



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction générale  
du travail

Édition 2020

# L'inspection du travail en France en 2019



BILANS & RAPPORTS

**Rapport rédigé à l'intention 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



L'année 2019 a été une année de forte mobilisation collective du système d'inspection du travail autour des priorités nationales rappelées dans le plan national d'action de l'inspection du travail.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et notamment la prévention des risques liés aux chutes de hauteur encore bien trop nombreuses et dramatiques, le risque lié à l'inhalation de fibres d'amiante, la lutte contre le travail illégal et les fraudes au détachement, sont de puissants facteurs d'atteintes aux droits des travailleurs et de concurrence déloyale. Ils constituent autant de priorités pour le système d'inspection du travail.

Avec un objectif collectif de 300 000 interventions dont la moitié consacrée à ces priorités, le choix a été opéré d'accroître de manière significative l'impact de l'action des services sur ces questions ; 295 890 interventions ont effectivement été réalisées par les services d'inspection du travail dont près de 170 000 sur les priorités nationales ; l'inspection du travail a donc continué cette année à augmenter sa présence dans les lieux de travail.

Ainsi, près de 152 000 établissements distincts occupant 7 666 500 salariés ont fait l'objet d'une intervention cette année, les deux-tiers ayant concerné des établissements occupant moins de 50 salariés.

Afin de valoriser les actions menées dans les entreprises par le système d'inspection du travail, la Direction générale du travail, autorité centrale de l'inspection du travail française, a organisé pour la première fois une information nationale des partenaires sociaux sur les orientations du service public lors d'une commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle au cours du mois d'avril 2019, ce qui a permis un échange sur les différents aspects de l'activité et des modalités d'accomplissement des missions, exercice poursuivi par une conférence de presse ayant connue un écho important dans les médias. L'activité de l'inspection du travail a également été mise en exergue lors de la Commission nationale de lutte contre le travail illégal du mois de juillet 2019.

## L'inspection du travail en France en 2019

Mais l'année 2019 a également été marquée par l'annonce par le Premier ministre de la réforme des services déconcentrés de l'État en région et département, cette réforme dite de « l'OTE » (organisation territoriale de l'état) impliquant pour le ministère du Travail français la création de nouvelles directions régionales issues de la fusion des directions régionales de l'économie, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et des directions régionales de la jeunesse et de la cohésion sociale (DRJSCS), mais également la suppression des unités départementales des Direccte intégrées au sein de directions départementales interministérielles (directions départementales de l'emploi, du travail et de la solidarité – DDETS).

La circulaire du 12 juin 2019 du Premier ministre précise toutefois que « l'inspection du travail conservera son système actuel d'organisation de la ligne hiérarchique », étant placé sous l'autorité de la DGT et non sous celle du préfet.

Cette nouvelle organisation territoriale de l'État devait se mettre en place en 2020, mais sa mise en œuvre a été reportée en 2021 en raison de la crise sanitaire.

Une vigilance particulière a donc été apportée par l'ensemble des pouvoirs publics et au premier chef par le ministère du Travail pour veiller au respect des garanties d'indépendance et de libre décision posés par les conventions 81 et 129 qui se traduiront à la fois dans l'organisation administrative et dans le fonctionnement quotidien des services.

**PIERRE RAMAIN**

Le directeur général du travail

# Chiffres-clés

		2019	2018	2017
Champ d'intervention	Entreprises relevant du contrôle de l'inspection du travail (en millions)	1,81	1,81	1,81
	Salariés (en millions)	20,11	20,11	20,11

Organisation	Unités de contrôle	225 UC territoriales	227 UC territoriales	232 UC territoriales
		22 UC régionales	21 UC régionales	20 UC régionales
	Nombre d'établissements par agents de contrôle	831	846	896

Personnel (au 31 déc.)	Responsables d'unités de contrôle	219	210	195
	Inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises	1 796 (dont 162 inspecteurs stagiaires)	1 723 (dont 239 inspecteurs stagiaires)	1 477 (dont 192 inspecteurs stagiaires)
	Contrôleurs du travail chargés du contrôle des entreprises	379	414	539
	Agents chargés du contrôle des entreprises	2 175	2 137	2 016
	dont femmes	1 348 (62 %)	1 315 (62 %)	1 247 (62 %)
	dont hommes	827 (38 %)	822 (38 %)	769 (38 %)
	Assistants au contrôle	684	735	714
	Agents appui-ressources-méthodes (ARM)	41	41	41
	Médecins inspecteurs du travail	29	29	29
	Ingénieurs de prévention	70	70	70
	Agents des services de renseignement du public	438	453	445
	Ratio : nombre de salariés par agent de contrôle	9 247	9 411	9 976

Activité (6)	Interventions	295 890	280 248	262 550
	Enquêtes et examens de documents	143 306	135 660	125 084
	Contrôles, en % des interventions	47 %	46 %	47 %
	Lettres d'observations	181 368	170 547	161 334
	Mises en demeure	5 837	4 838	3 980
	Procédures pénales engagées	5 363	5 000	4 385
	Sanctions administratives	2 246	1 776	1 555
	Arrêts et reprises de travaux ou d'activité	7 199	5 812	6 068
		Nombre moyen d'intervention par agent de contrôle	136	131

Sources : Flores 2017, Insee (filtre IT) pour les données macroéconomiques ; DRH et DGT pour le reste.

## Faits marquants

- Dans le cadre du Plan national d'action (PNA), qui est le cadre définissant les orientations prioritaires du service public de l'inspection du travail français, des actions prioritaires ont été fixées dans la continuité des priorités des années antérieures et pour la première fois en 2019 ; elles sont assorties d'objectifs chiffrés annuels nationaux et répartis régionalement au regard notamment des capacités de contrôle de chacune des régions, afin de s'assurer sur ces sujets d'un niveau d'interventions significatif.
- **8 janvier 2019** : Publication du décret « Index de l'égalité professionnelle » sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.
- **5 février 2019** : Tenue d'un colloque à Paris pour le bilan à mi-parcours du troisième Plan santé au travail (PST3).
- **20 février 2019** : Adoption de l'ordonnance transposant la directive (UE) 2018/957 sur le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service.
- **22 février 2019** : Séminaire co-organisé avec le Cnam sur les métiers de l'amiante.
- **1<sup>er</sup> mars 2019** : Échéance concernant la publication de l'Index de l'égalité professionnelle par les entreprises de 1 000 salariés et plus.
- **8 mars 2019** : Publication d'un guide pratique et juridique contre le harcèlement et les agissements sexistes au travail.
- **2 avril 2019** : Déploiement d'un numéro de téléphone unique pour les services de renseignements en droit du travail.
- **8 au 14 avril 2019** : Organisation des *Joint action days*, journées d'action commune des inspections du travail européennes, contre la traite des êtres humains.
- **10 avril 2019** : Présentation des priorités nationales du système d'inspection du travail aux partenaires sociaux lors d'une commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle.
- **26 avril 2019** : Signature d'une déclaration commune de coopération entre les inspections du travail française et espagnole.
- **10 au 21 juin 2019** : 108<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail ; adoption d'une déclaration à l'occasion du Centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT).

- **21 juin 2019** : Adoption par les membres de l'Organisation internationale du travail de la convention n° 190 pour lutter contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail.
- **28 juin 2019** : Première édition des « Réussites du dialogue social » à Paris.
- **8 juillet 2019** : Adoption du Plan national de lutte contre le travail illégal (PLNTI).
- **16 juillet 2019** : Mise en ligne de la nouvelle version du portail Sipsi pour les déclarations de détachement effectuées dans le cadre de prestations de services internationales.
- **31 juillet 2019** : Création de l'Autorité européenne du travail (AET).
- **1<sup>er</sup> septembre 2019** : Échéance concernant la publication de l'Index de l'égalité professionnelle par les entreprises de plus de 250 salariés.
- **1<sup>er</sup> septembre 2019** : Mise en ligne de la nouvelle version de l'intranet métier de l'inspection du travail.
- **23 septembre 2019** : Publication du guide pour les décisions administratives en matière de licenciement des salariés protégés.
- **18 novembre 2019** : Mise en ligne de [liste-noire.travail-emploi.gouv.fr](http://liste-noire.travail-emploi.gouv.fr), site de publication des condamnations pénales en matière de travail illégal.
- **31 décembre 2019** : Mise en ligne du code du travail numérique. [code.travail.gouv.fr](http://code.travail.gouv.fr)

## 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)<sup>1</sup>. Il permet ainsi au BIT de s'assurer de la conformité de l'inspection du travail nationale aux règles définies par les conventions. Il expose les caractéristiques du système d'inspection du travail dans toutes ses composantes, le bilan de l'activité du système d'inspection du travail ainsi que les réalisations de l'année, avec des exemples illustrant les interventions des services dans l'environnement socio-économique et les questions traitées. Indépendamment de l'engagement pris par la France de rendre compte au BIT en application des articles 20 de la convention n° 81 et 26 de la convention n° 129, ces informations concourent également à une meilleure connaissance et compréhension du fonctionnement et de l'action du système français d'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 - Compétence et organisation

## A - Une compétence généraliste

La fonction 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. Dans quelques secteurs à technicité particulière, l'inspection est confiée à des agents relevant d'autres ministères ou autorités de tutelle<sup>2</sup>.

Le système d'inspection du travail veille à l'application de normes<sup>3</sup> juridiques d'ordre législatif (lois, ordonnances) et réglementaires (décrets, arrêtés)<sup>4</sup>. La grande majorité sont codifiées dans le code du travail, mais le service est aussi compétent pour faire appliquer des dispositions du code pénal, des codes de la santé publique, de l'environnement, de la sécurité sociale, et du code rural et de la pêche maritime, ou encore celles des conventions et des accords collectifs.

---

2 Voir *infra*.

3 « Norme » est entendu ici au sens général qu'utilise l'Organisation internationale du travail, à savoir une loi, règle ou prescription que doivent suivre les employeurs dans le cadre de l'emploi de salariés. En revanche, dans l'acception aujourd'hui la plus fréquente, il s'agit plus précisément d'un 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. Les normes sont très présentes dans le champ du travail.

4 S'agissant des textes parus en 2019 en matière de travail, voir à la fin du présent rapport.

Il intervient sur l'ensemble de la relation de travail (relations individuelles et collectives de travail, conditions de travail, conditions d'emploi).

Il dispose d'une compétence d'investigation en présence de toute situation ou relation de travail, pour assurer l'application des textes<sup>5</sup>. La compétence s'étend donc à une grande variété de situations de travail : candidats au marché du travail<sup>6</sup>, travailleurs, employeurs, personnes bénéficiaires du travail ou donneurs d'ordre. Les travailleurs concernés peuvent par ailleurs appartenir à différentes catégories<sup>7</sup> 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-entrepreneur<sup>8</sup> pour certaines dispositions du code du travail, etc.

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.

## B - Une organisation en système

La compétence de l'inspection du travail française est plus large que celle d'autres services d'inspection du travail dans d'autres États<sup>9</sup>. Elle s'est progressivement étendue au cours des 15 dernières années<sup>10</sup>. Cette extension du domaine d'intervention a rendu d'autant plus nécessaire un fonctionnement « en système » plus affirmé, condition de l'efficacité d'un système dit « généraliste ». 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 les optimiser. Une approche « en système » mobilise les différents services dans leurs compétences diverses. C'est un impératif qui s'impose aux services et aux agents quels que soient leur fonction et leur grade. Cela suppose notamment une articulation des interventions ainsi que la mise à disposition et la transmission des informations utiles.

---

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

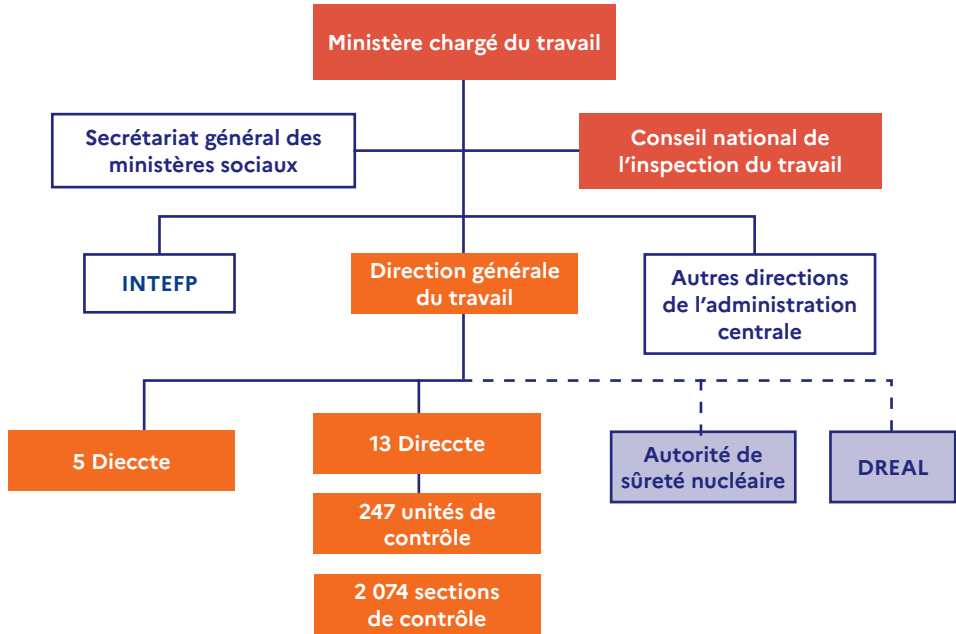
6 L'inspection du travail a compétence en matière de licéité des procédés de sélection utilisés par l'employeur à l'égard des candidats à un emploi salarié.

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

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

9 La santé et la sécurité au travail sont les seuls champs d'intervention communs à tous les systèmes d'inspection.

10 Les causes de cette extension sont diverses : diminution du secteur public, extension de certains textes à de nouveaux secteurs, parution de textes augmentant le champ d'action, etc.



## C - Des spécificités sectorielles

### 1 - Compétence dans le secteur agricole

Les sections d'inspection dédiées au contrôle du secteur agricole veillent à l'application de textes inclus dans le code du travail mais aussi dans d'autres textes spécifiques, principalement dans le code rural et de la pêche maritime.



La part des établissements agricoles dans le total des établissements est d'environ 10 %. En 2019, 70 000 salariés agricoles sont enregistrés<sup>11</sup> ; il s'agit du nombre de personnes ayant occupé un emploi dans le secteur au moins un jour. 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 salariés.

## 2 - 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 le compte d'autrui, 80 % de ces entreprises ont moins de 10 salariés et 3 % plus de 50 salariés.

Les services veillent dans ce secteur à l'application des dispositions du code du travail et de celles de la réglementation sociale européenne (RSE) qui portent sur l'organisation de la durée du travail et notamment des temps de conduite des chauffeurs.

## 3 - Compétence dans le secteur maritime

Il s'agit d'un secteur restreint en effectifs de travailleurs (environ 30 000 marins) mais soumis à une réglementation 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 également de compétences particulières dans le cas du dispositif dit « de l'État d'accueil », afin notamment de vérifier l'identité des personnes employées à bord de navires réalisant une prestation de services dans les eaux territoriales françaises, et contrôler les dispositions de la législation sociale française rendue applicable afin 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 ce navire (livraison, restauration, événementiel, nettoyage...).

---

<sup>11</sup> Source : Mutualité sociale agricole

## D - Le champ matériel d'intervention du SIT : le tissu socio-économique

La population active occupée<sup>12</sup> s'élève à 26,9 millions de personnes<sup>13</sup>. Le secteur tertiaire en occupe la majorité (plus de 75 %), tandis que l'industrie occupe environ 16 % de l'effectif, la construction 7 % et l'agriculture un peu plus d'1 %. 1 808 000 établissements<sup>14</sup>, dont 77 % appartiennent au secteur tertiaire, relèvent du contrôle de l'inspection du travail. La répartition des établissements par secteur économique est la suivante : tertiaire : 77,4 % ; agriculture : 4,3 % ; construction : 10,8 % ; industrie : 7,5 %. Plus de 80 % de ces établissements emploient moins de 10 salariés.

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, les travailleurs indépendants intervenant sur chantiers.

Les travailleurs étrangers détachés distincts, inscrits dans les déclarations de prestations de services réalisées par les entreprises étrangères (hors secteur du transport), étaient au nombre de 261 386 en 2019<sup>15</sup> et 290 514 déclarations de détachement hors transport ont été effectuées en France par des entreprises étrangères sur le téléservice Sipsi. Ces déclarations ont concerné 261 386 salariés distincts (personnes physiques). Par rapport à 2018, les déclarations de détachement ont progressé de 13 % et les salariés détachés de 5 %, mais en baisse par rapport aux fortes progressions observées en 2016 et 2017.

### 1 - Des secteurs à compétence spécifique

La législation prévoit une exception à la compétence généraliste dans trois secteurs restreints.

#### Compétence de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)

L'Autorité de sûreté nucléaire, autorité administrative indépendante, assure au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la

12 La définition internationale de la population active adoptée en 1982 par une résolution du BIT regroupe la population active occupée et les chômeurs (ces deux concepts étant entendus selon les définitions du BIT). Les apprentis et les stagiaires rémunérés effectuant un travail font partie de la population active occupée.

13 Source : Insee, 2017

14 Source : Flores 2017, Insee (filtre inspection du travail). L'établissement est une unité de production localisée géographiquement, individualisée mais dépendant juridiquement d'une entreprise.

15 Source : DGT, portail statistique Sipsi. Un même salarié détaché peut faire des allers-retours entre la France et le pays d'établissement de son employeur s'il doit réaliser plusieurs missions en France au cours d'une même année. Aussi un même salarié peut faire l'objet de plusieurs déclarations. Les salariés sont comptabilisés pour l'année considérée si la période de prestation contient au moins une journée dans l'année.

radioprotection pour protéger les travailleurs, les patients, le public et l'environnement des risques liés aux activités nucléaires. Dans les centrales nucléaires de production d'électricité (CNPE), l'inspection du travail est assurée par cet organisme. Les inspecteurs du travail habilités par l'ASN y exercent en pleine compétence<sup>16</sup>, parmi d'autres fonctions, l'ensemble des missions d'inspection du travail, sous l'autorité fonctionnelle de l'ASN mais dans le cadre des instructions de la DGT, autorité centrale du système d'inspection du travail garante du respect des règles déontologique et du cadre de légalité des missions. Des ingénieurs ou techniciens 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'Électricité de France (EDF), de ses prestataires ou sous-traitants, au même titre que la sûreté des installations, font l'objet d'un contrôle, qu'il s'agisse de la construction, de l'exploitation et du démantèlement d'une centrale nucléaire. Le contrôle s'exerce dans les 19 centrales nucléaires, dans les huit réacteurs en démantèlement et à l'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 des sites nucléaires est d'environ 33 000.

### Compétence des DREAL et DRIEE

#### ◆ Les barrages hydroélectriques

S'agissant des aménagements hydroélectriques exploités en concession, placés sous le contrôle du ministre chargé de l'énergie, les missions d'inspection du travail sont exercées par les ingénieurs ou techniciens, habilités à cet effet par les directeurs des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) (et de la direction régionale et interdépartementales de l'environnement et de l'énergie [DRIEE] en Île-de-France). Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail.

#### ◆ Les mines et carrières

Dans les mines et carrières, ainsi que dans leurs dépendances, les missions d'inspection du travail sont exercées par les fonctionnaires habilités à cet effet par les directeurs des DREAL<sup>17</sup> parmi les agents placés sous leur autorité. Les missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail. Pour les carrières situées sur le domaine de l'État et mises à la disposition du ministère de la Défense, les missions d'inspection du travail sont exercées par les agents habilités par ce ministère<sup>18</sup>. Il ne reste

16 Article R. 8111-11 du code du travail. L'inspection du travail généraliste (ou de droit commun) n'y a donc pas compétence.

17 Article R. 8111-8 et 9. En Île-de-France, par le directeur régional interdépartemental de l'environnement et de l'énergie.

18 Voir paragraphe suivant.



que très peu de mines et carrières souterraines<sup>19</sup> en France, par contre environ 4 000 à ciel ouvert sont exploitées.

## Compétence de l'Inspection du travail dans les armées (ITA)

L'ITA est une composante du pôle travail des inspections spécialisées du contrôle général des armées. Munis d'un titre d'habilitation et assermentés, les inspecteurs du travail dans les armées ont une double mission. Ils assurent le contrôle de l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail au bénéfice de l'ensemble du personnel militaire et civil du ministère des Armées. Dans ce cadre, s'ils constatent une situation dangereuse résultant de la méconnaissance de dispositions réglementaires, ils peuvent notamment, par délégation du chef de l'ITA, mettre en demeure le chef d'organisme de prendre toutes mesures utiles pour y remédier. Par ailleurs, les inspecteurs du travail dans les armées se substituent à l'inspection du travail du régime général pour l'ensemble des missions d'inspection du travail concernant les salariés des entreprises privées travaillant sur les emprises du ministère des Armées dont l'accès est réglementé et surveillé. Ils exercent les mêmes attributions que les inspecteurs du travail de droit commun ; ils jouissent des mêmes prérogatives et des mêmes moyens d'action vis-à-vis des employeurs qu'ils contrôlent.

