.

Pour commencer les échanges, la DDETS a présenté le cadre juridique de la négociation d'entreprise sur le télétravail hybride choisi ; les conséquences pour la santé et les points de vigilance en matière de prévention ont été illustrés par la médecine du travail. Les expériences de quatre entreprises, relatées par des dirigeants et des représentants du personnel, ont aidé à aller au fond des sujets. La variété des échanges a montré à nouveau l'intérêt et l'actualité du mode d'organisation en télétravail, susceptible de constituer un fort atout d'attractivité en réponse aux difficultés de recrutement rencontrées par certains secteurs d'activité. Les membres de l'observatoire du Vaucluse ont présenté l'outil pratique réalisé par l'Observatoire des Bouches-du-Rhône, intitulé *Guide du télétravail : pour une négociation réussie dans les TPE-PME*, accompagnement concret des entreprises dans la négociation d'un accord d'entreprise.

- **La Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)**

La **CNNCEFP** exerce un rôle consultatif en matière de droit du travail, d'emploi et de formation professionnelle. Elle est placée auprès des ministres chargés du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'agriculture et de la sécurité sociale.

Elle a pour missions :

- De proposer au ministre chargé du travail toutes mesures de nature à faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches ;
- D'émettre un avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs aux règles générales portant sur les relations individuelles et collectives du travail, ainsi qu'au domaine de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ;
- L'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs ;
- L'interprétation de clauses d'une convention ou d'un accord collectif ;
- La fixation du salaire minimum de croissance ;
- Des mesures relatives à l'emploi comme l'agrément des accords d'assurance chômage ou les plans de formation organisés par l'État.

La CNNCEFP est également chargée de suivre l'évolution des salaires effectifs et des rémunérations minimales, l'application dans les conventions collectives du principe « à travail égal salaire égal », du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du principe d'égalité de traitement entre les salariés ainsi que l'évolution du taux d'activité des personnes de plus de cinquante ans. Enfin, elle examine le bilan annuel de la négociation collective.

La CNNCEFP est informée annuellement du bilan et des perspectives d'action du système d'inspection du travail. Les réunions de présentation ont eu lieu les 12 mai 2021 et 8 novembre 2022.

◆ **Les partenaires institutionnels**

Parmi les partenaires institutionnels, on distingue :

- **Des partenaires au sens propre**, comme les services de prévention et de santé au travail, l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) et les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf), la Mutualité sociale agricole (MSA), l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) ainsi que les agences régionales (Aract), l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment

et des travaux publics (OPPBT), la Sécurité sociale (branche accidents du travail-maladies professionnelles) et les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat³⁶), l'Inspection des poudres et explosifs (IPE), les services de contrôle des transports terrestres et ceux des Installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) au sein des DREAL, etc. ;

- **Les organismes qui traitent de thématiques proches** comme l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI), le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS), l'Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (IRSTEA), les institutions chargées de la santé et de la sécurité des gens de mer, etc. ;
- **D'autres institutions** comme l'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES), le Défenseur des droits, la Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (Miviludes), la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), etc.

Des conventions sont conclues par l'administration du travail avec ses partenaires, au niveau national comme au niveau territorial : conventions avec les DREAL sur les risques technologiques, conventions avec l'ASN relatives au contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection concernant les travailleurs, conventions avec les préventeurs sur la sensibilisation aux risques professionnels, conventions relatives à la lutte contre le travail illégal avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale et la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole, actions en partenariat avec les Agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail. Une convention a été signée avec le Défenseur des droits le 12 décembre 2016.

Contrôles des centres dentaires : un exemple d'intervention interrégionale et interministérielle

Le GNVAC et les services d'inspection du travail d'une dizaine de régions ont participé au contrôle de centres de soins dentaires, exploités sous statut associatif.