Au 31 décembre 2019, le ministère des Armées comptait 206 317 militaires et 61 287 civils. Plus de 18 000 travailleurs extérieurs travaillent quotidiennement au sein de plus de 460 entités extérieures (entreprises, établissements publics, associations) implantées dans les emprises de la Défense.

Au 31 décembre 2019, l'inspection du travail dans les armées comptait 14 inspecteurs, quatre adjoints aux inspecteurs, une conseillère juridique, deux inspecteurs de la radioprotection, un inspecteur technique de la protection contre l'incendie, un inspecteur de la médecine de prévention dans les armées. Une convention est établie entre le ministère de la Défense et le ministère du Travail pour organiser les relations entre les deux services.

## Les limites de la compétence

### ◆ Des compétences différenciées

La compétence de l'inspection du travail en matière de contrat de travail de droit privé est bornée par celle du Conseil de prud'hommes, seul juge du contrat de travail.

---

<sup>19</sup> La distinction entre mine et carrière est définie par le code minier ; elle dépend de la substance extraite et n'a aucun lien avec le fait que l'exploitation soit souterraine ou à ciel ouvert : il existe des carrières souterraines et à ciel ouvert ; il existe des mines souterraines et à ciel ouvert.

Dans les administrations de l'État et des collectivités territoriales, l'inspection du travail a une compétence très limitée<sup>20</sup> qui s'exerce uniquement sur saisine, en cas de désaccord entre les représentants du personnel et la direction. Dans la fonction publique d'État, un contrôle interne est assuré par des inspecteurs santé et sécurité (ISST) qui ne sont pas nécessairement issus du corps de l'inspection du travail<sup>21</sup>. Les litiges nés de l'application des statuts réglementaires sont de la compétence des commissions paritaires internes et du juge administratif.

L'inspection du travail a pleine compétence, en revanche, pour contrôler les conditions d'emploi et de travail de salariés des entreprises privées employés à effectuer des travaux et prestations dans les locaux d'une administration non assujettie elle-même au contrôle de l'inspection du travail. Les agents de contrôle peuvent donc être amenés à y entrer afin d'effectuer des vérifications sur les conditions d'emploi et de travail de personnes occupées à quelques travaux que ce soit.

Les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel sont soumis, pour leurs personnels comme pour leurs élèves, à certaines dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail, limitativement énoncées à l'article L. 4111-3 du code du travail.

Les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux<sup>22</sup> sont soumis à l'égard des agents titulaires ou contractuels qui y sont employés, à un contrôle de l'inspection du travail portant uniquement sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Les agents de contrôle visitent par conséquent ces établissements pour y effectuer des investigations et des constats relevant de ce seul champ de compétence, en réalité assez vaste car le secteur emploie plus d'un million d'agents qui sont exposés à des risques professionnels<sup>23</sup>.

Dans les autres établissements publics, la compétence de l'inspection du travail est circonscrite selon les cas. Certains établissements sont soumis à un contrôle spécifiquement délimité. Ainsi, dans les établissements publics administratifs (EPA), le code du travail s'applique uniquement aux personnels employés dans des conditions relevant du droit privé avec des modalités spécifiques de contrôle.

Sont cependant entièrement soumis au contrôle de l'inspection du travail les établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic), notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail,

---

20 Définie aux articles 5-4, 5-5, 5-7 et 5-8 du décret n° 95-680 du 9 mai 1995, modifiant le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, et rarement mise en œuvre.

21 Décret n° 95-680 du 9 mai 1995, modifiant le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 ; décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 modifiant le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 ; circulaire DGAFP n° 11 du 9 août 2011.

22 Mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

23 L'inspection du travail y effectue un travail de contrôle consistant principalement en prévention de risques chimiques et biologiques, et aux conditions de travail (notamment sur les risques psychosociaux).



représentation du personnel et droit syndical lorsque la réglementation y est applicable dans des conditions de droit commun.

◆ **Compétence et frontières du territoire : quelques aspects**

• **À l'intérieur du territoire national**

En matière de droit d'entrée et de pouvoir administratif de décision, la compétence des agents de l'inspection du travail est fixée par les limites de la section ou du département d'affectation, voire de la région pour les agents affectés dans les unités régionales de lutte contre le travail illégal. En revanche, en matière de constats d'infraction pénale, bien que les contraintes d'organisation et d'accès à la matérialité des faits conduisent les agents à effectuer des constats essentiellement sur leur territoire d'affectation, leur capacité à opérer des constats n'est pas strictement restreinte par des limites de la compétence administrative. Ainsi, une infraction commise dans un site de travail qui ne constitue pas un établissement autonome ou distinct peut être constatée par l'inspection du travail au moyen de documents recueillis auprès du siège de l'entreprise auquel les salariés sont administrativement rattachés.

• **Hors du territoire national**

La tendance générale à la mobilité transfrontalière des travailleurs conduit l'inspection du travail à devoir rechercher 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, un 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. Les réponses obtenues par ce canal peuvent être produites dans les procédures. Les informations peuvent aussi être échangées directement entre homologues. Par ailleurs, la création de l'Autorité européenne du travail<sup>24</sup> facilite la circulation de l'information et son appropriation par les États membres, et favorise des inspections conjointes ou coordonnées. Plus généralement, les possibilités de coopération internationale en matière de contrôle du droit du travail sont définies par les textes<sup>25</sup>. Ceux-ci permettent des échanges d'informations très larges en matière de travail illégal.

Lorsqu'un travailleur français, détaché hors du pays, reste subordonné à son employeur national, une infraction peut être constatée en France par l'agent sur le fondement de documents ou d'informations par lesquels il en effectue le constat. À l'inverse, le travailleur français

---

<sup>24</sup> Créée par le Règlement (UE) 2019/1149 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019. Voir *infra*.

<sup>25</sup> 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.

expatrié employé par une société étrangère est hors du champ de compétence de l'inspection du travail.

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.

## E - La direction du système d'inspection du travail

### 1 - L'autorité centrale de l'inspection du travail au sens de l'article 4 de la convention 81 et de l'article 7 de la convention 129 (« organe central »)

Le législateur a consacré dans la loi du 10 août 2018 l'existence d'une autorité centrale de l'inspection du travail, en se référant expressément aux conventions n° 81 et 129 de l'Organisation internationale du travail (OIT). L'autorité centrale « 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 ».

La Direction générale du travail est l'autorité centrale du système d'inspection du travail. Elle est chargée de l'application des conventions internationales ratifiées par la France en matière de travail<sup>26</sup>. Elle a autorité sur les services déconcentrés et exerce, pour les agents de l'inspection du travail, les fonctions d'organe central et d'autorité centrale de coordination prévues par ces conventions. Elle a autorité sur les agents de l'inspection du travail dans le champ des relations du travail<sup>27</sup>.

Sous l'autorité du ministre, la DGT contribue dans le champ du travail à faire progresser le droit, la qualité des textes et le contrôle de leur application. 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, contribue à la définition des principes

<sup>26</sup> 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.

<sup>27</sup> Article R. 8121-13 du code du travail.

de l'organisation du réseau territorial, assure le pilotage et le contrôle du système d'inspection du travail, l'appui et le soutien des services déconcentrés dans l'exercice de leurs missions, coordonne les liaisons avec les services exerçant des fonctions d'inspection du travail relevant d'autres départements ministériels<sup>28</sup>.

La DGT détermine le cadre de légalité de l'exercice des missions des agents et s'assure de son respect, notamment s'agissant des principes d'indépendance et de libre décision.

À ce titre, et pour assurer l'effectivité de la convention n° 81, la Direction générale du travail est fondée à fixer :

- des objectifs à atteindre sur une période donnée par les agents de contrôle au regard de thèmes considérés prioritaires, tout en leur laissant le temps de donner suite aux non-conformités sérieuses décelées dans la pratique ou aux plaintes portées à leur connaissance ;
- un certain nombre d'interventions à réaliser sur un thème donné, dans la mesure où le système de l'inspection du travail dans son ensemble veille à l'application des dispositions légales ;
- des objectifs individuels, en tenant compte de l'obligation de réaliser aussi soigneusement que nécessaire les inspections ainsi que du droit des agents de contrôle à entreprendre, à leur libre initiative, des visites d'inspection dans les cas où ils l'estiment utile ou nécessaire ;
- un temps minimum par agent de contrôle en entreprise ou sur les lieux de travail soumis à contrôle, afin de garantir le contrôle effectif des dispositions légales.

La DGT est également fondée à intervenir, par instruction générale ou instruction particulière destinée à un agent, afin d'assurer une pratique professionnelle respectueuse du cadre de légalité, menée avec discernement et conforme aux exigences de la convention n° 81 de l'OIT, et à imposer à chaque agent de rendre compte de son activité selon les modalités qu'elle détermine.

Enfin, la DGT veille au respect des droits, garanties et obligations des agents de l'inspection du travail et à l'application des règles déontologiques énoncées par le code du travail.

## **Les fonctions assurées par la DGT**

Du point de vue de son organisation, la DGT assure deux fonctions principales.

Du côté de l'élaboration de la norme, le service des relations et des conditions de travail (SRCT) traite, dans une visée normative, des

---

28 Article R. 8121-14 du code du travail.

relations individuelles et collectives du travail, des conditions de travail, de la santé et sécurité au travail. Il rédige et porte les textes légaux et réglementaires, notamment dans des domaines techniques tels que les équipements de travail, les risques chimiques, le contrat de travail, la négociation collective, etc.

### ◆ **La sous-direction des relations individuelles et collectives du travail (RT) :**

- élabore et suit les règles relatives au contrat de travail, aux relations de travail transnationales, à la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement ;
- assure un appui au dialogue social ;
- assure l'accès au droit conventionnel et instruit les demandes d'extension des conventions et accords collectifs ;
- anime la restructuration des branches ;
- élabore et suit les règles relatives à la durée du travail, à l'épargne salariale, au Smic et aux salaires, à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- élabore et suit les règles relatives aux institutions représentatives du personnel et aux droits et moyens syndicaux ;
- assure la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés et la détermination de leur représentativité ;
- élabore et veille à l'application des règles prud'homales et organise la désignation des conseillers prud'hommes, en lien avec le ministère de la Justice.

### ◆ **La sous-direction des conditions de travail (CT) :**

- élabore les orientations, les règles et les plans d'action concernant les conditions de travail, la prévention et la protection contre les risques professionnels ;
- élabore les règles relatives à la médecine du travail ;
- assure la tutelle de l'Anact et de l'Anses ;
- élabore et suit les orientations et règles relatives à la réparation des risques (tableau des maladies professionnelles, travailleurs de l'amiante), en lien avec la Direction de la Sécurité sociale (DSS) ;
- élabore les règles relatives à la conception et à l'utilisation des équipements et des lieux de travail ;
- assure la surveillance du marché des machines et des équipements de protection individuelle ;
- agréé les organismes experts.

## **Pilotage, animation, appui et soutien du système : le service d'animation territoriale**

Du côté opérationnel, le service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail (SAT) est chargé du pilotage, de l'animation, de l'appui et du soutien au système d'inspection. Il comprend l'inspection médicale du travail, qui anime le réseau des médecins-inspecteurs qui exercent leurs fonctions dans les Direccte, au niveau régional.

Ces deux services veillent à assurer l'articulation entre l'élaboration et l'application du droit et travaillent à garantir des dispositions juridiques de qualité, réellement applicables et leur application effective.

### **◆ La sous-direction du pilotage et de l'animation du système d'inspection du travail**

Le bureau du pilotage a pour mission de programmer, puis de suivre et d'évaluer l'activité du système d'inspection du travail, de préparer la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) au cours de laquelle seront présentés le bilan et les priorités nationales du système d'inspection. Il anime les réseaux nationaux (maritime, transports aérien, routier, ferroviaire, agriculture, travail illégal, PST), élabore les tableaux de bord de suivi de l'activité du SIT et anime le réseau des pôles T (travail) des Direccte. Il assure le pilotage des politiques publiques prioritaires et veille au respect des principes d'organisation du SIT. Le bureau du pilotage assure également le suivi, en lien avec la DRH, des moyens humains dédiés au SIT.

Le groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) est le service de contrôle central, à compétence nationale, qui traite des affaires nécessitant une expertise particulière, un accompagnement des services territoriaux, un contrôle spécifique ou une coordination des contrôles. Il a également la capacité d'intervenir en milieu de travail dans l'ensemble du territoire. Il est composé d'agents d'enquête, dépourvus de fonctions d'autorité administrative, mais dotés des pouvoirs de contrôle de tout inspecteur du travail. Leurs thèmes d'intervention sont principalement les fraudes complexes en matière de travail illégal et de détachement et la coordination des interventions dans les entreprises en réseau ou à établissements multiples. Le groupe assure également une fonction de veille opérationnelle, la gestion du bureau de liaison et contribue au développement de la coopération européenne dans le domaine de la lutte contre les fraudes.

#### ◆ La sous-direction de l'appui et du soutien au contrôle du système d'inspection du travail

Elle assure l'appui des services territoriaux de l'inspection du travail en matière de questions techniques, juridiques, méthodologiques et déontologiques, notamment en réalisant des documents et des outils méthodologiques à destination des agents afin de les guider dans l'appropriation des textes mais également dans la prise de décision et sur le bon usage des différents outils juridiques dont dispose l'agent de contrôle pour exercer ses missions. Elle veille au respect du cadre d'exercice des missions, à ce titre elle assure notamment le secrétariat du Conseil national de l'inspection du travail (Cnit), et répond sur toutes les questions relatives au cadre déontologique d'exercice des missions d'inspection du travail. Enfin elle assure, au besoin, en lien avec la direction des ressources humaines, le soutien aux agents en cas de mise en cause ou d'agression. Elle assure la maîtrise d'œuvre des systèmes d'information du système d'inspection du travail. Un bureau est dédié au traitement des recours hiérarchiques et contentieux sur le licenciement des salariés protégés.

## 2 - Le Conseil national de l'inspection du travail (Cnit)

Le Conseil est compétent pour rendre un avis sur « tout acte d'une autorité administrative qui serait de nature à porter directement et personnellement atteinte aux conditions dans lesquelles l'agent de contrôle doit pouvoir exercer sa mission ». Il est donc notamment le garant des règles d'indépendance de l'inspecteur du travail fixées par les conventions internationales.

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.

Le Conseil est saisi exclusivement par tout agent participant aux activités de contrôle de l'inspection du travail ou par le ministre du Travail. Il émet des avis sur des points de déontologie professionnelle des agents du système d'inspection du travail dans leurs relations en interne et vis-à-vis du public ou des administrés.

## 3 - L'inspection générale des affaires sociales (Igas)

Inspection générale interministérielle du secteur social, l'Igas réalise des missions de contrôle, d'expertise et d'évaluation, conseille les pouvoirs publics et apporte son concours à la conception et à la conduite de réformes. Elle intervient à la demande des ministres ou du Premier ministre, mais aussi sur la base de son programme d'activité. Elle traite

de sujets mobilisant une part importante des ressources nationales et touchant à la vie de tous les citoyens : emploi, travail et formation professionnelle, santé publique, organisation des soins, cohésion sociale, sécurité sociale, protection des populations. À ce titre, elle peut être amenée à évaluer l'action du système d'inspection du travail ou à contrôler l'administration compétente, ce qui n'a pas été le cas en 2019.

## **4 - La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)**

Au service des entreprises, des branches et des actifs, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion conçoit, met en œuvre, pilote et contrôle les politiques publiques en matière d'accompagnement des transitions professionnelles, d'insertion professionnelle, de formation professionnelle continue et alternance, de mutations économiques et sociales : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, accompagnement des entreprises en difficulté. Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les autres administrations concernées, les partenaires sociaux et les collectivités territoriales. Elle en pilote et coordonne la mise en œuvre, avec l'appui des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et de très nombreux partenaires extérieurs. La DGEFP œuvre au développement de l'emploi et des compétences afin de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des travailleurs (en priorité les plus éloignés du marché du travail), la sécurisation des parcours professionnels et la compétitivité des entreprises.

## **5 - Les directions d'études et de supports**

### **Le Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales**

Le Secrétariat général des ministères des affaires sociales remplit une mission de soutien aux politiques publiques, de modernisation de l'administration et de coordination des services. Organisé en quatre directions, trois délégations et un bureau pour un total d'environ 1 100 agents, le secrétariat général a autorité sur les fonctions transversales et support des ministères sociaux. Il coordonne, conjointement avec le Secrétariat général des ministères économiques et financiers, l'activité des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et des Direccte (outre-mer).

La direction des ressources humaines a pour mission de déterminer et de développer les compétences des personnels nécessaires à l'exercice des missions de ces ministères et de recruter ces personnels, d'élaborer et de

mettre en œuvre la politique de rémunération, d'assurer la gestion individuelle et collective des personnels des ministères sociaux, de promouvoir le dialogue social. La DRH des ministères sociaux dispose ainsi des pouvoirs de gestion (recrutement, nomination, formation, avancement, mobilité, discipline, etc.) de l'ensemble de leurs agents. La DRH dispose des pouvoirs de gestion de ces agents, 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 systématiquement 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 membres du SIT (sanctions, promotion, évaluations, etc.).

### **La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)**

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) est la direction du ministère du Travail qui produit des analyses, des études et des statistiques sur les thèmes du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Elle publie des études de recherche sur le travail, le chômage et l'emploi. Ainsi, elle éclaire le débat économique et social en produisant une information statistique régulière, en réalisant des études, en promouvant et en organisant des travaux d'évaluation des politiques publiques et en suscitant les recherches dans les domaines de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle.

### **La Direction du numérique (Dnum)**

La Direction du numérique des ministères sociaux porte deux enjeux importants : d'une part, impulser au cœur des ministères la stratégie numérique, tournée vers les agents, vers les usagers-citoyens, entreprises, professionnels, associations, et, d'autre part, moderniser et fiabiliser le fonctionnement dans un contexte de cyber-menace croissant. La Dnum a été créée pour une dynamique de transformation par le numérique au service des politiques publiques portées par les ministères sociaux. 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 ; à ce titre, l'année 2019 a été déterminante pour achever la livraison du code du travail numérique, fruit d'une coopération très étroite entre la Dnum, la DGT et les services de renseignement des Direccte ;
- développer et moderniser l'environnement de travail numérique des agents ;
- poursuivre le plan de sécurisation du système d'information des ministères sociaux.



## 6 - L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp)

Établissement public de l'État à caractère administratif placé sous la tutelle du ministre chargé du travail, l'Intefp a pour missions :

- la formation statutaire et continue des inspecteurs-élèves du travail et des contrôleurs du travail devenant inspecteurs ;
- la formation initiale et continue de l'ensemble des agents des services centraux et déconcentrés ;
- la formation interministérielle des agents chargés des fonctions d'inspection de santé et sécurité au travail (ISST) ;
- la mise en œuvre de partenariat et coopération aux plans national et international avec des administrations et institutions publiques.

L'Intefp fait appel à des formateurs intervenants issus de la fonction publique et du secteur privé (consultants, cadres d'entreprise, syndicalistes, agents des services...). Grâce à un équipement adapté aux techniques pédagogiques actuelles (amphithéâtre de 200 places, cabines de traduction, dix salles polyvalentes), l'institut est en mesure de répondre à des exigences variées. Certaines formations sont organisées dans les centres interrégionaux de formation (CIF), installés dans six métropoles régionales (Bordeaux, Lille, Montpellier, Nancy, Nantes, Paris).

L'année 2019 a été largement mise à profit par l'Intefp en lien avec la DGT et la DRH des ministères sociaux pour entamer la refonte de la formation initiale des inspecteurs du travail afin de corriger des insuffisances détectées.

## F - Les échelons territoriaux

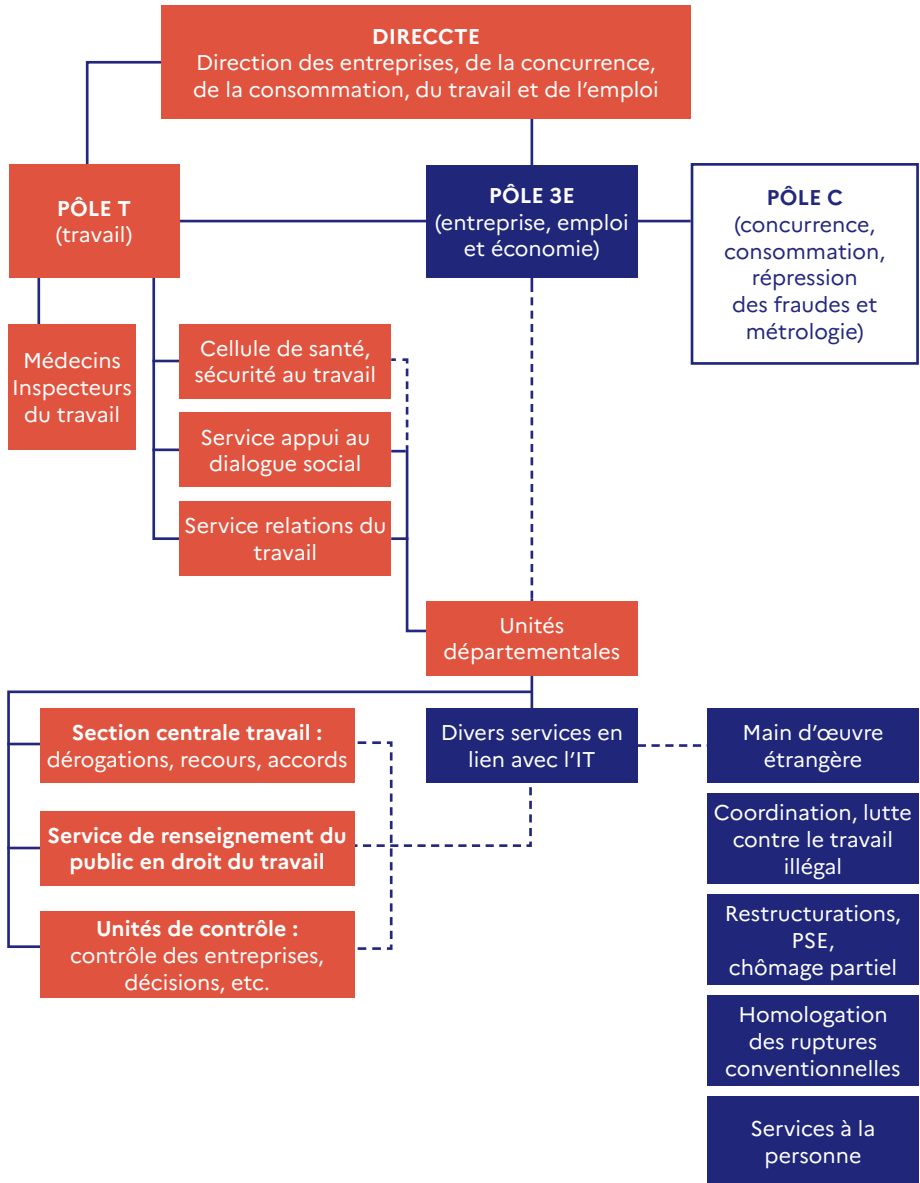
Le système d'inspection du travail comporte quatre échelons :

- l'échelon central, la Direction générale du travail, chargé notamment du pilotage et de l'animation de la politique du travail ; cette direction est l'Autorité centrale de l'inspection du travail en France au sens de l'article 4 de la convention 81 ;
- la Direccte, chargée du pilotage de la politique régionale dans le champ du travail, et assistée d'un chef de pôle Travail, directeur régional adjoint ;
- l'échelon départemental, l'unité départementale (UD) de la Direccte, pilotée également par un directeur régional – adjoint qui a autorité sur l'inspection du travail au nom du Direccte ;
- enfin l'unité de contrôle (UC) est un service de l'unité départementales dirigé par un responsable d'unité de contrôle et composée de sections territoriales dans lesquelles sont affectés les agents de contrôle : chaque section est donc placée sous la responsabilité d'un agent de contrôle de

# L'inspection du travail en France en 2019

l'inspection du travail, en règle générale, titulaire du grade d'inspecteur du travail, mais encore parfois sous la responsabilité d'un agent de contrôle titulaire du grade de contrôleur du travail. On comptabilise 379 contrôleurs en 2019. (« Contrôleur chargé du contrôle des entreprises [y compris lutte contre le travail illégal] »)

## L'organisation du système d'inspection du travail au niveau régional



## 1 - Direccte et Dieccte

### Le Pôle T : la politique du travail au niveau régional

Les services d'inspection du travail sont, à l'exception du Groupe national de veille et d'appui au contrôle (GNVAC), service de la DGT, rattachés à une administration territoriale : la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et, outre-mer, la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dieccte). La Di(r)eccte est dans chaque région la direction interministérielle chargée de la relation avec les entreprises. Elle comporte une direction régionale et des services départementaux.

Les actions d'inspection de la législation du travail au sens des conventions n° 81, 129 et 178 sont donc confiées, sous l'autorité centrale de la DGT, à ces directions régionales. Les unités départementales regroupent les sections d'inspection du travail, désormais organisées en « unités de contrôle » qui constituent l'échelon territorial opérationnel d'intervention dans l'entreprise et qui sont placés sous l'autorité d'un responsable d'unité de contrôle (le ou la RUC). S'agissant de la ligne hiérarchique, le système d'inspection du travail est donc organisé en quatre niveaux : DGT, Direccte assisté du chef du pôle T, responsable d'unité départementale, responsable d'unité de contrôle.

La Di(r)eccte est organisée en trois pôles et un secrétariat général. Chaque pôle a la responsabilité de l'animation des politiques publiques dans son domaine pour l'ensemble du territoire régional, le niveau départemental étant chargé de la mise en œuvre. Le pôle « 3 E » (entreprises, emploi, économie) a la charge du développement économique et de la politique de l'emploi. Le pôle C (concurrence, consommation) s'occupe des questions de concurrence et de l'équilibre des relations entre entreprises et de sujets liés à la protection des consommateurs tout en assurant le pilotage des politiques menées par des directions départementales interministérielles dans ce domaine. Le pôle T (travail) met en œuvre la politique du travail et pilote l'activité de l'inspection du travail. Le contrôle de la législation du travail est exclu de la compétence du préfet de département et de région<sup>29</sup>, l'organisation administrative française se conformant ainsi aux exigences de l'article 6 de la convention 81.

Sous l'autorité du directeur régional, le « pôle T » est chargé de l'impulsion, du pilotage et de l'évaluation de la politique du travail. Il s'assure, au travers de l'action de l'inspection du travail, de l'effectivité

---

<sup>29</sup> Article 33 du décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les départements et les régions.

du droit du travail dans les entreprises, de la promotion de la qualité des conditions de travail et de la protection des salariés. Il développe le dialogue social et participe à la veille et au suivi des relations du travail.

Le pôle T est ordinairement organisé en plusieurs services : relations du travail ; santé et sécurité au travail (incluant une cellule pluridisciplinaire qui conjugue expertise juridique, inspection médicale régionale du travail et ingénieurs de prévention) ; appui au dialogue social. Il est doté d'une unité régionale d'appui et de contrôle du travail illégal (Uracti) et d'un réseau des risques particuliers (notamment sur l'amiante), dont les membres sont des agents rattachés à leur structure de base : unité de contrôle ou cellule pluridisciplinaire. Si le besoin se fait jour au regard de caractéristiques industrielles du territoire, le pôle T se dote d'une unité régionale de contrôle des risques particuliers.

Au regard des missions spécifiques d'inspection du travail, le pôle travail de la Direccte assure :

- la programmation, le suivi, le bilan et l'évaluation de l'action de contrôle ;
- le suivi des interventions liées aux conflits collectifs du travail ;
- la cohérence et l'efficacité de l'organisation territoriale ;
- le suivi des relations avec les autorités judiciaires ;
- les relations avec les partenaires contribuant à l'effectivité du droit<sup>30</sup> ;
- la mobilisation des différentes ressources d'appui ;
- l'organisation de la mission d'information du public ;
- la définition des programmes de formation ;
- la mise en œuvre de la protection des agents ;
- le pilotage du système d'inspection du travail ;
- la valorisation de l'ensemble de l'activité.

Pour assurer l'effectivité du droit, la Direccte articule les fonctions traditionnelles de contrôle avec d'autres modalités d'intervention telles que l'information, la sensibilisation, la prévention, l'appui au dialogue social, l'élaboration de plans et d'actions et de partenariat, l'accompagnement de projets.

Les services de documentation sont répartis entre le niveau régional et le niveau départemental. Ils conservent et actualisent les fonds documentaires professionnels de l'inspection du travail. Ils informent les agents des parutions et nouveautés importantes pour l'exercice de leurs missions. Ils effectuent sur demande des recherches de sources et de contenus particuliers.

---

<sup>30</sup> Parmi les impératifs des directions régionales, la coopération dans le champ du travail avec divers acteurs apparaît en bonne place, que ce soit avec les organisations professionnelles et syndicales, avec les administrations et les autres services : ainsi en est-il avec l'ensemble des acteurs impliqués dans la prévention des risques professionnels.

L'animation régionale des services de renseignement et d'accès au droit a été renforcée par la mise en place du service vocal interactif qui permet de mieux prendre en compte les demandes des usagers. (0 806 000 126 : service gratuit + prix d'un appel)

## Les fonctions de soutien

### ◆ Les équipes pluridisciplinaires

Elles sont présentes dans chaque région. En 2019, 70 ingénieurs de prévention et 24 médecins-inspecteurs du travail apportent un appui à l'action de contrôle en matière de santé et sécurité. Les ingénieurs de prévention (IP) ont pour rôle principal d'assurer un appui technique aux agents de contrôle<sup>31</sup>. Ils jouissent à ce titre du droit d'entrée dans les entreprises et du droit de prélèvement, et peuvent se faire présenter les registres et documents lorsqu'ils concernent l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Dans les régions où ils sont plus nombreux, ils ont la plupart du temps une spécialisation thématique (bâtiment, électricité, rayonnements ionisants, amiante, risques chimiques, etc.), et parfois une zone d'intervention géographique.

### ◆ La fonction « ARM »

Cette fonction dite appui-ressources-méthodes (ARM) existe encore dans certaines régions ou départements et est exercée en lien avec les responsables d'unité de contrôle : elle apporte un appui de proximité aux interventions des sections et des agents, en tous domaines (pas seulement en santé et sécurité au travail). À cette fonction sont affectés actuellement une quarantaine d'agents expérimentés et ayant acquis une technicité et une expérience qu'ils mettent au service de leurs collègues. L'objet du dispositif est d'assurer l'appui technique et juridique afin de garantir le meilleur niveau de compétence de chacun. Ce travail permet aussi de capitaliser l'expérience collective. Il consiste principalement à élaborer des documents de méthode ou de soutien, utilisables soit lors des interventions, soit lors de réunions sur les pratiques professionnelles ou de formations de proximité. Un autre moyen de faire monter en compétence les équipes est par exemple l'organisation de journées thématiques et de préparation aux contrôles programmés. Depuis le plan « ministère fort » de 2013, cette fonction est également assurée par les responsables d'unité de contrôle dont c'est aussi l'une des fonctions.

### ◆ Les « référents »

Des agents « référents », qui assurent eux-mêmes une fonction de contrôle, contribuent à la fonction d'appui par un soutien local aux

---

31 Articles L. 8123-4, R. 4462-35 et R. 4411-45 du code du travail.

autres agents, que ce soit dans le contrôle des secteurs agricole, maritime, des transports, ou du travail illégal, ou sur différents thèmes : la mise en œuvre des sanctions administratives, l'amiante, les installations classées pour l'environnement (ICPE), etc. En matière maritime, un référent interrégional, calqué sur le périmètre des directions interrégionales de la mer (Dirm), maintient une coordination nécessaire avec l'ensemble des acteurs concernés. Il apporte également un appui technique et juridique. En agriculture, des référents régionaux, coordonnés en réseau, communiquent les informations nécessaires aux administrations centrales des deux ministères (agriculture et travail) et aux sections départementales.

### **Les unités régionales d'appui et de contrôle du travail illégal (Uracti)**

Dans chaque Direccte ou Dieccte, ces unités de contrôle territoriales renforcent les unités de contrôle de proximité pour faire face à des fraudes complexes. Le développement des fraudes en matière de travail non déclaré et notamment le détournement des règles du détachement dans le cadre des prestations de service internationales justifient la mobilisation au niveau régional d'une équipe plus particulièrement en charge de ces procédures. Ces dispositions facilitent le traitement de situations qui dépassent le cadre géographique de la section ou de l'unité de contrôle, ou nécessitent une coordination ou un renfort. Elles assurent aussi une mission d'appui, que ce soit par des apports techniques et juridiques ou par un renfort lors de contrôles plus conséquents. Ces unités régionales de lutte contre le travail illégal sont au nombre de 18 et emploient entre 125 et 140 agents de contrôle au niveau national, la DGT ayant fixé la jauge à 7 % du nombre d'agents de contrôle.

## **2 - L'unité départementale (UD)**

Cent-une unités départementales abritent les services de l'inspection du travail qui est ainsi présente et opérationnelle sur l'ensemble du territoire.

Les unités de contrôle sont regroupées dans les unités départementales dirigées par un directeur régional – adjoint qui dispose de l'autorité sur le service d'inspection du travail et assure la coordination des UC et leur lien avec les autres services, notamment ceux en charge de l'emploi et des mutations économiques, mais aussi les relations avec les autres administrations ou autorités (le parquet du tribunal judiciaire par exemple). Dans les unités départementales sont situés les services de renseignement des usagers.

Le responsable d'UD exerce au nom du directeur régional le pouvoir hiérarchique direct sur les services chargés de l'inspection. Il veille à ce que les orientations nationales et régionales soient déclinées au

niveau territorial<sup>32</sup>. Dans le champ du travail, les compétences de l'UD résultent à la fois du code du travail et des délégations de signature ou de pouvoir données par le niveau régional<sup>33</sup>. L'UD comprend un pôle travail regroupant les sections d'inspection du travail, le service de renseignement du public et une « section centrale travail » chargée de diverses fonctions telles que l'homologation des ruptures conventionnelles de contrat de travail, l'enregistrement des accords collectifs, le suivi des procédures pénales, etc. Il existe 42 sites « détachés » sur les territoires en plus des implantations régionales et départementales principales, qui regroupent en général une ou plusieurs unités de contrôle et des agents du service de renseignement en droit du travail.

## Les unités de contrôle territoriales

L'unité de contrôle (UC) est aujourd'hui l'échelon opérationnel de l'inspection du travail ; son périmètre est le plus souvent géographique. L'UC réunit 8 à 12 agents de contrôle, chacun titulaire d'une section territoriale. L'unité de contrôle est placée sous l'autorité d'un responsable, le responsable de l'unité de contrôle (RUC), cadre expérimenté de l'inspection du travail auquel sont confiées des fonctions d'animation, d'appui et de soutien, au plus près des réalités du secteur territorial et des agents.

En pratique, le responsable d'unité de contrôle :

- organise le fonctionnement interne, notamment les fonctions des assistants de contrôle qui sont affectés dans l'unité de contrôle pour y accomplir des tâches administratives ;
- favorise par un processus participatif la définition et la mise en œuvre d'actions collectives associant tous les agents de l'unité ;
- oriente l'action des agents et pilote le collectif de travail ;
- valorise les échanges internes sur les pratiques professionnelles, afin de résoudre collectivement les difficultés et de mutualiser les bonnes pratiques ;
- développe au sein de l'unité les approches collectives d'appui méthodologique ;
- assure le soutien nécessaire aux agents.

Le responsable d'unité de contrôle appartient au corps de l'inspection du travail, et à ce titre il est agent de contrôle. Il dispose des moyens et des attributions liés au contrôle : droit d'entrée, droit d'audition, arrêt de tra-

---

32 En dehors du champ du travail, les UT assurent l'action de l'État dans les domaines de l'emploi et du développement économique. À ce titre, ses administrés sont les entreprises, les actifs et leurs représentants au niveau territorial.

33 R. 8122-2, alinéas 1 et 2.

vaux, mise en demeure en matière de santé ou sécurité, référé en matière de sécurité ou de travail dominical. Il peut donc intervenir de façon opérationnelle aux côtés des agents de l'unité de contrôle pour les aider, les appuyer et leur apporter l'accompagnement nécessaire. Le responsable de l'unité de contrôle peut se voir confier, si nécessaire, une section d'inspection en intérim ou, à titre transitoire, une portion de territoire.

Au niveau territorial, la « section » est une entité géographique (une portion de territoire, partie de l'unité de contrôle) ou qui peut avoir une prédominance sectorielle. Chaque département dispose d'une ou plusieurs sections d'inspection centrées sur le transport et sur l'agriculture. Chaque agent de contrôle, qu'il soit inspecteur ou contrôleur du travail est affecté dans une section. À chaque section est affecté un seul agent de contrôle.

Le regroupement des sections en unités de contrôle prévient le risque d'isolement de l'agent de contrôle en l'intégrant dans un collectif qui le conforte, facilite le pilotage des actions, favorise les échanges entre pairs et l'homogénéité de l'action de l'inspection du travail sur le territoire par la cohérence accrue des interventions.

L'unité de contrôle peut être :

- infra-départementale : c'est le cas des 53 départements métropolitains les plus importants dans lesquels sont implantées plusieurs UC ;
- départementale : c'est la situation dans 44 départements métropolitains, disposant d'une seule UC ;
- interdépartementale : à titre d'exemples, citons les deux unités des aéroports de Roissy et Orly qui s'étendent sur plusieurs départements ;
- régionale : c'est le cas, dans chacune des régions, pour les Uracti, et, dans quelques-unes, pour une activité sectorielle (construction ou transport) ou pour le contrôle des opérations en présence d'amiante ;
- interrégionale : cette possibilité a été prévue notamment pour les sections maritimes.

L'organisation comprend 2 074 sections réparties dans 225 unités de contrôle, auxquelles s'ajoutent 18 unités régionales.

Pour le contrôle du secteur agricole, 83 départements sur 101 sont dotés d'une section agricole spécialisée ; dans 14 autres la compétence agricole est attribuée aux sections généralistes en application de la dérogation permise par l'arrêté du 24 juin 2014 ; enfin, dans quatre départements la compétence agricole est attribuée à une unité de contrôle spécialisée.

### La section d'inspection du travail

La section est le territoire sur lequel a compétence l'agent de contrôle. Les 2 074 sections qui couvrent le territoire sont délimitées en tenant



compte de la densité des implantations d'établissements et de la population salariée. Les décisions de délimitation des sections sont publiées au recueil des actes administratifs et portées à la connaissance des usagers par tous moyens. Les sections sont regroupées, au niveau opérationnel et des moyens, en unités de contrôle.

#### ◆ Les sections à composante sectorielle

Certaines sections sont caractérisées par une « composante », sectorielle ou thématique. Elle peut résulter d'une compétence particulière : ainsi en région Île-de-France existent quelques sections qui ont une compétence couvrant plusieurs départements en matière de contrôle des emprises de la régie autonome des transports parisiens (RATP). Le périmètre d'une section peut aussi résulter d'une compétence territoriale calquée sur une réalité socio-économique particulière comme un grand aéroport. Elle peut aussi résulter de réalités locales ou de secteurs d'activité prépondérants : BTP (grands chantiers), sites dits Seveso, chimie (en Seine-Maritime ou Rhône-Alpes, par exemple), agroalimentaire, logistique, audiovisuel, nombre élevé de sièges sociaux (Ouest parisien).

- Des sections assurent une couverture du territoire pour l'exercice des missions de l'inspection du travail dans les activités de transport routier et ferroviaire. Ces sections ont simultanément une compétence « généraliste », c'est-à-dire pour l'ensemble des secteurs d'activité, mais sur un territoire plus restreint que la moyenne des sections, de façon à laisser à l'agent de contrôle la disponibilité utile pour exercer les missions dans le transport sur un territoire plus vaste (unité de contrôle ou département), d'où l'appellation de « section à dominante transports ». La proportion entre la charge de travail respectivement liée à la compétence « transport » par rapport à la compétence généraliste se situe, selon les territoires, autour de 50 à 70 %. Toutes ces sections à dominante assurent la mission d'inspection du travail dans le transport routier ; en fonction de leur localisation, certaines l'assurent également dans le secteur ferroviaire et/ou aérien.
- Dans chaque Direccte ou Dirccte, une ou plusieurs sections spécialisées sont chargées du contrôle des professions agricoles. Dans la plupart des cas, une section agricole correspond à un département entier. Le Direccte peut, par référence à la nomenclature d'activités, élargir le champ de compétence des sections agricoles. Un arrêté du 24 juin 2014 prévoit la possibilité, pour 14 départements dont l'activité agricole est peu significative, de déroger à l'obligation de section spécialisée agricole.
- Pour les activités maritimes, 41 sections sont en activité, en très large majorité chargées également du contrôle d'autres secteurs d'activité. Ainsi le contrôle du secteur maritime est confié à un grand nombre d'agents, sans spécialisation, de façon à assurer la couverture du secteur et à éviter le risque de perte en compétence compte tenu de la réglementation très spécifique applicable.