L'action a été conduite par la Direction générale de l'offre de soins (DGOS) du ministère chargé de la santé, en partenariat avec la Mission interministérielle de coordination anti-fraude (MICAF), l'assurance maladie, les ARS, la Direction générale des finances publiques (DGFIP) et la Direction nationale des enquêtes fiscales (DNEF) en appui. Cette action fait suite à des dérives suspectées par la DGOS portant sur :

- Le but lucratif de l'enseigne, incompatible avec son statut associatif,

36 Avec lesquelles la collaboration est encadrée par des conventions de coopération.

- Le non-respect de l'interdiction de la publicité en centres dentaires de soin,
- Les possibles fraudes fiscales et sociales,
- Des dérives liées aux pratiques d'hygiène et de prévention des infections,
- Des irrégularités en matière de droit du travail. Les centres implantés à Bordeaux, Brest, Caen, Chalon-sur-Saône, Lyon, Paris, Saint-Nazaire, Strasbourg, Toulon, Tourcoing ont fait l'objet d'inspections communes.

Les principaux manquements constatés en droit du travail portaient sur :

- les règles de conception des locaux de travail inappliquées : cabinet médical dans des locaux aveugles, absence d'accessibilité, réglementation sur la radioprotection inappliquée ;
- les locaux sociaux insuffisants ;
- l'absence de DUER ;
- les visites médicales d'aptitude à l'embauche parfois non réalisées ;
- les DPAE effectuées tardivement ;
- l'absence de décompte de la durée du travail ;
- le prêt de main-d'œuvre entre centres juridiquement distincts ;
- la rémunération des chirurgiens-dentistes en fonction d'un pourcentage du chiffre d'affaire réalisé ;
- l'absence d'organisation des élections du CSE.

Des relations étroites avec la Mutualité Sociale Agricole (MSA)

En Auvergne-Rhône-Alpes, les contrôles de prestations de service internationales dans les vendanges s'effectuent souvent avec des agents de la MSA. La responsable d'unité de contrôle du Rhône en charge de l'agriculture invite la mutuelle à déléguer des agents lors des contrôles de l'inspection du travail afin que les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) puissent être vérifiées immédiatement sur le terrain. Cette initiative permet d'obtenir des contrôles très efficaces en minimisant le dérangement des viticulteurs et des vendangeurs.

Les contrôles sont axés sur les principaux utilisateurs de prestations de service internationales et sur les professionnels que des antécédents ont signalé à l'attention de la MSA ou des services.

Contrôle de prestations de services internationales avec l'URSSAF

En Ile-de-France, les services de Seine-et-Marne ont procédé à un contrôle conjoint avec l'URSSAF sur les détachements de salariés effectués par une société d'intérim roumaine au sein de fromageries industrielles.

Les vérifications effectuées ont démontré que 134 salariés avaient été détachés durant plusieurs années sans qu'aucun certificat A1 ne soit établi, et que la société dite prestataire exerçait son activité exclusivement en France sans avoir immatriculé d'établissement sur le territoire.

Ces constats ont abouti à la notification d'un redressement URSSAF s'établissant à 1,9 million d'euros auquel s'ajoutent 792 000 € de majorations. Ce type de collaboration entre les services et l'URSSAF a démontré son efficacité et est appelé à être reconduit.

En Occitanie, échange avec la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) dans le cadre d'une procédure de transaction pénale

À la suite d'un procès-verbal dressé à l'encontre d'une entreprise pour plusieurs manquements aux règles de sécurité en matière de travaux en hauteur, une procédure de transaction pénale a été engagée. Il est apparu qu'une injonction avait été notifiée à l'entreprise par la CARSAT de Languedoc-Roussillon en novembre 2019.

Afin de déterminer au mieux le contenu de l'injonction, l'UC a contacté la CARSAT pour faire un point sur les mesures prescrites et réalisées par l'entreprise. Au regard du peu de mesures mises en application par l'entreprise, la CARSAT envisageait une majoration de cotisations.

À la lumière de tous les éléments, la proposition de sanction a été affinée et mieux adaptée à la situation défectueuse constatée conjointement.

Une collaboration fréquente avec l'Organisme Professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB)

Un accident est survenu dans les Yvelines en raison du décrochement d'une plateforme de travail en encorbellement. Un salarié a fait une chute d'environ 12 mètres. Après contrôle des différentes plateformes de ce modèle présentes sur le chantier, il s'est avéré qu'elles ne pouvaient garantir aux salariés un travail en sécurité. Le chantier a été arrêté un mois pour cette raison. L'enquête a révélé également des carences en matière de formation des salariés et de vérifications des équipements.

Après l'accident, l'entreprise de gros-œuvre a envoyé son personnel en formation avec le soutien de l'OPPBTB dans sa démarche. L'OPPBTB et la CRAMIF se sont emparés de ces questions afin de faire évoluer les pratiques sur le sujet. Un module de présentation a été proposé par la CRAMIF et l'OPPBTB sur les plateformes de travail en encorbellement.

Plus généralement dans ce département, le partenariat est animé par des échanges avec la CRAMIF et l'OPPBTB. Un point sur les accidents de travail a été réalisé : il a été constaté une augmentation du nombre d'accidents de travail et une dégradation des conditions d'exécution des travaux. Deux thématiques de travail commun, amiante et plomb, ont été retenues, pour une journée d'échanges avec tous les agents de contrôle et les ingénieurs/contrôleurs de la CRAMIF.

Une coopération exemplaire avec l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI)

L'inspection du travail de Paris et de Seine-Saint-Denis et des agents de l'URACTI ont enquêté en co-saisine avec le GIR et l'OCLTI, sur une association de domiciliation de personnes physiques, de formations et d'assistance juridique, qui avait pour public, quasi-exclusivement, des personnes en situation irrégulière sur le territoire, employées en tant que bénévoles et stagiaires, sans être déclarées. Les services et l'OCLTI ont procédé à l'audition de 115 victimes, ont enregistré les plaintes pour des faits constitutifs de traite des êtres humains au détriment des bénévoles (rémunérés 1 euro de l'heure), ont exploité de nombreux documents et ont procédé conjointement aux auditions libres. La préparation de la mise en état du dossier avant audience représentait un travail considérable. En 2022, cette affaire menée en collaboration étroite s'est achevée par de lourdes condamnations et la dissolution de l'association délictueuse.

Une relation émergente avec l'École nationale de la magistrature (ENM)

En Nouvelle-Aquitaine, en 2021, deux inspecteurs du travail et une RUC de Gironde sont intervenus devant la nouvelle promotion des auditeurs de justice de l'ENM. Le service formation de l'ENM avait sollicité l'inspection du travail pour participer à des ateliers d'échanges sur les acteurs et les services de contrôle dans le secteur viticole.

À cette occasion, les agents sont intervenus en binôme avec les collègues de la MSA pour présenter les missions, les pouvoirs, la prévention des risques professionnels et la conduite d'une enquête lors d'un accident du travail.

Des échanges directs entre les agents et les futurs magistrats ont porté sur les pratiques professionnelles et les relations entre les services. Le service formation de l'ENM a souhaité que l'inspection du travail de Gironde puisse accueillir des auditeurs en stage.

Coopération internationale

◆ Le Comité des Hauts Responsables de l'Inspection du Travail (CHRIT)

Le Comité réunit des représentants des États membres de l'Union européenne, du Bureau international du travail (BIT), de la Commission européenne, des observateurs et experts. Il assiste la Commission sur les questions relatives à **la prévention des risques professionnels**. Le Comité se réunit deux fois par an en session plénière, sous l'égide de l'Etat-membre en charge de la présidence du conseil de l'Union européenne.

En 2021, les sessions plénières et les journées thématiques se sont déroulées en mai sous présidence portugaise et en octobre sous présidence slovène, avec une participation française active en amont de la présidence française (PFUE 2022).

La journée thématique du Portugal avait pour objectif de recueillir les contributions des États membres sur **la problématique du télétravail développé pendant la crise sanitaire** : risques identifiés, en particulier RPS et TMS, rôle des inspections du travail, méthodologie d'intervention et responsabilité des parties prenantes.

La Slovénie a, quant à elle, consacré sa journée thématique **aux réglementations mises en place pour endiguer la propagation du virus Covid-19 au travail**. À cette occasion, la France a présenté les réponses apportées en matière de protection de la santé des travailleurs, avec un

pilotage national de l'action de contrôle sur les lieux de travail en ciblant les secteurs prioritaires en fonction de l'évolution de la situation sanitaire dans les différents territoires.