## La section centrale travail (SCT)

Le service, que l'on retrouve sous cette appellation (parfois sous une autre) dans les unités départementales, assure des tâches :

- de coordination : traitement d'informations sur l'activité des services et restitution à des fins de synthèse et de bilan ;
- de suivi des procédures pénales ;
- d'interface avec certains partenaires, notamment le Parquet, les conseillers du salarié ;
- de procédures comme l'enregistrement des accords collectifs, notamment ceux qui traitent d'épargne salariale, l'homologation des ruptures conventionnelles, les dérogations en matière de durée du travail et de repos hebdomadaire.

La SCT peut aussi assurer d'autres fonctions : la documentation et la veille juridique, la conservation des comptes déposés par les organisations professionnelles et syndicales, le suivi du contentieux administratif dans le champ du travail, le traitement primaire des déclarations de détachement des salariés des entreprises étrangères de prestations de service, la vérification du dépôt des certificats de garantie financière des entreprises de travail temporaire.

## La fonction de renseignement

L'efficacité des interventions de l'inspection du travail est renforcée lorsque les employeurs et les travailleurs ont accès à la connaissance de leurs droits et obligations respectifs. L'information des usagers et des différents acteurs est inséparable de la fonction essentielle de contrôle de l'application de la législation. Les unités départementales comprennent un service de proximité chargé du renseignement des usagers en matière de droit du travail.

Cette tâche correspond à une mission essentielle de l'inspection du travail. Le service, qui fonctionne principalement sur rendez-vous et par tout moyen de communication, fournit une information personnalisée sur le droit applicable aux salariés et aux employeurs, en particulier des TPE/PME. Ce service public à forte valeur ajoutée, 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. On comptabilise 438 agents affectés dans les services de renseignements.

## G - Les coopérations internes et externes

L'organisation en *système*, expression utilisée par les conventions de l'Organisation internationale du travail, est déclinée en interne, mais également en externe, par la mise en place de partenariats avec les institutions ou administrations intervenant dans des champs communs ou voisins.

### 1 - Un organe de coordination : Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (Coct)

Le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct), placé auprès du ministre chargé du travail, participe à l'élaboration des orientations stratégiques des politiques publiques nationales concernant la santé et la sécurité au travail, l'amélioration des conditions de travail, la prévention des risques professionnels, le plan santé au travail. Il est consulté sur les projets de textes législatifs et réglementaires et participe à la coordination des acteurs intervenant dans ces domaines. Il contribue à l'élaboration des orientations stratégiques nationales et internationales relatives. Il examine le bilan annuel des conditions de travail établi par les services du ministère chargé du travail, qui comprend le bilan annuel des comités régionaux d'orientation des conditions de travail. Dans ce cadre, il organise un suivi des statistiques sur les conditions de travail et peut réaliser toute étude se rapportant aux conditions de travail. Il contribue à la définition de la position française sur les questions stratégiques au niveau européen et international.

Les comités régionaux d'orientation des conditions de travail (Croct) participent au niveau régional à l'élaboration des orientations de la politique de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail, notamment en contribuant à la définition et au suivi du plan régional de santé au travail.

### 2 - D'autres acteurs en proximité de l'inspection du travail

Aux termes de la convention n° 81 de l'OIT<sup>34</sup>, l'inspection du travail est appelée d'une part à coopérer avec les autres entités, publiques ou privées, associatives, professionnelles ou autres, qui poursuivent des objectifs identiques, analogues ou voisins ; d'autre part à travailler en lien avec les employeurs, les salariés, leurs organisations représentatives.

Ainsi, dans la lutte contre le travail illégal, le système d'inspection du travail coordonne son action avec les différents acteurs institutionnels compétents, notamment la police, la gendarmerie, les douanes, les brigades de contrôle et de recherche (BCR) rattachées aux directions des finances publiques, la délégation nationale à la lutte contre la fraude

---

34 Article 5, relatif aux coopérations internes et externes.

(DNLF), l'Urssaf, la Mutualité sociale agricole et, bien entendu, l'autorité judiciaire (principalement les magistrats des parquets). Les échanges favorisent une exploitation croisée et plus féconde des informations et renseignements. Au niveau local, la coordination s'organise notamment dans le cadre des comités départementaux antifraude (Codaf), coprésidé par le préfet et le procureur de la République.

L'inspection du travail peut, sur le constat d'infractions graves en matière de travail illégal, proposer au préfet la fermeture de l'entreprise sur le fondement d'un procès-verbal ou d'un rapport. Des conventions de lutte contre le travail illégal sont conclues aux niveaux de territoires et/ou de branches professionnelles avec les organisations professionnelles intéressées.

De même, en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel et de prévention de risques à forte teneur technologique, les unités de contrôle travaillent dans la durée avec les préventeurs et les organismes de recherche ou de contrôle.

Parmi les partenariats, on citera :

- des relations permanentes de tutelle ou de coopération, avec les services de santé au travail, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et les Aract, l'Inspection des installations classées, l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), l'Acoss et les Urssaf, la Mutualité sociale agricole (MSA), l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTBTP), la Sécurité sociale (branche accidents du travail – maladies professionnelles) et les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), les services de contrôle des transports terrestres et ceux des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) au sein des DREAL, 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, les institutions chargées de la santé et de la sécurité des gens de mer, etc. ;
- des relations également avec des institutions telles que l'Agence nationale de sécurité sanitaire (Anses), l'Inspection des poudres et explosifs (IPE), le Défenseur des droits, la Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires, 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 les autres préventeurs sur la sensibilisation aux risques professionnels, conventions relatives à la lutte contre le travail illégal avec l'Acoss et la CCMSA, actions en partenariat avec les Aract.

### 3 - La coopération internationale

#### Participation au 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 des experts. Elle assiste la Commission sur les questions relatives à la prévention des risques professionnels.

En 2019, le Comité a adopté des manuels fixant les lignes directrices sur la formation des inspections du travail en matière de santé et sécurité notamment à l'égard des travailleurs détachés. La DGT a présenté le cadre juridique des travailleurs des plateformes en France et les pratiques de contrôle.

Dans le cadre de la campagne européenne en matière de santé et sécurité des travailleurs intérimaires et détachés de 2017 à 2019, la DGT en partenariat avec l'Intefp a assuré la coordination et le pilotage européen des travaux. Une conférence a clôturé cette action avec la participation de l'ensemble des inspections du travail des États membres et les partenaires sociaux européens et nationaux du secteur du travail temporaire ont été associés. En France, 247 contrôles ont été menés dans ce cadre, dont 95 ont eu lieu dans les entreprises de travail temporaire (ETT) et 152 dans les entreprises utilisatrices.

#### L'Autorité européenne du travail

L'Autorité européenne du travail (AET) a été officiellement instituée en octobre 2019. Comme tous les partenaires sociaux européens, la France y est représentée et contribue à ses travaux dans des groupes de travail. La vocation de l'AET est triple : faciliter la circulation de l'information et son appropriation par les États membres ; faciliter l'accès aux informations relatives aux droits et obligations des citoyens et des entreprises en matière de mobilité dans l'Union ; encourager et coordonner la coopération entre les autorités nationales sur les questions transfrontalières, afin de dynamiser la mise en œuvre des règles de l'UE en matière de mobilité, notamment par des inspections conjointes à la demande des États membres<sup>35</sup> ; tenir le rôle de médiateur et ainsi faciliter la recherche d'un compromis en cas de différend. L'AET a la capacité de coordonner des missions d'inspection concertées ou communes entre États membres. La plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré et le portail européen sur la mobilité de l'emploi font partie de son périmètre.

---

35 Une inspection pilote, conjointement avec le Portugal, a eu lieu dès le second semestre 2019.

## **Participation à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail**

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail diffuse une culture de prévention en sécurité et santé au travail. Elle organise des campagnes pluriannuelles paneuropéennes de sensibilisation aux questions de sécurité et santé au travail, diffusées sur le territoire national de chaque État membre. En 2018-2019, le thème de la campagne a porté sur « Lieux de travail sains – Maîtriser l'usage des substances dangereuses ». Le prix des bonnes pratiques a été décerné à six entreprises, dont une française du secteur des travaux publics.

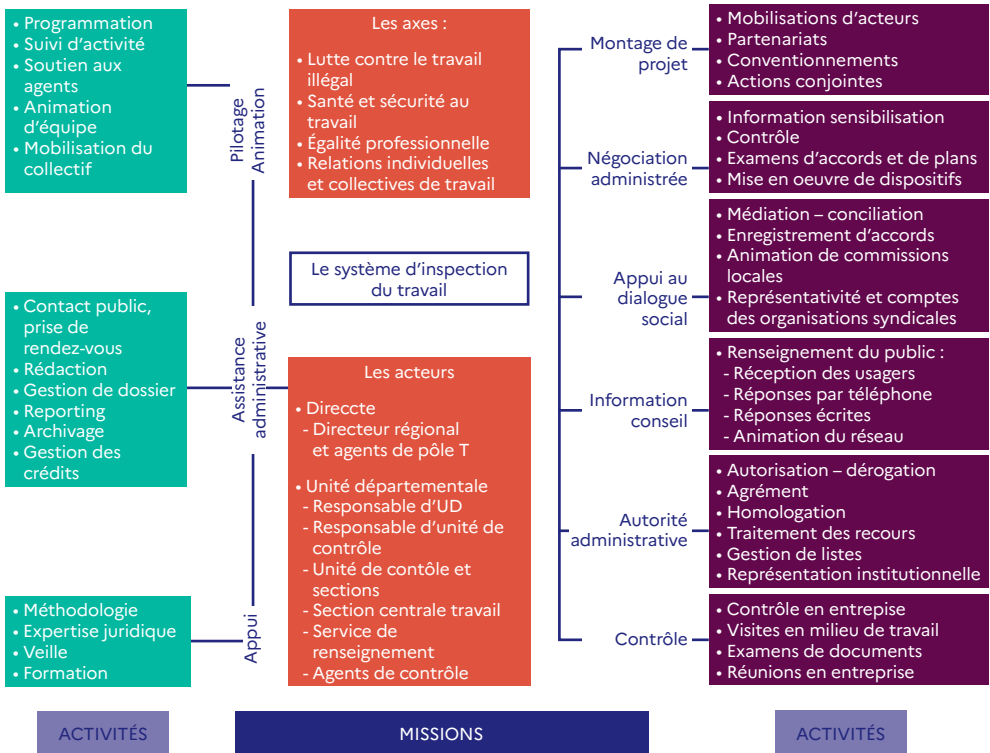
## **Représentation et contribution à l'Organisation internationale du travail (OIT)**

Chaque année, une délégation française (représentants du gouvernement et des partenaires sociaux) participe à la session annuelle de la Conférence internationale du travail (CIT). Les délégués des États membres de l'Organisation se sont réunis à Genève du 10 au 21 juin 2019 pour la 108<sup>e</sup> session de la conférence. La France a notamment participé à la commission sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail et contribué à l'adoption de la convention n° 190 et la recommandation n° 201 sur ces sujets. La convention prévoit des moyens de protection et de prévention, mais aussi de recours et de réparation. Elle incite les gouvernements à mettre en place des orientations, des formations ou encore des actions de sensibilisation. La France a aussi largement contribué au comité plénier, qui a abouti à l'adoption de la Déclaration du centenaire, à l'occasion des 100 ans de l'OIT. Cet anniversaire a donné lieu à une célébration et à une conférence à Paris, lieu de fondation de l'Organisation le 11 avril 1919.



## II - L'activité de l'inspection du travail

### A - Le cadre général de l'activité



## 1 - Les missions de l'inspection du travail

Elles sont les suivantes<sup>36</sup> :

- contrôler l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles régissant les relations et les conditions de travail ;
- réguler les relations de travail au moyen de décisions administratives : dérogations, arbitrages, autorisations préalables ;
- apporter aux employeurs ainsi qu'aux salariés des informations et des conseils sur les moyens les plus efficaces de respecter les dispositions applicables et de rendre effectif le droit ;
- favoriser le dialogue social ;
- repérer les déficiences ou les abus qui ne seraient pas couverts par les normes dans le but d'en alerter l'autorité centrale et de contribuer à l'élaboration de priorités d'actions futures.

### Les priorités nationales de la politique du travail en 2019

Dans la loi de finances 2019, le programme 111 intitulé « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail » a pour objectif l'amélioration des conditions de travail des salariés du secteur concurrentiel<sup>37</sup> au moyen de plusieurs leviers :

- la santé et la sécurité au travail : prévention contre les risques professionnels, les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- la qualité et l'effectivité du droit : respect et contrôle des droits fondamentaux des salariés, formation au droit du travail et désignation des conseillers prud'hommes ;
- l'appui au dialogue social et à la démocratie sociale : dynamisation de la participation des partenaires sociaux à la politique du travail et à la définition de la norme sociale (négociation collective, accords collectifs, représentativité syndicale et patronale).

---

36 Convention n° 80 de l'OIT : articles 2 et 3 ; code du travail : articles L. 8112-1 et L. 8112-2 (missions) et R. 8111-1 à -12 (compétences).

37 Le budget opérationnel de programme 111 pour 2019 identifie les objectifs et indicateurs suivants :

- orienter l'activité de contrôle des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail (indicateur : part des contrôles des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail) ;
- contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels (part des contrôles « amiante » sur l'ensemble des interventions) ;
- dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social (part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective) ;
- lutter efficacement contre le travail illégal (part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre le travail illégal ; part des interventions des services de l'inspection du travail en matière de lutte contre les fraudes au détachement).



Les actions prioritaires s'inscrivent dans une continuité pluriannuelle et se réfèrent aux droits fondamentaux des travailleurs et de la personne humaine, à savoir :

- le droit à des conditions de travail dignes, objet de la lutte contre le recours illicite à la prestation de service internationale (PSI) et de la lutte contre le travail illégal, indispensables pour faire cesser des conditions de travail indignes et une concurrence déloyale ;
- le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations professionnelles et notamment en matière de rémunération, qui participe au cadre général de lutte contre toutes les formes de discriminations ; il s'agit de veiller à l'effectivité des obligations instituées par la loi du 5 septembre 2018 qui a profondément innové en créant « l'index de l'égalité » ;
- le droit à la santé et à la sécurité, auquel se rattache la prévention des risques persistants que sont les chutes de hauteur et l'exposition aux fibres d'amiante.

À ces axes prioritaires s'ajoutent des actions répondant aux obligations souscrites par la France dans le cadre de l'Union européenne en matière de réglementation dans le transport routier, à des nécessités découlant de l'évaluation des risques majeurs (contrôle des installations classées), à la poursuite des actions ciblées sur les TPE-PME, ou encore au nécessaire accompagnement des entreprises vers les nouvelles instances représentatives du personnel (mise en place des comités sociaux et économiques).

Le Plan national d'action (PNA) annuel est l'élément fort de l'orientation de l'action du système d'inspection du travail, sa « feuille de route » annuelle et pluriannuelle.

Le plan comprend quatre axes :

### **Quatre axes prioritaires :**

- Le contrôle de la 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 :
  - La prévention du risque de chutes de hauteur
  - La prévention du risque amiante

Un niveau d'intervention et de présence sur le terrain est attendu des services, garants d'une meilleure effectivité du droit.

### Ainsi, pour 2019 : 300 000 interventions

- Une présence dans les entreprises en moyenne de 2 jours par semaine par agent de contrôle
- 50 % des interventions consacrées aux priorités nationales dont :
  - La prévention du risque de chute de hauteur : 40 000
  - La prévention du risque amiante : 20 000
  - La lutte contre le travail illégal : 24 000
  - Le contrôle du cadre légal du détachement : 24 000
  - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : 7 000

## Une action soutenue sur certains secteurs ou sujets

### ◆ Le contrôle de la réglementation RSE dans le transport routier

Des objectifs européens sont assignés à la France concernant le contrôle de la réglementation RSE dans le transport routier. La déclinaison locale et les modalités d'action relevant de l'organisation interne des Direccte, celles-ci pilotent la réalisation des objectifs. L'animation du réseau national des référents régionaux transport routier contribue au suivi et à l'appui sur ce thème.

### ◆ Le contrôle des ICPE

Au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2018, quatre accidents majeurs se sont produits dans des entreprises comprenant des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE). Ces accidents industriels ont montré l'importance du suivi de ces entreprises de manière régulière. Un plan d'action pluriannuel sur le contrôle des ICPE est en vigueur dans chaque région en lien avec les autres corps de contrôle et services compétents, notamment les services des DREAL et des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat).

### ◆ Les actions en direction des TPE-PME

Les TPE et PME, entreprises employant respectivement de 1 à 9 salariés et de 10 à 250 salariés, dans lesquelles le droit peut être moins connu, moins effectif, sont au centre de la stratégie d'action du système d'inspection du travail. Des actions à destination des TPE-PME ont été construites et mises en œuvre au niveau départemental ou interdépartemental des Direccte. Le guide publié par la DGT en novembre 2015, *L'action du SIT dans les très petites entreprises*, constitue le cadre de référence de cette priorité nationale.



Les services territoriaux construisent leur action, après élaboration d'un état des lieux, sur la base d'objectifs opérationnels et de cibles d'action précises. Le plan d'action, associant au besoin des relais externes, intègre des phases de communication, de sensibilisation, de contrôle et de valorisation.

#### ◆ L'accompagnement des entreprises dans la mise en place des CSE

La mise en place et le bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans les entreprises font l'objet d'une attention soutenue de l'inspection du travail. L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise met en place, dans les entreprises de 11 salariés et plus, une instance de représentation du personnel unique remplaçant les délégués du personnel (DP), les comités d'entreprise (CE) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). La mise en place de cette nouvelle instance devait avoir lieu au plus tard au 31 décembre 2019. Il fallait donc s'assurer que toutes les entreprises concernées avaient engagé le processus électoral en vue de la mise en place du CSE. En outre, du fait des opportunités élargies, offertes désormais par la loi, en matière de négociation des accords d'entreprise avec les élus du CSE notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés le plus souvent dépourvues de délégués syndicaux, l'information et la sensibilisation de ces entreprises sur la mise en place du CSE est un enjeu important.

### La démarche d'évaluation des effets de l'action de l'inspection du travail : la recherche d'un meilleur impact

La démarche d'évaluation des effets des actions collectives du système d'inspection du travail, initiée en 2017, s'est progressivement généralisée au cours des années suivantes, conformément aux enseignements apportés par l'évaluation nationale menée par un prestataire.

La parution du guide DGT pour l'intégration de l'évaluation dans la conduite des actions collective en décembre 2018, ainsi que la constitution d'un réseau de référents régionaux spécifique (formé en novembre 2019) a permis de systématiser cette démarche en 2019, pouvant désormais être réalisée en interne.

Ainsi, en 2019, chaque région a engagé, selon le périmètre adéquat, l'évaluation des effets d'une action menée au cours de l'année, afin d'en améliorer l'efficacité au bénéfice des salariés concernés. À titre d'exemples, la région Bretagne a évalué l'effet de ses actions en matière de prévention du risque de manutention manuelle dans le secteur de la distribution. Pour sa part, la région PACA a évalué dans le département du Vaucluse l'efficacité de l'action du SIT pour la mise en place d'un décompte des heures de travail effectif dans les secteurs de la restauration et de l'agriculture.

Compte tenu de l'innovation présente dans cette démarche, la DGT a mis en place un accompagnement particulier. Deux réunions des référents ont été organisées afin de se familiariser au dispositif au moyen d'ateliers pratiques. En outre, la DGT s'est déplacée auprès de plusieurs Direccte au cours de l'année pour apporter un appui spécifique. Enfin, un espace collaboratif dédié permet de mutualiser aisément les éléments produits par chaque région.

## 2 - Les moyens juridiques d'intervention

- Le droit d'entrée des agents dans les locaux de travail<sup>38</sup> : il s'exerce à tout moment, y compris le cas échéant de nuit, sans avertissement préalable et sans obligation de présence de l'employeur, même si cette présence est souhaitable. L'obstacle à ce droit d'entrée est un délit pénalement sanctionné<sup>39</sup>.
- Le droit de communication et d'expertise, c'est-à-dire 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 légales<sup>40</sup>.

38 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.