Un appui juridique a été apporté aux agents de contrôle, sous forme de guides et grilles de contrôle, sur la prévention des risques biologiques, l'hébergement collectif des salariés agricoles, les chantiers BTP, les commerces de détail ainsi que sur le télétravail. Par ailleurs, un système national de collecte et de traitement d'information quotidienne sur la propagation de l'épidémie a été mis en place afin d'orienter l'action de l'inspection du travail. Enfin, plus d'une centaine de fiches métiers ou sectorielles ont été créées et mises en ligne sur le site internet du ministère du travail. Le Code du travail numérique a aussi été enrichi. Cette présentation a permis de partager au niveau européen un retour d'expériences sur les enseignements à tirer de la crise : réactivité et mobilisation du SIT, des préventeurs, des partenaires sociaux et rapprochement avec les autorités de santé publique.

En mai 2022, la France a présidé la session plénière du CHRIT et organisé une journée thématique consacrée aux méthodes d'évaluation de l'impact de l'action de l'inspection du travail. À cette occasion, la France a présenté un exemple d'évaluation tirée de l'expérience des actions collectives réalisées par l'inspection du travail en Bretagne entre 2016 et 2022.

Cette journée a permis de partager au niveau européen les méthodes d'évaluation mises en place dans différents États membres et d'inclure cette dimension dans les futures campagnes européennes du CHRIT. La France s'est engagée à partager une fiche méthodologique sur l'évaluation en cours d'élaboration.

En octobre 2022, la République Tchèque a présidé et organisé une journée thématique consacrée aux accidents du travail et maladies professionnelles et leur impact sur la société. La France a contribué à cette journée en présentant son plan de prévention des accidents du travail graves et mortels pour la période 2022-2025.

Enfin, le CHRIT a lancé **début 2022 une campagne européenne portant sur la prévention des risques TMS** qui a donné lieu au déploiement de contrôles sur la qualité de l'évaluation des risques TMS dans les entreprises dans des secteurs d'activité à risques (**BTP, santé, agro-alimentaire, transport et logistique, coiffure**). Cette campagne a été très suivie en France et donné lieu à de nombreuses inspections dans le secteur de la santé et dans les EHPAD en particulier. Un premier bilan a été présenté lors du Sommet de Bilbao en novembre 2022, dans le cadre de la campagne « lieux de travail sains » de l'agence européenne pour la santé et sécurité au travail.

◆ Le bureau de liaison

Il assure l'interface entre les services d'inspection du travail en France et dans les autres États membres de l'Union européenne sur les questions relatives au détachement de travailleurs. Il exerce plusieurs missions :

- Échanger des informations avec les autres bureaux de liaison européens dans le cadre des enquêtes effectuées par les services de contrôle : par exemple en faisant vérifier par l'inspection du travail du pays d'envoi la réalité de l'activité d'un prestataire dans ce pays ou le montant du salaire versé à un travailleur détaché ;
- Informer au sujet des accidents du travail dont les victimes sont des travailleurs détachés ;
- Collecter et diffuser de l'information sur le droit applicable en France et dans les États membres ;
- Renseigner les usagers (employeurs et salariés) sur le droit applicable lors du détachement ;
- Répondre, *via* l'outil IMI, aux demandes transfrontalières de recouvrement des amendes administratives.

Pour remplir ces missions, le bureau de liaison est engagé dans des actions de coopération bilatérale avec les autres États membres. La France maintient une coopération bilatérale soutenue avec plusieurs pays : 8 accords et arrangements ont ainsi été signés avec des États membres (Allemagne, Belgique, Bulgarie, Espagne, Italie, Luxembourg, Pays Bas, Portugal) accords qui prévoient des rencontres et actions régulières (au moins annuelles) entre États.

Le bureau de liaison participe activement aux travaux de l'Autorité Européenne du Travail, notamment au programme IMI PROVE, qui vise à améliorer l'outil d'échange d'information entre bureaux de liaison.

En outre, il organise et participe à des « échanges de personnels » durant lesquels chaque partenaire présente son organisation, ses besoins en termes d'enquêtes et ses contraintes éventuelles.

En 2022, la France a ainsi été concernée par deux procédures d'échange : un échange avec la Roumanie, au sujet d'entreprises de travail temporaires établies dans ce pays ainsi qu'un échange avec le Danemark au sujet de l'organisation et de la planification des interventions de l'inspection du travail.

Les bureaux de liaisons déconcentrés organisent également des actions communes autour de leurs problématiques, par exemple la question des travailleurs frontaliers, qui interviennent de part et d'autre de la frontière sans être déclarés comme travailleurs détachés. L'objectif de ces échanges est d'améliorer le contenu des informations échangées, par une meilleure connaissance mutuelle.

En 2022, 379 échanges ont été activés entre les bureaux de liaison français et leurs homologues européens (413 en 2021), auxquels il faut ajouter 16 échanges relatifs à des accidents du travail graves ou mortels survenus dans le cadre d'un détachement (12 en 2021).

	TOTAL	Bureau de liaison national	Bureau de liaison franco-allemand*	Bureau de liaison franco-belge*	Bureau de liaison franco-luxembourgeois*	Bureaux de liaison franco-italiens	Bureaux de liaison franco-espagnols
2016	728	400	76	226		2	24
2017	677	368	55	238		6	10
2018	505	295	65	130	5	0	15
2019	412	168	92	116	20	2	14
2020	291	97	76	90	18	5	5
2021	413	193	66	124	27	1	2
2022	379	155	75	98	34	6	11
Var 2022-2021	-8%	-20%	14%	-21%	26%	500%	450%

*Il ne s'agit pas de saisines IMI, mais de fiches liaisons

Les échanges portent principalement sur le secteur du BTP, et sont concentrés sur quelques pays : Portugal, Pologne, Roumanie, Espagne, Allemagne et Belgique.

◆ Relations avec l'Autorité européenne du travail (AET ou ELA)

Organisme européen chargé d'améliorer la coopération entre les États membres de l'UE en matière de maîtrise de la mobilité transfrontalière des travailleurs, l'AET coordonne les inspections communes, produit des analyses et des propositions, et assure une médiation en cas de différend entre États membres.

Après son installation en 2019, l'AET a stabilisé en 2021 et 2022 son organisation. Les différents groupes d'experts, auxquels la France a systématiquement participé, se sont structurés. Le groupe d'expert « inspection » a produit un guide pour l'organisation des inspections conjointes ou concertées ainsi que le canevas des rapports faisant suite à inspections. Il en a été de même avec le groupe expert « médiation », qui a établi des règles de saisines et proposé des formations aux techniques de médiation, notamment pour les deux représentants français.

En 2021 et 2022 la France a suscité ou participé à neuf inspections conjointes ou *staff exchange*, avec l'Espagne (DREETS de Pays-de-la-Loire), la Bulgarie (DREETS du Grand-Est et des Hauts-de-France), avec l'Italie (DREETS AURA et PACA), le Danemark (DRIEETS Ile-de-France),

la Roumanie (DREETS de Normandie), l'Irlande (DREETS de Bretagne), le Portugal (DREETS de Nouvelle-Aquitaine).

L'objectif est qu'un nombre suffisant d'inspecteurs du travail puisse au besoin participer à ces inspections conjointes ou concertées en fonction des situations rencontrées qui le nécessitent, dans le but de faire progresser les enquêtes.

En 2021, l'Autorité européenne a lancé une campagne de sensibilisation à destination des travailleurs saisonniers agricoles qui pouvait se prolonger par des inspections conjointes.

La DREETS du Grand-Est a accueilli du 13 au 17 septembre 2021, en pleine période de vendanges, deux inspectrices du travail bulgares qui ont suivi plusieurs équipes de contrôles dans le département de la Marne composées d'inspecteurs du travail et d'inspecteurs de la caisse de mutualité sociale agricole. Ces contrôles visaient principalement les prestataires de services. Plus de 460 salariés ont été rencontrés ; sur dix contrôles d'hébergement collectifs, certains ont donné lieu à des relogements par les donneurs d'ordre. Une situation de prêt illicite de main d'œuvre en lien avec la sous-traitance abusive a abouti à des procédures pénales à l'encontre de l'ensemble des protagonistes.

- **Les autres relations de la DGT avec les membres de l'Union européenne et les interlocuteurs internationaux : la Mission Europe et international**

La mission Europe et international pilote et coordonne les affaires européennes et internationales pour la DGT, en lien avec la Direction des affaires européennes et internationales (DAEI), le Secrétariat général aux affaires européennes (SGAE) et la représentation permanente. Elle assure le suivi et la coordination des actions liées à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques européennes et internationales.