39 L. 8114-1 : emprisonnement d'un an et 37 500 € d'amende.

40 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).

- Le contrôle des matières et substances<sup>41</sup> : un droit de prélèvement, en pratique peu utilisé, cède la place à la possibilité (R. 4722-10 à 12) 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 textes<sup>42</sup> et de les relever par procès-verbal ou de proposer une amende administrative.

## B - Les interventions en 2019

**Plus de 295 000 interventions** ont été effectuées par l'inspection du travail généraliste en 2019, dont 140 000 contrôles, 56 000 enquêtes, 87 000 examens de documents et 12 500 réunions en entreprise.

D'année en année, les interventions sont influencées de façon très concrète par des évolutions de fond :

- les mutations de l'activité économique, telles que la désindustrialisation, l'expansion du secteur des services, l'internationalisation des échanges, des mouvements d'entreprises et de travailleurs ;
- la coexistence d'entreprises globales, en réseau, et d'une multiplicité de très petites entreprises ;
- l'individualisation des pratiques de gestion des ressources humaines (ex. : ruptures conventionnelles), la faiblesse syndicale et de la représentation du personnel dans les PME<sup>43</sup> ;
- l'essor du travail indépendant et des formes atypiques d'emploi (auto-entrepreneuriat, « ubérisation ») ;
- l'impact des nouvelles techniques d'information et de communication sur ceux qui les utilisent directement et sur les autres, numérisation, *picking by voice*, etc. ;
- la précarisation : intérim, CDD très courts, flexibilité interne/externe ;
- l'évolution du droit du travail et de l'emploi : articulation des normes légales et conventionnelles, des normes conventionnelles entre elles, transformation de la représentation du personnel, des relations collectives par les ordonnances ;
- l'évolution des risques professionnels : troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux, *burn-out* ; maintien à haut niveau des risques professionnels déjà connus ;
- l'évolution de la norme sociale : responsabilité sociale et environnementale, exigences des usagers et des juges ;

41 L. 8113-3 du code du travail, article 12, § 1 c IV de la convention 81 et article 16 c III de la convention n° 129 (agriculture).

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

43 Dans les établissements employant de 11 à 19 salariés, 63 % sont sans représentation du personnel. 96 % des entreprises de 10 à 49 salariés sont dépourvues de délégué syndical, 39 % pour les 50 à 299.

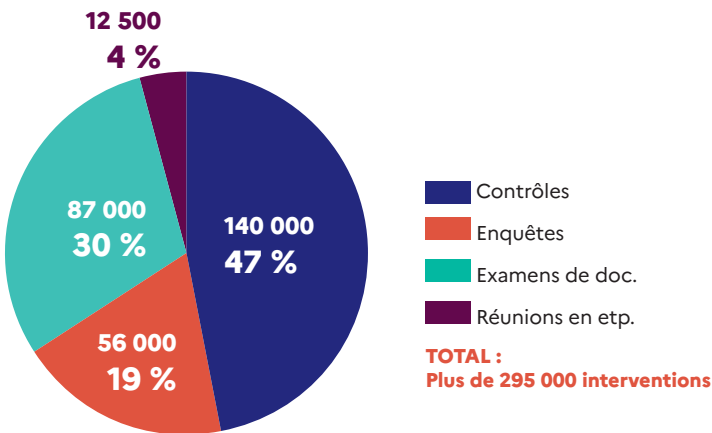
## L'inspection du travail en France en 2019

- l'évolution des pratiques et des relations entre opérateurs économiques, qui pèse sur les modèles productifs.

Les contrôles de l'inspection du travail ont vocation à s'exercer en premier lieu et principalement sur les situations concrètes de travail que l'agent constate et qualifie juridiquement pour conclure, le cas échéant, à l'existence d'une infraction ou d'un manquement. Le travail de qualification juridique des faits constatés par l'inspection du travail mobilise l'état du droit et le cadre conventionnel applicable dans l'entreprise.

L'activité de l'inspection du travail, très variée par nature, est présentée ici par grands thèmes. Une partie de ses interventions porte simultanément sur plusieurs types de sujets, et/ou sont effectuées en partenariat avec d'autres services spécialisés.

### Répartition des interventions en 2019



## 1 - Les interventions en matière de relations collectives du travail

Dans ce domaine, les services agissent souvent dans le sens d'une régulation, ainsi qu'en information, prévention, ou en conciliation.

Le contrôle porte essentiellement sur la mise en place et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, ainsi que sur la négociation collective, tant du point de vue de l'obligation de négocier que de l'applicabilité ou de la légalité des textes issus de la négociation des partenaires sociaux. Il s'agit pour l'inspection du travail de contrôler le respect par l'employeur de ses obligations légales et conventionnelles et la conformité des conditions d'emploi et de travail des salariés au droit applicable à l'entreprise.

S'il existe un problème lié à la validité de l'accord d'entreprise, soit en raison de certaines clauses, soit en raison de ses modalités de conclusion, si le problème de validité de l'accord a des conséquences sur la qualification des faits, et si ces faits sont susceptibles d'être sanctionnés, l'agent de contrôle peut y donner les suites appropriées. Des situations de travail analysables au regard d'un dispositif conventionnel peuvent se présenter et justifier un rappel à la loi ou des sanctions prévues par les textes :

- lorsque ces situations de travail résultent de l'application de dispositions conventionnelles dont les conditions de validité ne sont pas remplies ou qui sont même contraires à l'ordre public ;
- lorsque ces situations de travail sont assorties d'un manquement à des dispositions conventionnelles applicables et valides.

## L'appui au dialogue social

Le dialogue social progresse avec la consolidation d'une institution récente, créée au niveau départemental par l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 : **l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation**, qui a pour finalité de favoriser le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés.

### Un dialogue territorial engagé en Savoie

Les séances de l'observatoire du dialogue social de la Savoie témoignent d'un travail soutenu et d'une volonté de chercher en 2019 des résultats sur des problématiques liées au travail saisonnier, ou les disparités entre femmes et hommes. Toutes les parties prenantes sont *a priori* intéressées au problème du contrat saisonnier, point de crispation récurrent dans les relations professionnelles.

Les accords sur l'hébergement des saisonniers déjà conclus par les partenaires départementaux sont renégociés afin d'en actualiser les contenus au regard du diagnostic récent et d'adosser à l'observatoire un travail de collecte des bonnes pratiques pour encourager les entreprises et les organisations professionnelles à converger sur ce sujet et conclure des accords. Les membres de l'observatoire souhaitent évoquer aussi la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE), et notamment les difficultés de la parité femmes/hommes sur les listes de candidats.

Plus largement sur l'égalité professionnelle, la Direccte apporte les informations utiles notamment sur la publication de l'index de l'égalité professionnelle, sur l'aide qu'elle peut apporter aux organisations, et sur la désignation d'un référent départemental.

## La mise en place du comité social et économique (CSE) dans l'ensemble des entreprises concernées

Fin 2019, près de 46 000 CSE ont été mis en place, dont 43 % dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'action de l'administration du travail en matière de mise en place des CSE poursuit plusieurs objectifs :

- assurer la bonne information des entreprises et des partenaires sociaux sur les conditions de mise en place des CSE ;
- faciliter le processus électoral en traitant les demandes en matière préélectorale dans des délais compatibles avec l'organisation des élections professionnelles et en assurant la cohérence des décisions ;
- opérer des contrôles ciblés afin de vérifier le respect des obligations en matière d'organisation des élections.

Au cours de l'année 2019, les services d'inspection du travail ont ainsi diligenté plus de 14 000 interventions sur ce sujet. Une action renforcée se justifiait au regard de la date butoir du 31 décembre 2019 pour l'organisation d'élections. Les Direccte ont organisé des réunions d'informations des entreprises et/ou des représentants du personnel pour répondre aux questions relatives à la mise en place et au fonctionnement des CSE. Une attention est également apportée à la mise en place et au fonctionnement des CSSCT, notamment au sein des établissements classés Seveso.

### Les Direccte et l'échéance électoral de 31 décembre 2019

Afin d'accompagner la mise en place obligatoire du CSE dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés avant le 31 décembre 2019, la DGT et les Direccte ont multiplié les initiatives auprès des acteurs concernés par la réforme. L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp) a engagé, en sa qualité d'opérateur national des formations communes, diverses actions complémentaires permettant le déploiement de formations communes entre représentants des salariés, d'employeurs et de membres d'instances territoriales de dialogue social, la sensibilisation des branches et de certains secteurs professionnels, et enfin la constitution d'un réseau d'organismes référencés. En octobre, la Direccte d'Auvergne-Rhône-Alpes avait rappelé à plus de 4 000 entreprises employant entre 11 et 49 salariés l'obligation d'organiser d'ici la fin de l'année les élections de représentants du personnel au CSE.

(suite de l'encadré page suivante)



Des liens vers les sites officiels avec les simulateurs et les formulaires Cerfa accompagnaient le message. Les contacts avec les organisations syndicales et professionnelles confirment la perspective d'une forte concentration d'élections en fin d'année, beaucoup d'entreprises ayant attendu le dernier moment. Certaines entreprises qui semblent particulièrement récalcitrantes sont déjà destinataires de courriers leur rappelant les sanctions prévues en cas d'entrave à l'élection de représentants du personnel.

## Les décisions relatives aux salariés protégés

Le licenciement ou le transfert des salariés protégés<sup>44</sup> ne peut 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 requiert un savoir-faire solide de la part des agents, qui effectuent des enquêtes approfondies. Bien plus, cette partie du droit présente un enjeu fort pour l'équilibre des relations collectives au travail. C'est dans le champ du contentieux du licenciement des représentants du personnel que se sont élaborés des raisonnements et des notions tenues aujourd'hui pour essentiels dans l'ensemble du droit du travail.

25 211 décisions, à peu près autant qu'en 2018, ont été rendues dans l'année par les inspecteurs du travail en réponse à des demandes d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat de travail de salariés protégés.

Les décisions en matière de rupture conventionnelle en forment plus d'un tiers, sur motif économique un cinquième, et sur motif disciplinaire 9 %. Le taux d'autorisation sur l'ensemble se situe autour de 85 %. Le taux de contestation de ces décisions (soit sur recours hiérarchique devant le ministre, soit sur recours contentieux directement devant le juge administratif) se situe autour de 7 % ; ce taux atteste que plus de 9 décisions sur 10 prises par les inspecteurs du travail dans ce domaine – souvent assez conflictuel – sont reçues comme acceptables par les parties auxquelles elles font grief.

## L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Grande cause nationale du quinquennat, 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. Ils

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

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 sont mobilisés : l'information, la sensibilisation, l'accompagnement des entreprises de dimension modeste et le contrôle. Les exigences vis-à-vis des entreprises ont été renforcées en inscrivant le thème de l'égalité de rémunération 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 ou de procès-verbal de désaccord, l'employeur doit élaborer un plan d'action unilatéral.

En 2019, la lutte contre les inégalités professionnelles est une des actions prioritaires de l'inspection du travail. Elle représente 9 500 interventions, dont près de 3 000 contrôles. À cet égard, deux instructions<sup>45</sup> et des parcours d'intervention ont été mis à la disposition des agents de contrôle. Un séminaire sur le sujet a également été organisé les 13 et 14 juin 2020 rassemblant plus de 150 agents du système d'inspection du travail.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises d'au moins 50 salariés à une obligation de transparence et de résultat en créant l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'objectif de ce dispositif est de mettre fin à tout écart de salaires injustifié dans un délai maximum de trois ans. L'index, noté sur 100 points, est mesuré au moyen de quatre à cinq indicateurs en fonction de la taille de l'entreprise (plus ou moins de 250 salariés) : l'écart de rémunération, l'écart de taux d'augmentations individuelles, l'écart de taux de promotions, le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité, et le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations.

Les entreprises sont accompagnées dans le cadre d'un dispositif complet, qui comprend un simulateur de calcul et un outil de déclaration de l'index, la publication d'un questions-réponses actualisé sur le site internet du ministère du Travail, la nomination de référents « égalité professionnelle » au sein des Direccte ainsi que d'ambassadeurs de l'égalité sur tout le territoire.

---

45 Instructions DGT des 25 janvier 2019 et 15 juillet 2019.

À la fin de l'année 2019 ont été mis en place des stages à destination des plus petites entreprises, une autoformation en ligne, et une assistance téléphonique gratuite.

Dans le même temps, les premiers résultats obtenus en 2019 par les entreprises de plus de 250 salariés ont permis de tirer plusieurs enseignements : la note moyenne est supérieure à 82 points. Néanmoins, près de 1 entreprise sur 5 a obtenu moins de 75 points. De plus, un quart des entreprises ne respecte pas son obligation légale d'augmenter les femmes à leur retour de congé maternité, et l'existence d'un plafond de verre pour les femmes est confirmée.

### **Égalité professionnelle : la mixité comme facteur de qualité de vie au travail**

La Commission paritaire interprofessionnelle départementale (CIPD) de l'Ariège, avec l'appui de la Direccte d'Occitanie, a présenté aux partenaires sociaux et institutionnels ses travaux en matière d'égalité professionnelle. Un cabinet expert a établi un diagnostic – forces/faiblesses – des accords et plans d'action sur le sujet, dans le but d'en enrichir les contenus. L'objectif est de désamorcer la tendance à une réponse simplement formelle aux obligations réglementaires, et d'inciter à rechercher les voies d'une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes. Deux ateliers ont eu lieu : le premier sur la mixité dans le recrutement ; le second sur les rapports entre égalité professionnelle et qualité de vie au travail. Le diagnostic préalable montre qu'il existe dans l'entreprise des freins internes à l'égalité. La mixité est un sujet majoritairement abordé dans les accords et plans d'actions, mais sans grand résultat au stade du recrutement. Candidates ou candidats manquent à l'appel pour des métiers traditionnellement « genrés ». Il convient donc d'inciter les acteurs de l'enseignement, de l'orientation et du placement à des actions concrètes. L'égalité professionnelle est l'un des instruments d'une qualité de vie au travail bénéficiant à la fois aux employeurs et aux salariés : non une contrainte, mais une ressource. Cette approche a été appréciée par les participants. Les échanges ont fait émerger des pistes d'action. Le souhait de la CPID est de soutenir les initiatives dans le cadre d'un laboratoire départemental de l'égalité. Elle a répondu à un appel à projet du conseil régional, pour une aide au démarrage et à une inscription dans la durée.

## 2 - La santé et la sécurité au travail

L'action de prévention des risques en milieu de travail assurée par les services d'inspection porte principalement sur les dispositions de la quatrième partie du code du travail, intitulée « Santé et sécurité au travail ». Elle concerne principalement les employeurs ou leurs représentants, les donneurs d'ordre, les travailleurs. Elle implique des interventions s'inscrivant dans les missions permanentes de l'inspection du travail, par exemple les enquêtes sur les accidents du travail graves ou récurrents, la surveillance des expositions à un grand nombre de risques, les visites de chantiers, sans oublier des interventions de simple vigilance « de routine » ou suggérées par des informations significatives. Mais elle appelle aussi des actions systémiques, parfois d'ampleur régionale ou départementale, plus rarement nationale, pour mettre l'accent sur les priorités d'action.

L'acte de contrôle est, là encore, inséparable de celui d'informer, d'inciter, d'animer :

- informer sur les devoirs de chacun vis-à-vis des risques : ceux-ci ne sont pas inéluctables, ils peuvent être identifiés, évalués et supprimés ou réduits ;
- inciter à une professionnalisation de la prévention dans l'entreprise : contrôle interne, veille, observation, enquête, traçabilité, formation, audit, retours d'expérience, valorisation de l'expertise des travailleurs et de leurs représentants, évaluation, appui sur la culture d'entreprise.

**Animer** : la prévention dépend beaucoup de la qualité des relations entre parties prenantes. Le dialogue social entre travailleurs et employeurs, les coopérations avec les professionnels de la prévention. À titre d'exemple, on peut citer la cellule d'appui Lubrizol : *Suite à l'Incendie Lubrizol, une cellule de veille et d'appui a été initiée à compter du 8 octobre 2019 au bénéfice des entreprises et de leurs salariés sous contrats en alternance (apprentissage, professionnalisation...) impactés par l'incendie Lubrizol.*

*Cette cellule, pilotée par la Direccte Normandie et associant les acteurs concernés (entreprises, CCI Rouen Métropole, branches professionnelles, etc.) visait à identifier l'ensemble des situations et à procéder à leur analyse afin de permettre aux salariés concernés de poursuivre leur contrat et leur formation.*

La santé et la sécurité sont historiquement des objectifs structurants des métiers de l'inspection du travail. Les interventions sont souvent efficaces immédiatement. Mais ni la crainte du risque, ni l'argument du caractère impératif des règles, ni le rapport entre le coût de l'investissement dans la prévention et le coût de l'accident, ni la pédagogie mise en œuvre par l'inspection du travail et les autres

préventeurs ne corrigent à eux seuls certains comportements face au risque. L'utilisation des pouvoirs coercitifs et répressifs de l'inspection du travail reste donc incontournable.

L'inspection du travail concentre ses interventions sur des risques « traditionnels » massivement préjudiciables, mais elle est conduite à explorer de nouveaux champs de la prévention face à des risques émergents.

### Le Plan national santé au travail

Sur la santé et la sécurité des travailleurs, le troisième Plan de santé au travail (PST3) pour la période 2016-2020 s'articule autour de plusieurs axes dont :

- faire de la prévention une priorité, en rupture avec une approche faisant prévaloir la réparation ;
- développer l'accompagnement des travailleurs et des entreprises dans la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- faire de la qualité de vie au travail un objectif stratégique et en favoriser la mise en œuvre ;
- simplifier les normes, pour une plus grande efficacité des règles de prévention ;
- rassembler et mettre en perspective les données sur la santé au travail ;
- structurer un système d'acteurs, afin d'assurer une gouvernance partagée et opérationnelle de la santé au travail ;
- la prévention de risques prioritaires tels que les chutes de hauteur et de plain-pied, les risques chimiques dont l'exposition à l'amiante, les risques psychosociaux, le risque routier.

La mise en œuvre du plan dans les territoires s'appuie sur le système d'inspection du travail, mais aussi sur les partenaires des Direccte, les partenaires sociaux, les organismes institutionnels dont les Carsat et les agences régionales de santé (ARS), ainsi que les services de santé au travail, réunis autour du comité régional d'orientation des conditions de travail (Croct).

Un colloque de bilan à mi-parcours a réuni plus de 220 participants le 5 février 2019. Une journée dense avec 27 intervenants, qui a permis de balayer, entre les tables rondes et la plaquette de synthèse mettant en exergue des actions nationales et régionales les grands objectifs du PST. La journée a permis d'échanger sur la culture de prévention, la qualité de vie au travail, le maintien en emploi, l'articulation entre santé au travail et santé publique, et le rôle du dialogue social dans la prévention.

Le Plan de santé au travail est dynamisé en interne par un réseau d'agents qui sont référents sur les 16 plans régionaux de santé au travail (PRST), et par une référente nationale.

L'année 2019 a été marquée notamment par l'organisation d'un forum régional sur les conditions de travail en Normandie, une journée consacrée à la santé au travail des femmes en Bretagne, un séminaire sur le maintien en emploi en Île-de-France.

Parmi les nombreuses productions des plans régionaux, peuvent être mis en exergue des guides sur différentes thématiques : RPS (Centre-Val de Loire), maintien en emploi (Normandie), évaluation (Occitanie), les ascensoristes (Île-de-France), des outils sur l'amiante et les chutes de hauteur, des journées de sensibilisation sur le risque routier (Hauts-de-France).

### Une première : journée « Santé au travail des femmes » en Bretagne

Dédiée aux acteurs de la prévention et aux entreprises, cette rencontre était inscrite au programme du plan régional de santé au travail 2016-2020. La progression actuelle des maladies professionnelles, notamment musculo-squelettiques, est deux fois plus rapide chez les femmes, avec un indice de gravité supérieur. La spécificité du travail féminin est un sujet déterminant dès lors qu'on se propose d'en améliorer les conditions, notamment en ce qui concerne le travail répétitif, les postures nuisibles.

Globalement les femmes sont exposées à des risques professionnels moins visibles, mais non moins difficiles à réduire. Plus de 130 personnes sont venues à cette manifestation qui, vu son succès, sera renouvelée en Bretagne. Le Croct y joue un rôle central ; il a fourni un outillage documentaire pour y animer ce sujet sociétal de long terme.

## La prévention des risques de chute de hauteur

En 2019, les services ont effectué plus de 38 000 interventions sur ce risque. Ces interventions ont porté dans plusieurs régions sur les chantiers de maisons individuelles, notamment en Normandie, Grand-Est, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne ou Hauts-de-France. La profession des couvreurs et charpentiers a été particulièrement ciblée en Pays de la Loire, Nouvelle-Aquitaine, Bretagne et Hauts-de-France. Des contrôles dans le secteur agricole ont eu lieu sur les silos (Grand Est), dans la culture sous serres (Bretagne) ou en Occitanie et les caves viticoles. Dans plusieurs régions dont l'Île-de-France, des contrôles ont été menés sur ce risque dans le secteur de la grande distribution, les commerces et les plateformes logistiques.



La prévention du risque de chute de hauteur est une action majeure du système d'inspection du travail et de ses partenaires (OPPBT, CNAMTS, INRS, MSA, notamment) qui luttent contre un risque professionnel dont la sinistralité reste élevée. Des contrôles organisés dans le cadre d'actions collectives, obtiennent des résultats en matière de mobilisation et d'impact. Comme sur d'autres sujets, l'information et le contrôle sont étroitement mêlés. Les plans d'actions des Direccte articulent ainsi des modalités d'action variées : information et sensibilisation d'un large public souvent en partenariat avec les organismes de prévention et de contrôle ; sensibilisation des parquets, des services de police, des branches professionnelles ; organisation de journées dans les chantiers, envoi de courriers aux architectes, aux syndicats, aux entreprises, manifestation et expositions, etc.

Les arrêts de chantiers dus au risque de chute de hauteur sont nombreux. Plus de 7 000 arrêts de travaux sur les chantiers en 2019 ont été pris par les agents de contrôle suite à des constats de situation de danger pour les salariés exposés immédiatement. Les agents de contrôle sont très présents sur cette question, alternant les contrôles de chantier, les études de documents, les réunions traitant de ce risque. Les travaux de rénovation de toiture, de durée limitée, s'effectuent encore trop souvent avec des protections très partielles, souvent absentes en pignon ou sur l'arrière du bâtiment. L'amélioration du matériel utilisé pour les protections périphériques (échafaudages) est réelle, mais des prises de risque sont liées aux opérations de montage et démontage.

### Une action collective contre le risque de chute en Centre-Val-de-Loire

Le département du Loir-et-Cher relance ses journées « chantiers » mensuelles, dont un bilan régulier est tenu à jour. L'objectif est d'agir contre le risque de chute de hauteur, non pas « chacun dans son coin », mais avec partage de savoir-faire et un effet groupé, en bénéficiant d'expériences sur ce qui est techniquement possible face à telle ou telle situation, sur les risques associés, les moyens de s'en prémunir ; et cela permet de défendre des positions harmonisées face aux diverses situations rencontrées.

La démarche est globale et touche tous les acteurs concernés :

- rencontrer régulièrement les coordonnateurs de sécurité pour leur faire connaître les attentes des services et les illustrer avec des exemples concrets ;
- organiser des réunions de restitution avec les maîtres d'ouvrage pour analyser les situations et anticiper leurs chantiers à venir ;
- donner des informations régulières (et pas seulement un bilan annuel) aux organisations professionnelles sur les situations de contrôle, et leur suggérer des interventions justifiées en fonction des constats recueillis ;
- communiquer par voie de presse sur des bilans intermédiaires des actions.

Une vigilance particulière s'exerce vis-à-vis des « pavillonners », afin de les mettre face à leurs responsabilités spécifiques en matière de conformité. On a vu par exemple, sur un chantier de 30 pavillons, les protections collectives, pourtant dues par l'entreprise générale de gros-œuvre, être retirées au beau milieu des travaux de second-œuvre ; de ce fait, l'accès à l'étage se fait par une échelle légère non fixée, dépassant à peine le plateau desservi, vers lequel les salariés grimpent, les bras chargés de matériel, ce qui augmente le risque. Un arrêt de chantier a été notifié.



**Le risque de chute de hauteur traité par une procédure de « référé coordination »**

La construction d'un bâtiment, quel qu'en soit l'usage, peut concentrer, dans un espace restreint, des risques divers. C'est pourquoi le maître d'ouvrage doit assurer une coordination des différents travaux successifs ou simultanés. Cette précaution était entièrement négligée dans le chantier d'une maison en Saône-et-Loire (Directrice de Bourgogne-Franche-Comté) : risques de chute notamment pour le couvreur, trémie non obturée, mais aussi moyens de levage insuffisants et plan général de coordination imprécis. Le constructeur a été assigné en référé d'heure à heure pour défaut de coordination et manquements en matière de santé et sécurité. L'argumentation a été pleinement accueillie par la juge, qui a ordonné la fermeture du chantier jusqu'à exécution des mesures préconisées par l'inspection du travail. Dans la lutte contre le risque de chute de hauteur, l'unité départementale de Saône-et-Loire utilise au besoin l'arrêt temporaire de travaux. Des décisions de ce type ont été notifiées sur un chantier d'entretien de bâtiment présentant des dangers lors de travaux de plâtrerie et peinture en façade, et sur un chantier de couverture.

## **Le contrôle des chantiers du bâtiment et des travaux publics**

Les types de chantiers sont très variés, depuis la simple construction d'une maison jusqu'à celle d'ouvrages d'art uniques, d'éoliennes, la réhabilitation en présence d'amiante ou la pose de panneaux photovoltaïques. Aussi les risques sont-ils nombreux, et les conditions de travail plus dures qu'ailleurs, notamment en lien avec les facteurs climatiques. Les contrôles des chantiers représentent environ la moitié de l'ensemble des contrôles opérés sur les lieux de travail par l'inspection du travail. Les agents de contrôle procèdent à des constats sur le non-respect des obligations relatives à la coordination de sécurité et protection de la santé (SPS), le risque de chute de hauteur, notamment sur les toitures en plaques de fibrociment, le risque de contact avec les lignes électriques aériennes ou souterraines, l'utilisation dangereuse d'appareils de levage.

Les chantiers de démolition ou de construction, mêmes les plus ordinaires, se caractérisent par des obligations spécifiques à respecter et par une pluralité d'acteurs. Aussi les services d'inspection du travail y ont une présence régulière et mènent des contrôles différenciés, que ce soit vis-à-vis des maîtres d'œuvre, des maîtres d'ouvrage, des coordonnateurs de sécurité, des entreprises titulaires de marchés, des sous-traitants, des travailleurs indépendants. Ces derniers, comme les employeurs lorsqu'ils exercent directement une activité sur un chantier du bâtiment ou de travaux publics, sont soumis à certaines dispositions du code du travail en matière de santé et sécurité au travail.

## L'action des services en matière d'accidents du travail

Une baisse globale de la sinistralité est constatée d'année en année, mais elle ne concerne pas tous les risques ni tous les secteurs. Adossée à une évolution de la réglementation, l'action préventive et correctrice de l'inspection du travail, notamment celle sur certains sujets prioritaires (chutes de hauteur, amiante), ainsi que la mobilisation des professionnels, produisent des résultats perceptibles. L'aggravation de la sinistralité dans certains secteurs et des risques invite à poursuivre les efforts notamment s'agissant du secteur des services à la personne, de l'intérim, des cancers d'origine professionnelle.

Tous secteurs d'activités confondus, les principales causes d'accidents du travail sont :

- les manutentions manuelles, à l'origine de la moitié des accidents du travail ;
- les chutes de hauteur ou de plain-pied qui représentent un quart des accidents du travail ;
- l'outillage à main dans un cas sur dix.

En 2019, 655 700 accidents survenus ont été reconnus comme accidents du travail<sup>46</sup> plus 500 entraînent le décès de la victime ; environ 1 000 causent de très graves lésions et de longues interruptions de travail<sup>47</sup>. Informé d'un accident du travail mortel ou très grave, l'agent de contrôle de l'inspection du travail a l'obligation d'enquêter<sup>48</sup>. Les enquêtes, assez souvent complexes techniquement et juridiquement, nécessitent de grandes capacités d'écoute, d'observation et de discernement dans un contexte humain difficile.

Dans un contexte global de baisse lente de la sinistralité, l'inspection du travail reste très active sur la recherche des causes et des moyens de prévention des accidents du travail. Ceux-ci, toutes gravités confondues, ont occasionné 12 050 enquêtes en 2019 (11 400 en 2018)<sup>49</sup>.

Les procureurs de la République font effectuer des enquêtes sur les accidents les plus graves. Mais dans une grande proportion des cas, notamment lorsque les conséquences ont été de gravité moyenne, et sauf enquête du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), l'inspection du travail est seule à entreprendre une analyse des causes au regard de la réglementation en matière de prévention des risques. Une partie des cas nécessite des investigations poussées.

---

46 Cnam

47 Cnam

48 Article R. 8124-28 du code du travail

49 Source : DGT, Delphes

### Contrôle du salon du machinisme agricole à Villepinte (Seine-Saint-Denis)

Cette intervention de surveillance du marché consiste essentiellement en examens d'équipements de travail exposés, commercialisés ou susceptibles de l'être : des machines agricoles, pour la plupart très puissantes et extrêmement dangereuses lorsque des vices de conception menacent l'intégrité physique des utilisateurs en raison de risques de lésions graves ou mortelles. L'opération est réitérée désormais à chaque salon : la production de modèles nouveaux est abondante, et le nombre de non-conformités détectées reste significatif.

En 2019, les agents des sections agricoles de Seine-et-Marne, d'Essonne, du Val-de-Marne et du Val-d'Oise ont bénéficié du renfort des techniciens de prévention de Bourgogne-Franche-Comté et d'Occitanie, ainsi que de l'appui du ministère de l'Agriculture.

Vingt-huit équipements dont huit tracteurs ont été contrôlés : sept fendeuses verticales de bûches à coin (*photo*), un broyeur de branche, quatre épandeurs à fumier, huit pulvérisateurs (dont une machine montée sur un tracteur), un tracteur avec pulvérisateur monté, une machine véhicule utilitaire de type SSV (*side by side vehicle*), six tracteurs véhicules utilitaires de type SSV.

Seize constructeurs de sept pays différents (dont trois hors UE) étaient concernés. Des signalements de machines dangereuses sont émis, le cas échéant, une fois reçues les premières réponses des constructeurs.

## Les accidents mortels du travail

Le nombre d'accidents du travail mortels portés à la connaissance de la DGT en 2019 présente une hausse de 3 % par rapport à 2018 (386 en 2019 contre 375 en 2018)<sup>50</sup>.

Tous secteurs d'activités confondus, les principales causes d'accidents du travail sont :

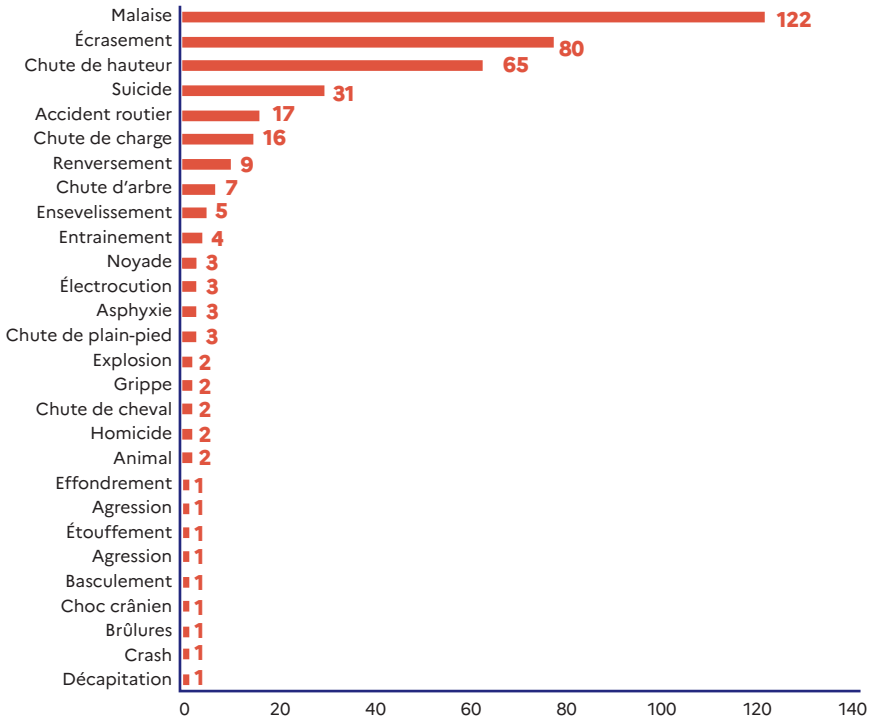
- les malaises, à l'origine de près de 32 % des accidents du travail, mortels ;
- les écrasements majoritairement par des engins de chantier ou agricoles, les renversements de véhicules, les chutes de charges lors d'opération de levage et les chutes d'arbres représentent 29 % des morts au travail ;  
*NB : Les engins de chantier ou à usage agricole sont à l'origine de nombreux accidents du travail liés à la maintenance et à une formation insuffisante et à une utilisation dangereuse.*

50 Source DGT

## L'inspection du travail en France en 2019

- les chutes de hauteur représentent 21 % des accidents du travail, mortels ;
- à noter le nombre important de suicides en lien supposé avec le travail (suicide sur le lieu de travail) qui s'établit à 8 % des décès au travail en 2019 ;
- les accidents routiers (hors trajets) 4 %.

### Répartition par cause des accidents du travail mortels en 2019



Secteurs à forte sinistralité : dans le secteur de la construction, le nombre d'accidents mortels s'élève à 127 (soit 33 %), ce qui explique que ce secteur demeure une cible prioritaire de l'action de contrôle de l'inspection du travail. L'industrie quant à elle totalise 48 accidents mortels (soit 12,5 % des décès). Le secteur transports pèse pour 12 % de l'ensemble, soit 47 accidents mortels. Puis le secteur agricole avec 37 décès (environ 10 %). Enfin celui du commerce, avec 28 décès (7 %).

## L'inspection du travail et l'amiante en 2019

Les agents de contrôle, appuyés par les membres des réseaux risques particuliers amiante (RRPA), ont réalisés plus de 15 514 interventions sur le risque amiante en 2019<sup>51</sup>.

Le contrôle de la réglementation amiante se déploie grâce à l'animation et à l'accompagnement des membres des réseaux des risques particuliers amiante (RRPA). Au-delà des interventions des agents de contrôle sur les opérations susceptibles d'exposer les travailleurs à l'amiante, tant par l'analyse des plans de retrait d'amiante reçus des entreprises que par le contrôle des travaux, les agents des RRPA ont développé leurs propres actions, dans des domaines plus techniques. C'est ainsi qu'en 2019 les RRPA ont mené des contrôles dans les déchetteries, dans des organismes de formation amiante et dans des laboratoires accrédités analysant les prélèvements d'amiante. Ces actions ont permis d'une part d'affiner la connaissance de ces intervenants en matière d'amiante, mais aussi, grâce à leur caractère collectif et à la technicité des contrôles, d'améliorer les mesures de prévention mises en œuvre.

Cette activité de contrôle importante a été accompagnée de nombreuses actions de sensibilisation et de communication, à l'initiative des Direccte et dans le cadre du troisième plan régional de santé au travail (PRST3).

### Lutte contre l'exposition au risque amiante en Vendée

Dans la continuité de l'action visant les couvreurs, les sièges des entreprises de plomberie, de chauffage et d'électricité font l'objet d'une démarche de conseil et de contrôle, associant les agents de contrôle de l'inspection du travail et le réseau régional des risques particuliers amiante de la Direccte des Pays de la Loire. Une étude révèle que ces professions sont les premières exposées dans le second œuvre. Cependant, 40 % des professionnels estiment n'avoir jamais été exposés à l'inhalation de fibres d'amiante. Une vingtaine de contrôles effectués en quelques jours ont permis de (re)sensibiliser la profession, en mettant l'accent sur les obligations de formation, d'organisation (élaboration d'un mode opératoire), et de prévention (port des équipements de protection).

51 11 515 en 2018.

## La prévention des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux s'imposent comme un sujet récurrent au sein de l'activité de l'inspection du travail. Les services régionaux demandent aux entreprises d'engager une politique de prévention globale et adaptée.

Les suicides et tentatives de suicide en rapport avec le travail<sup>52</sup> traduisent avec le plus d'acuité ces risques. Ils font l'objet d'une attention particulière, de signalements et d'enquêtes systématiques.

Les services de contrôle rappellent dans les entreprises la nécessité de l'évaluation des risques psychosociaux et des mesures de prévention appropriées à mettre en œuvre. Néanmoins, cette prévention reste souvent soit partielle, soit insuffisante, ce type de risques faisant écho à l'organisation-même du travail, et à une véritable réflexion de l'ensemble des acteurs de l'entreprise (direction, salariés, représentants du personnel, médecin du travail) sur des thèmes comme le temps de travail et les cadences, les relations avec le public ou les clients, l'autonomie des salariés, les rapports sociaux et le collectif de travail, les réorganisations, changements, nouvelles technologies.

Les services de contrôle et de renseignements continuent d'être sollicités très régulièrement sur des expressions de souffrance au travail et des faits de harcèlement moral. En 2019, plus de 860 observations ont été formulées en lien avec le harcèlement moral ou sexuel ou le sexisme, 19 procès-verbaux ont été établis et 14 signalements au procureur de la République.

Les enquêtes des agents de contrôle sont longues sur ces sujets pour diverses raisons : la confidentialité des plaintes parfois difficile à lever, des constats complexes à rassembler notamment en raison de l'immatérialité de certains faits, le temps consacré à ce type d'enquête, les attentes des salariés souvent fortes et qui peuvent aller au-delà du champ de compétence de l'inspection du travail.

Pour autant, en 2019, 39 rapports des agents de contrôle ont été transmis, dans le but de donner suite à des mises en demeure adressées aux entreprises sur la nécessité d'agir sur les risques psychosociaux.

Enfin, la récente notion d'agissements sexistes fait l'objet d'un nombre croissant de suites à interventions, de nature diverse, plus de 150 en 2019.

---

52 Le Directeur général du travail est membre de l'Observatoire national du suicide créé auprès du ministre chargé de la santé par le décret n° 2013-809 du 9 septembre 2013. L'Observatoire, indépendant et pluridisciplinaire, a pour mission de coordonner et d'améliorer les connaissances sur le suicide et les tentatives de suicide, d'évaluer l'effet des politiques publiques en matière de prévention du suicide, de produire des recommandations, notamment en matière de prévention.

### Harcèlement sexuel : plaintes plus nombreuses, manque de prévention

Excédée de subir les propos inconvenants d'un collègue ayant beaucoup d'ancienneté, dans une charcuterie industrielle, une employée intérimaire a saisi l'employeur, qui a sanctionné le fautif ; il a ensuite demandé à l'inspection du travail d'intervenir, en réunion de représentants du personnel, sur la prévention de ce type d'agissements.

Des unités de contrôle de la Direccte Grand Est sont intervenues dans une variété d'autres cas, indices d'une meilleure propension des victimes à réagir et des témoins à s'exprimer, mais aussi de pesanteurs managériales persistantes :

- une jeune majeure en contrat de professionnalisation subissait une attitude déplacée de la part de son tuteur ; l'enquête faite en interne a été visiblement expéditive, et la salariée, faute de solution convenable, a porté plainte. L'enquête diligentée cette fois par l'agent de contrôle porte sur les faits et sur la réalité assez inconsistante de la prévention mise en œuvre ;
- dans un laboratoire biomédical, une salariée a subi du chef de service divers abus récurrents, dont un a été déclaré et reconnu comme accident assorti d'une incapacité temporaire de travail. L'intervention de l'inspection du travail a révélé que, deux ans auparavant, ce même supérieur avait été condamné pour des faits identiques, dont l'employeur avait connaissance, sans pour autant qu'il ait encore répondu positivement aux représentants du personnel insistant pour obtenir des mesures de prévention du sexisme et du harcèlement. L'intervention a permis d'obtenir un progrès à cet égard.

## 3 - Les interventions en matière de relations individuelles de travail<sup>53</sup>

### La lutte contre les discriminations et les situations indignes

Dans ces interventions figurent celles portant sur l'abus de vulnérabilité au sens des articles 223-15-2 et 314-2 alinéa 4 du code pénal. Elles sont souvent détectées lors de contrôles en matière de travail illégal où des situations humaines particulièrement indignes ont été découvertes.

53 Au sens du titre de la première partie du code du travail : *Les relations individuelles de travail*

Les discriminations visées par les enquêtes ont pour origine l'activité syndicale des salariés mais également celles relatives à l'état de santé, voire à la maternité. La recherche de la preuve reste la difficulté majeure en cette matière ; si les reconstitutions de carrière des représentants du personnel sont possibles à l'aide d'éléments concrets, la caractérisation des autres types de discrimination est souvent plus difficile.