A - La communication et valorisation de l'action du SIT

1 - En interne

Au niveau national, la DGT centralise les remontées d'informations statistiques et qualitatives. Les remontées régulières proviennent d'une part du système d'information Wiki'T. Des notes bimensuelles sur l'environnement et l'activité de l'inspection du travail apportent des éléments concrets et qualitatifs. Des transmissions ponctuelles d'information sont sollicitées des DREETS.

Certaines peuvent s'inscrire dans une régularité, comme cela a été le cas du suivi des foyers épidémiques qui a été mis en place dans le cadre de la crise sanitaire. Les questions des services régionaux sont également transmises afin d'en assurer une meilleure capitalisation et que le niveau régional joue pleinement son rôle d'appui et de filtre.

Il s'agit de questions d'interprétation juridique, de questions méthodologiques ou encore de signalements de situations non couvertes par un texte. Les réseaux de référents peuvent être utilisés pour évoquer des sujets techniques.

Les accidents du travail graves ou mortels sont signalés par Wiki'T et par transmission directe dont la DGT assure un suivi quotidien.

Les données accessibles ou reçues sont agrégées et exploitées à plusieurs fins :

- Apporter une connaissance concrète du terrain, alimenter des réflexions sur des sujets en cours d'examen, pour les bureaux techniques de la DGT, en charge de la rédaction des textes, de la préparation des réponses parlementaires ;
- Informer le ministre chargé du travail des faits marquants et de l'activité des services, et permettre ainsi de préparer des rencontres avec les partenaires sociaux, la presse, des homologues étrangers ;
- Suivre l'activité et valoriser ses effets dans ses aspects concrets et qualitatifs, notamment du point de vue des domaines prioritaires de la politique du travail (travail illégal, risques majeurs, relations collectives du travail), et permettre une vigilance sur des tendances perceptibles du tissu socio-économique ;
- Sur l'ensemble des sujets traités par les services, alimenter en faits et en exemples les documents de communication ponctuelle ou institutionnelle tels que réponses à la presse, mises au point, rapports aux organes gouvernementaux, rapports aux organisations internationales ;
- Suivre par un tableau de bord tenu à jour la réalisation des objectifs prioritaires, contrôler l'évolution des paramètres entrant dans l'appréciation des moyens et des résultats de l'activité (organisation, nombre d'interventions et de suites par type, ressources humaines, etc.) ;
- Utiliser directement l'information reçue, notamment les informations relatives aux accidents de travail graves ou mortels impliquant l'utilisation d'un équipement de travail. Les bureaux techniques peuvent au besoin lancer une procédure particulière de surveillance du marché.

Enfin, la valorisation est importante en interne pour les services, à la fois pour leur restituer des aperçus de l'action du SIT à l'ensemble des agents, mais aussi à l'intention de la représentation nationale ou des

échelons décisionnels. Cela permet également de diffuser de l'information et rend possible une mutualisation des actions et des pratiques observées à travers différents supports de communication :

- Échos des pôles Travail
- Flash travail

Chacune des 18 DREETS gère la communication sur l'action de l'inspection du travail dans sa région.

2 - En externe

L'action du système d'inspection du travail est soumise d'une part à des normes internationales imposant la communication de bilans périodiques, d'autre part aux procédures de programmation et d'analyse de résultats issues de la loi d'orientation des lois de finances (LOLF).

Le SIT exerce des fonctions d'information, de contrôle et de conseils au service de l'application de textes touchant à des domaines juridiques et techniques sensibles, particulièrement variés : droits fondamentaux, réglementation du travail, prévention des risques professionnels, dialogue social, etc.

Il est souvent utile d'en expliciter les motifs et d'en valoriser les résultats à l'intention des partenaires sociaux, des représentants de secteurs économiques, des médias, et également en interne.

Les différentes sources et supports d'information sont utilisés dans le cadre d'une valorisation qui a pour but de rendre plus concrets et mieux illustrés les publications sur l'action des services mais aussi sur l'état de l'effectivité du droit :

- Rapport annuel au Bureau international du Travail.
- Rapports d'application des conventions de l'OIT.
- Rapports sur les conditions de travail ou sur la négociation collective.

En région, les DREETS communiquent dans leur cadre territorial et présentent aux partenaires sociaux et interlocuteurs institutionnels des bilans de leur activité. Des actions de communication thématiques viennent appuyer la politique du travail au niveau régional sur des sujets très variés comme le montrent quelques exemples.

L'appui au dialogue social à l'échelon régional en Centre-Val de Loire

La « newsletter » titrée Dialogue social, créée lors du confinement de 2020, analyse les accords négociés en région pour offrir un aperçu des différents sujets et des résultats des négociations.

Chaque bulletin intègre le témoignage d'un acteur de terrain, syndicaliste, directeur des ressources humaines, responsable de dispositifs, ou encore médecin du travail. Diffusée auprès des organisations syndicales et patronales, des organisations paritaires et des organismes relais, elle compte 280 abonnés.

Le numéro de mars 2022, par exemple : « Négocier pour adapter les compétences des salariés par la gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP), les transitions collectives », poursuit la série commencée en 2021 sur les négociations obligatoires : en entreprise, dans les branches, sur la rémunération, sur le temps de travail, la participation, la qualité de vie, les conditions de travail.

Parmi les autres thèmes abordés en 2021 : la base de données économiques et sociales (BDES), les dispositifs négociés pour préserver l'emploi, le scrutin dans les TPE, le télétravail, l'égalité professionnelle, le fonctionnement du CSE.

Digitalisation des transmissions des plans de retrait d'amiante

Après les Hauts-de-France et les Pays de la Loire, l'obligation de saisie des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage d'amiante (PDRE) par le site www.dematamiante.travail.gouv.fr est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022 en Occitanie, en Normandie et à La Réunion. En Normandie, le réseau régional des risques particuliers amiante (RRPA) a organisé un webinaire dédié à ce système d'information, à l'attention des agents du SIT. Une présentation des différentes fonctions par les deux administrateurs a permis de répondre aux nombreuses questions des 75 agents participants au sujet du déploiement de l'outil. L'accompagnement se poursuit avec l'élaboration de supports de type « pas à pas ».

La DREETS au salon « Préventica » de Lille

Le salon professionnel de référence en matière de santé, sécurité et qualité de vie au travail a réuni un grand nombre d'exposants allant du matériel de sécurité collective et individuelle, aux moyens de maintenances manuelles, en passant par les exosquelettes et la RSE.

La DREETS y était présente.

Des sujets en matière de SST ont été abordés au travers d'ateliers et de conférences dont trois proposées par la DREETS sur les thèmes suivants :

- « Stagiaire-apprenti : une formation sécur' », ou la prévention des risques professionnels chez les nouveaux arrivants ;
- « Amiante : repérage avant travaux » ;
- Prévention des risques professionnels dans les Hauts-de-France : le plan régional Santé Travail.

Une convention entre DRAAF, DREETS et MSA sur l'intégration des questions de santé au travail dans l'enseignement dispensé aux jeunes en agriculture a été signée. Elle comporte le recours à des outils de formation variés qui ont été présentés au salon, comme des films sur l'accueil des stagiaires et apprentis en entreprise, un atelier-témoignage d'une entreprise avec mise en scène de tous les acteurs (entreprise, jeune, formateur, parents). Ce salon est une occasion importante de parler de prévention et de santé sécurité dans une région marquée par une sinistralité plus forte que la moyenne.

L'inspection du travail en France en 2021-2022 est le rapport remis par le Gouvernement français au Bureau international du travail (BIT) dans le cadre des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Le document présente le périmètre d'intervention, l'organisation et les moyens du système d'inspection du travail français. Il revient sur les récentes réformes mises en œuvre et les nouveaux pouvoirs conférés aux agents de contrôle pour mieux répondre à l'évolution du monde du travail et gagner en efficacité.

Ce rapport annuel retrace l'activité des services de l'inspection au regard de leurs principales missions -qu'il s'agisse de faciliter l'accès au droit, de veiller à son effectivité, ou de promouvoir le dialogue social- et des priorités d'action que constituent la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement international de salariés, de santé et de sécurité au travail et de l'égalité professionnelle.

Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités
Direction générale du travail
Sous-direction de l'animation territoriale du système de l'inspection du travail
Bureau du pilotage du système d'inspection du travail
14 avenue Duquesne 75350 Paris 07 SP