L'inspection du travail rencontre des obstacles à la fois pratiques et juridiques lorsqu'elle doit intervenir seule contre des agissements illicites de cette nature ; ceux-ci sont plus efficacement réduits lorsque différents acteurs et services se concertent : représentants du personnel, organisations syndicales, associations, police, délégation aux droits des femmes, Défenseur des droits, autorité judiciaire.

### Sur le droit des contrats de travail

L'inspection du travail contrôle entre autres le respect des dispositions d'ordre public en matière de contrat de travail. Elle est souvent sollicitée pour un renseignement : l'Observatoire de la demande de renseignements met en évidence que la moitié des demandes concerne la conclusion et la rupture du contrat de travail. Elle ne dispose cependant pas de pouvoir de contrainte dans ce domaine.

L'abus du travail précaire fait régulièrement l'objet de constats, parmi lesquels ceux portant sur les contrats à durée déterminée restent majoritaires par rapport au travail intérimaire.

Les agents sont aussi confrontés à des situations où la frontière entre travail indépendant et salariat exige une analyse complexe.

Les nouvelles dispositions issues de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 modifiant les modalités de rupture du contrat de travail a fait l'objet d'une appropriation, notamment par les services de renseignement des Direccte fréquemment interrogés sur ce thème.

## 4 - Les interventions en matière d'organisation du temps de travail et de rémunération <sup>54</sup>

Les interventions en matière d'organisation du temps de travail, de congés et de rémunération restent relativement abondantes. Il s'agit d'une thématique importante pour les entreprises et les travailleurs, souvent difficile à traiter de façon exhaustive compte tenu de la complexité de ce domaine – tant dans les faits qu'en droit –, et du nombre d'établissements et de salariés. L'inspection du travail oriente son action en s'efforçant d'assurer le respect des dispositions réglementaires en lien avec la qualité de vie au travail et aux autres thématiques de son action.

---

54 Au sens du titre de la troisième partie du code du travail : *Durée du travail, salaire, intéressement, etc.*



## Le contrôle de la durée du travail

La loi du 8 août 2016 a modifié l'articulation des normes en matière de durée du travail. Certaines dispositions en matière de durée du travail ont évolué : forfait-jours, aménagement du temps de travail, définition de l'astreinte, dispositions spécifiques à l'agriculture. Cette évolution a rendu nécessaire un travail d'actualisation des outils afin d'adapter la méthodologie de contrôle et les suites à apporter. La montée en puissance des sanctions administratives prononcées en matière de durée du travail (notamment en raison de défaut de décompte de la durée du travail) modifie la nature et les suites données aux contrôles. On comptabilise 598 amendes administratives « durée du travail » en 2019 dont 15 avertissements. Le montant unitaire moyen par décision est de 422 euros. Pour les sanctions hors décompte et 635 euros pour les sanctions prises en raison de l'absence de documents permettant le décompte du temps de travail des salariés.

L'action de contrôle est la plus significative sur quelques points cruciaux<sup>55</sup> comme le décompte de la durée du travail et le respect des durées maximales de travail. L'intervention sur ce champ s'exerce par le contrôle mais aussi par des décisions prises en tant qu'autorité administrative concernant les demandes de dérogation aux durées maximales du travail, les heures supplémentaires et les contreparties.

### Des horaires extravagants dans la mode



Une amende de 50 000 € a été notifiée à une société de haute couture. En effet, près de 1 500 manquements en matière de durée quotidienne et hebdomadaire de travail et de repos quotidien y avaient été constatés. Malgré les dérogations administratives, octroyées

sans indulgence particulière mais avec prise en considération des spécificités de cette activité parisienne, et censées encadrer explicitement les horaires des équipes pour certains événements, la préparation de défilés a généré des excès rarement atteints, jusqu'à 19 heures par jour, 107 heures par semaine, avec des repos quotidiens réduits à 4 heures.

<sup>55</sup> Indépendamment de thèmes tels que le repos hebdomadaire et dominical, le travail de nuit ainsi que des sujets liés au contrôle dans les transports, qui font l'objet d'interventions ponctuelles mais fréquentes.

### Jusqu'à 80 heures de travail par semaine

Une entreprise de travail temporaire (ETT) de Gironde a pour clients une douzaine de supermarchés de la région. Elle leur procure des bouchers intérimaires, à qui elle fait réaliser plusieurs missions à temps plein au cours d'une même journée : au terme d'une semaine, certains d'entre eux, passant d'un magasin à un autre, ont ainsi travaillé jusqu'à 80 heures. Dans cette configuration, chaque supermarché échappe au reproche de ne pas respecter les durées maximales de travail : l'utilisateur d'un intérimaire est responsable de sa durée de travail, mais dans la limite de chaque mission. De son côté, l'entreprise de travail temporaire signe les contrats de mission et connaît donc nécessairement d'avance les dépassements des durées maximales ; mais elle n'est pas pour autant l'auteur de ces infractions-là. Les agents de contrôle ont retenu le cumul irrégulier d'emplois (art. L.8261-2 du code du travail), imputable à l'ETT.

L'action de l'inspection du travail porte le plus souvent sur les règles de base du temps de travail : principes généraux, mesure du temps de travail et dépassements des durées maximales.

Sur la durée du travail par elle-même ou sur la gestion des temps de repos et de congé, les contrôles donnent lieu au constat d'infractions régulièrement mentionnées : modulation illicite, absence d'enregistrement du temps de travail, dépassement des durées de travail hebdomadaire et journalière, absence de repos, heures supplémentaires ou complémentaires non rémunérées, pré-remplissage des documents. Les sanctions, qui sont multipliées par le nombre de salariés concernés, peuvent être d'un montant très élevé.

## Le contrôle du travail de nuit, du dimanche et en horaires atypiques

Les contrôles sont parfois effectués de nuit, même si l'objet initial de l'intervention est un autre thème que le travail de nuit<sup>56</sup>. Cependant celui-ci produit sur la santé des effets perturbateurs et pathogènes qui sont bien documentés ; il constitue donc par lui-même un facteur de risque, qui doit d'autant plus être pris en compte qu'il concerne de façon régulière ou occasionnelle 2,8 millions de salariés<sup>57</sup>, parmi lesquels les hommes sont nettement plus nombreux que les femmes, avec une présence importante de salariés du tertiaire notamment les employés d'entreprises de service et les conducteurs de véhicules.

<sup>56</sup> Juridiquement défini comme celui qui est accompli entre 21 heures et 6 heures.

<sup>57</sup> 3,5 millions si l'on additionne tous les travailleurs (incluant la fonction publique). Ces chiffres sont en constante augmentation (INRS, 2017).

Les questions liées au repos hebdomadaire et au repos dominical sont traitées par les services par différents moyens : contrôles des ouvertures illégales suivis ou non de référés ou de suites pénales, interventions sur l'application des arrêtés préfectoraux de fermeture hebdomadaire ; ces derniers sont adossés à des accords locaux sectoriels. Les services consacrent localement beaucoup de temps, notamment par l'aide à la négociation sectorielle, à résorber les infractions constatées en matière de repos dominical.

### **Les interventions en matière de paiement de salaires**

Des manquements sur les salaires (retard de paiement, infractions aux accessoires de salaire, aux minima conventionnels, voire au Smic) sont régulièrement portés à la connaissance des services.

L'ordonnance du 7 avril 2016 relatives notamment aux pouvoirs de sanction financière de l'inspection du travail a élargi ceux-ci aux manquements au code du travail relatifs au paiement effectif du Smic ou des salaires minima conventionnels.

Par ailleurs, lorsque l'inspection du travail a connaissance d'une cessation de paiement de salaires, elle en informe généralement le procureur de la République, dans la mesure où cette cessation peut être un indice d'une défaillance de l'entreprise, qui est du ressort de la justice commerciale. En effet, l'article L. 631-5 du code de commerce dispose que le tribunal de commerce peut être saisi « sur requête du ministère public aux fins d'ouverture de la procédure de redressement judiciaire ». Le rapport signalant la situation d'une entreprise qui ne verse plus les salaires de son personnel a pour objectif que le procureur de la République saisisse le tribunal de commerce d'une demande d'ouverture de procédure de redressement judiciaire, ce qui a pour effet la prise en charge de la rémunération des salariés par le Fonds national de garantie des salaires.

La procédure s'applique aussi en cas de liquidation judiciaire. Elle peut également être utilisée pour alerter le tribunal sur la situation de l'entreprise, par exemple lorsque l'employeur diffère régulièrement le paiement des salaires. Le signalement ne se substitue pas à un procès-verbal constatant l'infraction de non-paiement du salaire.

### Abus de la notion de forfait-jours : une régularisation

À l'examen des durées maximales du travail en décembre dans un hypermarché d'Alsace, il est apparu que les heures de travail effectif de certains salariés n'étaient pas enregistrées mais seulement leur présence dans le magasin. Interrogée à ce sujet, la direction a allégué une convention de forfait-jours et l'obligation, pour ces personnes, de renseigner une feuille de décompte d'heures travaillées afin de vérifier le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

L'accord en vigueur sur l'aménagement du temps de travail des « cadres et agents de maîtrise disposant d'une réelle autonomie dans leur fonction » prévoit la possibilité de conclure une convention individuelle de forfait. Des agents de maîtrise de niveau 5 (souvent chefs de rayon) se voient appliquer ce type de forfait alors qu'ils n'ont pas signé de convention et que les bulletins de salaire mentionnent une base horaire de décompte du temps de travail.

En moyenne, ils réalisent près de 42 heures de travail par semaine, sans paiement d'heures supplémentaires. Leur rémunération mensuelle moyenne de 2 000 €, rapportée à leur temps de travail effectif, se rapproche ainsi du Smic, etc. L'invalidité du « forfait » pour les agents de niveau 5 a été reconnue, ainsi que la nécessité de régulariser l'ensemble des heures supplémentaires non payées.

## 5 - La lutte contre le travail illégal

Le travail illégal recouvre cinq 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 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'étranger 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 constitue 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 constitue 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'État et de la Sécurité sociale. Leur action est orientée par le Plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) adopté en Commission nationale de lutte contre le travail illégal.

### Le PNLTI 2019-2021

En juillet 2019, un nouveau Plan national de lutte contre le travail illégal a été adopté pour une durée de trois ans.

Le plan 2019-2021<sup>58</sup> prévoit 34 actions articulées autour de quatre axes:

- fixer des priorités aux contrôles dans les secteurs les plus touchés par la fraude et lors des grands événements et chantiers ;
- 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 ;
- renforcer l'efficacité des contrôles, notamment par la responsabilisation des maîtres d'ouvrages et donneurs d'ordre ;
- faciliter la coordination des partenaires, piloter et évaluer le plan grâce à des objectifs chiffrés.

Dans la mesure où il 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.

L'action pénale est privilégiée avec près de 700 procès-verbaux et signalements transmis aux parquets en 2019. L'inspection du travail contribue également de manière significative aux décisions de fermeture temporaire ou arrêts d'activité prononcés par les préfets avec une vingtaine de rapports transmis en 2019.

---

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

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 500 amendes prononcées en 2019, en forte progression.

### Chiffres clés de l'action de l'inspection du travail contre le travail illégal (2019)

<b>Nombre d'interventions</b>	49 516
<b>Nombre de procès verbaux (et signalements parquets)</b>	666
<b>Nombre d'observations écrites</b>	7 474
<b>Rapports pour fermetures / arrêt d'activité travail illégal</b>	21
<b>Amendes administratives Carte BTP</b>	486

#### 600 chèques mais une masse salariale déclarée de 8 700 €

Repérée lors d'un contrôle de chantier dans les Hauts-de-Seine, une entreprise de peinture a été verbalisée pour dissimulation de l'emploi de deux salariés par ailleurs démunis de titres de travail. L'employeur avait prétendu que ces salariés travaillaient pour une société sous-traitante.

Poursuivant donc les investigations vers cette société, l'Uracti a découvert que celle-ci avait déjà émis près de 600 chèques au bénéfice de personnes physiques, salariés non déclarés selon toute apparence, pour un montant de plus de 950 000 € alors que la masse salariale déclarée n'est que de 8 700 €.

Un redressement de l'Urssaf est associé au procès-verbal.

### Des locaux conçus pour la dissimulation

Lors d'une contre-visite dans un restaurant de spécialités asiatiques, les agents ont constaté que les observations avaient été suivies d'effet ; par exemple les décomptes horaires individuels demandés antérieurement étaient mis en place, même s'ils n'étaient pas complètement remplis.

Aucune infraction de travail illégal n'avait été détectée. Simplement, une seule personne travaillait en cuisine, ce qui était intrigant par rapport à la capacité d'accueil. L'œil d'un agent a été par hasard attiré par des traces au sol et un léger défaut d'alignement des étagères contre le mur de la réserve. En fait, l'une d'elles, discrètement amovible, montée sur roulettes, dissimulait un escalier. Celui-ci menait à six chambres, pauvrement meublées, certaines sans fenêtre, où des salariés étaient réfugiés, dont une famille de travailleurs hongrois.

Aucun dispositif de lutte contre les incendies n'était en place. Une solution de relogement convenable a été demandée. La Direccte Grand Est a pris une sanction pour hébergement collectif non-conforme, et le préfet a fermé cet hébergement. Un procès-verbal suit pour défaut de déclaration.

### Ouverture du site « Liste noire »

Les noms des personnes ou entreprises condamnées pour travail illégal seront désormais affichés sur une « liste noire » accessible depuis le site internet du ministère du Travail. Les jugements de condamnations pénales pour travail illégal prononcés par les tribunaux, pour lesquelles une peine complémentaire de diffusion a été ordonnée, sont accessibles à partir du lien suivant : <https://liste-noire.travail-emploi.gouv.fr/>

Le site comporte deux rubriques, l'une relative aux personnes physiques et l'autre aux personnes morales. Ces décisions ne concernent que les infractions de travail illégal : travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre et emploi illégal d'un étranger démuné d'un titre de travail. Conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, cette publication est obligatoire lorsque les faits de travail dissimulé sont accompagnés de circonstances aggravantes : victime mineure, pluralité de victimes, victime vulnérable ou dépendante, bande organisée. La mise en ligne des informations incombe à l'administration, selon les renseignements transmis par les greffes des tribunaux correctionnels et des cours d'appel.

## 6 - Le détachement des entreprises étrangères prestataires de services

Une entreprise peut faire travailler temporairement un salarié dans un autre pays que celui où il travaille habituellement tout en maintenant dans le pays d'origine le contrat de travail et la protection sociale qui s'y attache. La directive « détachement » de 1996 ainsi que celle de 2018 transposée en droit français en 2019 encadrent cette mobilité en prévoyant des obligations déclaratives et en faisant bénéficier les travailleurs détachés de l'essentiel (« noyau dur ») de la réglementation du pays de destination temporaire, que ce soit en matière de salaire minimum, 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 européens affectés hors de leur pays à la réalisation de prestations.

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 acquitter les 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 des justificatifs, appliquer les dispositions essentielles (« noyau dur ») du droit du travail français.



### Sipsi : le système de déclaration et de contrôle des entreprises détachant leurs salariés en France

Sipsi (Système d'information sur les prestations de service internationales), est le téléservice du ministère du Travail permettant aux entreprises étrangères détachant des salariés en France de transmettre une déclaration ou attestation de détachement aux services d'inspection du travail. La saisie par une plateforme sécurisée ([www.sipsi.travail.gouv.fr](http://www.sipsi.travail.gouv.fr)) est obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2019 pour l'ensemble des entreprises détachant temporairement des salariés en France. Elles transmettent directement leurs déclarations de détachement avec l'ensemble des informations nécessaires, avant le début de l'intervention.

#### **Une refonte ambitieuse**

Afin de faire face aux volumes importants de déclarations et aussi de répondre aux attentes et retours des différents utilisateurs de Sipsi, le ministère du Travail a lancé un chantier de refonte complète de Sipsi, poursuivant un effort de simplification et de clarification pour les entreprises étrangères, et offrant également des outils nouveaux et plus performants pour les services de contrôle.

#### **Les apports de la nouvelle version de Sipsi :**

- un portail déclarant multilingue (français-anglais-allemand-italien-espagnol) et plus ergonomique ;
- les donneurs d'ordre ont la possibilité de vérifier la transmission des déclarations de détachement par leurs prestataires et à défaut, de les transmettre de manière subsidiaire ;
- des informations plus précises et des outils plus performants sont mis à disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail au travers notamment de nouvelles fonctionnalités de recherche et de ciblage ;
- la consultation de la base est ouverte aux autres corps de contrôle chargés de la lutte contre le travail illégal.

La nouvelle version est en ligne depuis juillet 2019.

## Un nombre croissant de déclarations

En 2019, 290 514 déclarations de détachement hors transport ont été effectuées en France par des entreprises étrangères sur le téléservice Sipsi concernant 261 386 salariés détachés (personnes physiques).

Par rapport à 2018, les déclarations de détachement ont progressé de 13 % et les salariés détachés de 5 %, mais en baisse par rapport aux fortes progressions observées en 2016 et 2017.

En 2019, les cinq principales régions qui comptabilisent le plus de déclarations de détachement hors transport et de salariés détachés sont le Grand Est, l'Île-de-France, l'Auvergne-Rhône-Alpes, les Hauts-de-France et la Provence-Alpes-Côte d'Azur.

La construction et l'industrie manufacturière sont les principaux secteurs à faire appel au détachement en France.

En 2019, le secteur de la construction effectue le plus de détachements, comptabilisant 33 % des salariés détachés. Vient ensuite le secteur de l'industrie manufacturière, avec 27 % des salariés détachés.

Les deux secteurs suivants, l'agriculture et les autres activités de services, comptabilisent respectivement 9 % et 7 % des salariés détachés. Au total, ces quatre secteurs concentrent 76 % des salariés détachés en France.

En 2019, les dix principaux pays d'envoi sont des pays frontaliers de la France, à l'exception du Portugal qui occupe le 3<sup>e</sup> rang et de la Pologne au 6<sup>e</sup> rang.

### **Une présence soutenue des agents de contrôle sur le terrain**

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont confrontés à des situations de fraude plus difficiles à détecter, plus longues à instruire et qui ont souvent des implications financières beaucoup plus lourdes que les affaires de dissimulation de salarié plus classiques. Le simple constat de travailleurs non déclarés sur un chantier peut mettre au jour une fraude délibérée aux règles du détachement, voire une véritable filière organisée de fraude.

Pour autant, la priorité réaffirmée à la lutte contre la fraude aux prestations de services internationales a conduit à fixer des objectifs ambitieux avec plus de 20 000 interventions par an, dépassé en 2019.

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 : envoi d'une 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.

Après une montée en charge très rapide depuis 2016, le niveau des amendes administratives prononcées au titre des formalités déclaratives se stabilise en 2019 (757 amendes contre 840 en 2018) tandis que les amendes prononcées pour non-respect du noyau dur de la législation continuent à augmenter (58 contre 32 en 2018). Les formalités sont désormais bien mieux respectées par les entreprises étrangères.

## Décision de suspension de prestation de service

Dans les cas les plus graves, la prestation de services internationale peut être suspendue par le Direccte pour une durée d'un mois au plus. En 2019, 24 procédures de suspension ont été initiées et 15 effectivement prononcées (contre 18 et 12 en 2018).

### Chiffres clés du contrôle du cadre légal du détachement par l'inspection du travail (2019)

<b>Nombre d'interventions</b>	24 619
<b>Nombre de procès-verbaux (et signalements parquets)</b>	82
<b>Nombre d'observations écrites</b>	4 826
<b>Suspensions de la prestation de service pour manquements graves engagées / prononcées</b>	24/15
<b>Amendes administratives – formalités du détachement</b>	757
<b>Amendes administratives – noyau dur</b>	58

### Des sanctions à la hauteur de violations massives du salaire minimum sur des bateaux de croisière fluviale

En août 2019, en Bourgogne-Franche-Comté, une société assurant des prestations d'hôtellerie-restauration sur bateau de croisière, naviguant sur les eaux fluviales françaises de la Saône et du Rhône, entre Chalon-sur-Saône et Arles, a fait l'objet d'une suspension de la prestation pour non-respect du salaire minimum légal ou conventionnel, du repos hebdomadaire, du repos quotidien et de la durée hebdomadaire maximale. Un contrat de travail en anglais remis au salarié détaché prévoit une rémunération mensuelle brute sans aucune référence de temps de travail ; mais à son arrivée sur le bateau, le salarié doit signer la dernière page d'un contrat de travail en français, tout à fait différent, qui ne lui est pas communiqué. De faux documents de décompte de la durée du travail sont établis avec signature anticipée sous peine de rétention du salaire. Fréquemment, la durée hebdomadaire réelle dépasse 70 heures, le repos hebdomadaire n'est pas donné sur un mois civil, les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées, le salaire est inférieur au minimum légal et conventionnel. Le jour du contrôle, des salariés présents au travail étaient mentionnés « en repos ». L'employeur a multiplié les manœuvres pour perturber le contrôle. Une magistrate de permanence appelée en renfort sur le bateau a annoncé le recours aux forces de l'ordre, débloquent ainsi la situation, y compris la restitution aux travailleurs de leur passeport confisqué. La décision de suspension PSI a été levée suite au paiement de 200 000 € à titre de régularisation d'heures supplémentaires non payées. Des contrôles ultérieurs ayant conduit à constater la persistance de certains de ces manquements, l'entreprise a fait l'objet d'une amende administrative de 350 000 € en mars 2020.

## Une coopération internationale renforcée

Afin de faire face à l'intensification du recours à la prestation de services internationale, les États membres de l'Union européenne ont développé leur coopération administrative par le canal des bureaux de liaison mis en place dans 28 États membres.

La France a mis en place d'une part un bureau de liaison national situé à la DGT, et d'autre part des bureaux de liaison déconcentrés en charge des échanges avec les pays frontaliers (Italie, Espagne, Belgique, Luxembourg et Allemagne).

Le bureau de liaison assure plusieurs fonctions complémentaires :

- la recherche d'information sur des cas de détachement ; 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. Le bureau de liaison facilite également les échanges dans le cadre des enquêtes accident du travail. Il s'attache à établir les meilleures conditions d'échange avec les bureaux de liaison étrangers pour obtenir des réponses de qualité en matière de contenu et de délai ;
- l'échange d'information sur le droit applicable dans tel ou tel pays ;
- la mise en relation et l'incitation à l'organisation de contrôles menés par les inspections du travail homologues sur des dossiers particuliers.

Tous les agents de contrôle peuvent saisir directement le bureau de liaison pour obtenir les informations nécessaires à la poursuite de l'enquête sur l'entreprise prestataire étrangère ayant fait l'objet d'un contrôle. Le bureau de liaison national peut contribuer à relancer ou conforter les coopérations institutionnelles avec certains bureaux de liaisons. Les saisines du bureau ont notamment permis de repérer plus rapidement et de s'emparer de situations frauduleuses d'envergure.

Le cadre de la coopération internationale s'est renforcé en 2019 au plan européen avec la création de l'Autorité européenne du travail. Celle-ci sera chargée de faciliter la régularité de la mobilité transfrontalière des travailleurs en facilitant, notamment, l'information des entreprises et des travailleurs ainsi que les échanges d'expériences, de données, de pratiques, mais également les contrôles concertés et conjoints entre les autorités nationales compétentes en matière de lutte contre le travail non-déclaré. La France lui apporte un soutien actif, dans son pilotage et la mise en œuvre d'actions opérationnelles.

Par ailleurs, la France maintient une **coopération bilatérale soutenue avec plusieurs pays**. Huit accords et arrangements signés avec des États membres (Allemagne, Belgique, Bulgarie, Espagne, Italie, Luxembourg, Pays Bas, Portugal ) et un accord avec la Pologne en cours de finalisation.

## Des pratiques frauduleuses évolutives et complexes

### L'Uracti d'Auvergne-Rhône-Alpes en zone frontalière

Dans l'Ain, un vaste contrôle s'est déployé avec les unités de contrôle autour de Gex, le long de la frontière suisse, dans une vingtaine de chantiers et de nombreux restaurants, pour vérification systématique du statut des travailleurs et de leurs conditions d'emploi. Comme souvent, des travailleurs se sont aussitôt enfuis. Dans un restaurant de type *fast-food*, à Ferney, l'entreprise parisienne qui effectue le nettoyage en sous-traitance a elle-même sous-traité la prestation à une société suisse. Celle-ci a effectué les déclarations de détachement, mais les salariés dits détachés sont de nationalité française et résident en France. Aucun document exigible n'est disponible ; aucun certificat A1 n'a pu être produit. L'enquête s'oriente vers la qualification de travail dissimulé.

## 7 - Les interventions dans les secteurs spécifiques

### Dans le secteur agricole

L'action de l'inspection du travail dans le secteur agricole reste stable avec 9 776 interventions en 2019.

Cette indispensable présence sur le terrain est rendue possible par l'organisation retenue suite à la fusion des inspections : des sections chargées spécifiquement de ce secteur ou de l'ensemble de la filière agroalimentaire dans chaque département sauf exceptions, animées par des référents régionaux, et qui bénéficient en particulier de l'appui technique exclusif des 29 techniciens régionaux de prévention des risques professionnels, mis à disposition auprès de nos services par la Mutualité sociale agricole.

L'action de l'inspection du travail dans ce secteur comprend, au-delà de la mission de contrôle des exploitations, des missions spécifiques, telles que l'animation des commissions mixtes paritaires départementales, l'instruction de dérogations relatives à la durée du travail lors des récoltes, le contrôle de l'hébergement des travailleurs saisonniers (en particulier lors des vendanges) ainsi que la surveillance du marché des agroéquipements dans de nombreux salons et foires.

Conformément aux orientations données, les Di(r)eccte ont veillé à décliner les priorités nationales dans le secteur agricole. Ainsi, par exemple, l'action concernant les chutes de hauteur a pu être adaptée 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.

Dans le cadre du contrôle des prestations de service internationales, le

secteur agricole, qui représente 11 % des salariés détachés en France, était la seconde cible prioritaire après le BTP.

Concernant la protection de la santé et de la sécurité, au vu d'une accidentologie particulièrement dramatique, une attention particulière a été portée aux accidents du travail mortels ou très graves subis par les mineurs (avec la déclinaison d'une convention-cadre nationale d'intégration de la santé et de la sécurité dans l'enseignement agricole), ainsi qu'aux accidents survenus lors de chantiers forestiers.

### Le rôle de la CPHSCT : l'exemple de l'Ariège

La commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) est un dispositif spécifique au secteur agricole compte-tenu de la petite taille des exploitations. Elle vise à permettre la mise en place d'une institution représentative des salariés, au niveau départemental, afin de faire évoluer la prévention des risques professionnels sur le territoire.

Cette commission, animée par les services de la Mutualité sociale agricole et de la Direccte, peut aboutir à des travaux particulièrement intéressants ; ainsi, à titre d'exemple, la CPHSCT de l'Ariège a travaillé en 2019 sur deux pistes d'action.

Une première action a été décidée suite à l'augmentation des accidents du travail dans le service de remplacement : plusieurs réunions ont été organisées avec des représentants de ce service et le CFPPA<sup>59</sup> de l'Ariège afin d'améliorer la formation des salariés amenés à travailler sur des exploitations dont ils ne connaissent pas forcément les activités lorsqu'ils y sont envoyés et surtout lorsqu'ils ne connaissent pas forcément les tâches pour lesquelles ils vont intervenir dans les structures.

La deuxième action porte sur les chantiers forestiers et sylvicoles, notamment sur l'amélioration de la transmission des déclarations de chantiers, des fiches de chantiers, des mesures de prévention et de sécurité entre les différents interlocuteurs que sont les services de l'État, les professionnels, les secours, les donneurs d'ordres et les travailleurs. Pour cela, il a été fait une demande d'aide auprès de l'Aract<sup>60</sup> afin de pouvoir créer une application gratuite pour les professionnels et qui faciliterait la transmission de tous les éléments réglementaires obligatoires. Au cours de ces travaux, la CPHSCT s'est interrogée sur les avantages et inconvénients d'une application ou d'un site internet pour mener à bien cette action. Ce travail est mené en lien avec le CFPPA de l'Ariège qui forme des forestiers espagnols à qui ces travaux pourront faciliter l'intervention en France.

59 Centre de formation professionnelle et de promotion agricole

60 Association régionales pour l'amélioration des conditions de travail

## Dans le secteur maritime

Le niveau d'intervention des services de l'inspection du travail dans ce secteur correspond aux enjeux liés, notamment, aux risques professionnels. En 2018, le nombre d'accidents du travail s'élevait à 1 962 pour 26 711 marins. Le secteur de la pêche est le plus touché avec un indice de fréquence de 73 pour 1 000 marins. On dénombrait 9 décès ou disparitions sur la même période. Le taux de mortalité du secteur de la pêche s'élevait à 7,26 pour 10 000 marins pêcheurs, contre un taux de 0,8 pour le secteur du BTP<sup>61</sup>.

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 : 595 interventions (dont 60 % visant le secteur de la pêche) ont été effectuées en 2019. Chaque Direccte du littoral et chaque Direccte a engagé une action spécifique concernant ce secteur, optant au choix pour la prévention du risque chimique à bord des navires (régions Corse et Pays de la Loire), ou la prévention du risque de chute à la mer (les autres régions).

Le premier thème, mobilisant la même réglementation en la matière que pour le régime général, a permis d'établir que le risque chimique (l'amiante ayant été écartée du périmètre de l'action) était très largement sous-évalué par les armateurs.

Le second thème, plus spécifiquement maritime et appuyé par une campagne similaire menée par l'institut maritime de prévention (IMP), a renforcé la présence des agents de contrôle sur le terrain par le biais de conventions de mise à disposition de moyens nautiques. Les constats opérés font état de carences importantes, tant en amont au niveau de l'aménagement du navire et de l'organisation du travail, qu'au niveau du salarié avec la mise à disposition de vêtement à flottabilité intégrée (VFI) adaptés, révisés et effectivement portés après formation.

La DGT, au vu de ces éléments de bilan, a engagé sans tarder une action de surveillance du marché des VFI auprès des constructeurs français, dans le cadre de l'application du règlement (UE) 2016/425 relatif aux équipements de protection individuelle.

## Dans le transport routier

Les objectifs européens en matière de contrôle 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 de plus de 3,5 t de poids total autorisé en charge (PTAC) dans

---

61 Bilan 2018 des accidents du travail et maladies professionnelles maritimes – MTES

## L'inspection du travail en France en 2019

le transport routier de marchandises et les conducteurs de véhicules de plus de neuf places (conducteurs compris) dans le transport routier de personnes, c'est-à-dire les conducteurs des véhicules qui doivent être dotés d'un chronotachygraphe.

En 2019, les interventions dans les entreprises de transport routier ont été de 11 378, et se décomposent comme suit :

<b>CODES NAF</b>	<b>Contrôles</b>	<b>Enquêtes</b>	<b>Examens de document</b>	<b>Réunions en entreprise</b>	<b>TOTAL</b>
<b>49.31Z</b> Transports urbains et suburbains de voyageurs	125	162	198	52	<b>537</b>
<b>49.32Z</b> Transports de voyageurs par taxis	348	34	85	2	<b>469</b>
<b>49.39A</b> Transports routiers réguliers de voyageurs	279	360	537	48	<b>1 224</b>
<b>49.39B</b> Autres transports routiers de voyageurs	248	127	170	18	<b>563</b>
<b>49.41A</b> Transports routiers de fret interurbain	1 923	651	1 027	87	<b>3 688</b>
<b>49.41B</b> Transports routiers de fret de proximité	1 447	557	724	77	<b>2 805</b>
<b>49.41C</b> Location de camions avec chauffeur	134	90	70	10	<b>304</b>
<b>49.42Z</b> Services de déménagement	228	56	77	4	<b>365</b>
<b>52.29A</b> Messagerie de fret express	161	184	129	41	<b>515</b>
<b>52.29B</b> Affrètement et organisation des transports	256	254	227	45	<b>782</b>
<b>53.20Z</b> Autres activités de poste et de courrier	83	18	25		<b>126</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5 232</b>	<b>2 493</b>	<b>3 269</b>	<b>384</b>	<b>11 378</b>

Source : Delphes



## II - L'activité de l'inspection du travail

Ces interventions ont donné lieu à diverses suites (non exhaustives) :

<b>CODES NAF</b>	<b>Observations écrites</b>	<b>Décisions</b>	<b>...dont SA</b>	<b>Procès verbaux</b>	<b>Mises en demeure</b>	<b>Signalements au Parquet</b>	<b>Propositions de transaction</b>	<b>Total général</b>
49.31Z	300	122	3	9	13	0	1	<b>445</b>
49.32Z	287	13	1	27	3	5	0	<b>335</b>
49.39A	511	576	3	8	26	2	0	<b>1 123</b>
49.39B	290	139	6	6	10	1	1	<b>447</b>
49.41A	2 155	454	63	98	45	6	4	<b>2 762</b>
49.41B	1 868	313	38	90	35	9	8	<b>2 323</b>
49.41C	162	42	0	1	4	0	0	<b>209</b>
49.42Z	243	17	3	12	6	1	2	<b>281</b>
52.29A	250	90	3	7	5	0	0	<b>352</b>
52.29B	447	158	1	15	11	0	2	<b>633</b>
53.20Z	69	11	1	5	0	0	1	<b>86</b>
<b>Total général</b>	<b>6 582</b>	<b>1 935</b>		<b>278</b>	<b>158</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>8 996</b>

## Dans les centrales nucléaires

L'ASN a réalisé 1 817 inspections en 2019 dans les activités soumises à sa compétence : nucléaire de proximité, transport, INB, équipements sous pression, organismes et laboratoires agréés.

Dans les centrales nucléaires, l'ASN est également chargée de l'inspection du travail. En 2019, l'ASN a assuré 240 journées d'inspection du travail dans les sites nucléaires dans lesquels les inspecteurs du travail exercent leurs compétences : les 19 centrales nucléaires en exploitation, les 9 réacteurs en démantèlement et le réacteur EPR en construction à Flamanville.

## Dans les armées

Les inspections réalisées en 2019 par l'inspection du travail dans les armées sont au nombre de 688, dont 250 contrôles de chantiers, 69 d'entreprises, le reste des contrôles (358) ayant été effectué dans les organismes du ministère des Armées.

## C - Les suites des contrôles

Les 256 000 suites à interventions de 2019 se répartissent en 181 370 observations écrites, 40 650 décisions, 7 200 arrêts de chantiers ou d'activité (et décisions de reprise), 5 837 mises en demeure, 19 090 rapports, avis écrits, signalements et procès-verbaux, 82 référés, 2 162 sanctions administratives.

L'agent de contrôle dispose d'un pouvoir d'appréciation dans les suites qu'il donne à ses constats (art. 17 alinéa 2 de la convention n° 81<sup>62</sup>). Les suites les plus fréquentes prennent la forme de lettres d'observation : 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, sans pour autant recommander une sanction ou une poursuite.

En présence d'infractions concrètement constatées, l'agent est tenu de leur réserver une suite. Le principe de « libre décision », inscrit dans les conventions de l'OIT, remet 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.

---

62 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.

Le choix entre les divers actes administratifs effectués par les agents dans le cadre des contrôles résulte d'un arbitrage entre plusieurs démarches possibles : information/sanction ; prévention/coercition ; persuasion/répression. Les suites coercitives sont mises en œuvre sans méconnaître la notion de bonne foi<sup>63</sup>. L'autorité administrative apprécie la bonne foi de la personne en cause, que caractérise ou non son niveau de connaissance des règles enfreintes et son appréciation de la situation selon les données dont elle disposait et les démarches qu'elle peut avoir accompli pour connaître la règle applicable. À l'inverse, la mauvaise foi caractérise le fait de méconnaître sciemment une règle applicable.

## 1 - Les mises en demeure et demandes de vérification

Elles peuvent être classées en quatre catégories et sont assorties de délais :

- 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 donné lieu à 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.
- Les demandes relatives aux vérifications périodiques : lorsqu'un texte le prévoit, les agents de contrôle peuvent prescrire aux employeurs de faire vérifier, à leur frais, par des organismes de contrôle technique, 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 agréées, 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 fonder un procès-verbal.
- Les mises en demeure du Direccte : lorsque l'inspecteur du travail constate une situation dangereuse à laquelle aucun texte précis ne permet de remédier, il peut saisir le Direccte ou le Dieccte qui a alors la faculté de mettre le chef d'établissement en demeure de prendre toutes mesures utiles pour faire cesser le risque (L. 4721-1 et R. 4721-1) ;
- Les autres mises en demeure concernent 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).

---

63 Au sens de la loi du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance.

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. Les infractions aux règles du code du travail, et pénalement sanctionnées non soumises à mise en demeure peuvent faire l'objet d'un procès-verbal sans démarches préalables.

De conception analogue, l'information, par l'inspection du travail, du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre sur les infractions commises par son prestataire permet de le placer devant son obligation de vigilance, préalablement à sa mise en cause directe.

## 2 - Les référés

La saisine du juge judiciaire par voie de référé est une faculté spéciale ouverte à l'inspecteur du travail. Face 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 urgente, 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 d'exploitation d'une entreprise de travail temporaire sans déclaration préalable ni garantie financière.

### Une procédure en référé met fin à des conditions de travail déplorables

Lors d'un contrôle inopiné d'un ancien site de stockage, l'inspecteur du travail de Meurthe-et-Moselle a constaté que des travailleurs démantelaient des wagons de chemin de fer dans un atelier dépourvu de cloisons les exposant à tous les risques : retrait de panneaux amiantés sans certification et sans formation particulière des salariés au risque amiante, décapage des peintures au plomb par utilisation d'un sablage à haute pression sans protection respiratoire ou par utilisation de décapants chimiques CMR sans connaissance ou utilisation des règles de protection. Une ordonnance de référé a prononcé le retrait des situations de travail de l'ensemble des salariés, et la mise en place de l'ensemble des mesures de protections des salariés demandées par l'inspecteur du travail. Le jugement a relevé que les salariés travaillaient dans « des conditions attentatoires à leur santé et partiellement à leur dignité ». Des conditions de travail convenables ont été rétablies grâce à la procédure :

- mise en place d'un système d'aération et de ventilation mécanique ;
- évacuation des déchets amiantés par une entreprise certifiée vers un centre de décontamination agréé ;

(suite de l'encadré page 85)

- interdiction d'effectuer tous travaux de retrait de matériaux amiantés dans l'attente de l'obtention d'une certification réglementaire ;
- évacuation des déchets de poussières de plomb et de silice de cristalline libre par une procédure encadrée ;
- emplacement de stockage adapté, utilisation de bacs de rétention de capacité suffisante, local de stockage ventilé et équipé d'un système électrique conforme aux zones à risque incendie, d'un sol résistant aux produits chimiques et d'équipements de protection ;
- délivrance à chacun des travailleurs d'équipements adaptés aux tâches à exécuter ;
- formation au port et utilisation d'équipement de protection individuelle.

### 3 - Les arrêts de travaux ou d'activité

En cas d'exposition de travailleurs à un danger grave et imminent, des moyens de droit permettent de soustraire le salarié de la situation dangereuse et l'exécution immédiate<sup>64</sup> de mesures propres à rétablir des conditions conformes de l'activité.

- L'arrêt temporaire de travaux permet à l'agent de contrôle de prendre toutes mesures utiles visant à 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 permet également à l'agent de contrôle d'ordonner un arrêt temporaire d'activité 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. Ils sont également une mesure coercitive. Les employeurs concernés ne peuvent

---

<sup>64</sup> Conformément aux articles 13 § 2 b de la convention n° 81 et 18 § 2 b de la convention n° 129.

## L'inspection du travail en France en 2019

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 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.

### Arrêts de travaux ou d'activité en 2019 selon la nature du risque

Chutes de hauteur	4 631
Amiante	164
Équipements de travail	124
Risque ensevelissement	75
Installations électriques	32
Autre	20
Cancérogène, mutagène, reprotoxique (CMR)	7
<b>TOTAL</b>	<b>5 053</b>

Source : Wiki'T 2020

#### De la mise en demeure à l'arrêt de travaux

Au chantier de sécurisation de la cathédrale de Paris, rendu dangereux notamment en raison de la présence de poussières de plomb, les mesures de protection des travailleurs étaient faibles. Des mises en demeure, notifiées à 11 employeurs, ont accru l'exigence de prévention. La plupart des entreprises ont amélioré leurs conditions d'intervention, avec des masques à ventilation assistée, un captage à la source, l'organisation de formations et un suivi médical. Le maître d'ouvrage a lui-même interrompu le chantier pendant l'installation d'équipements de décontamination conformes.

## 4 - Les sanctions administratives

Le système d'inspection du travail est doté du pouvoir de réprimer certaines infractions par des sanctions à portée financière : l'amende administrative et la fermeture administrative. Il s'agit d'une nouveauté majeure pour l'inspection du travail française jusqu'à présent dépourvue de cette faculté, sauf dans certains domaines précis (violation des règles du détachement, égalité entre les femmes et les hommes, recours illégal aux stages, etc.).

## L'amende administrative

Sur proposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) peut prononcer une amende administrative afin de sanctionner des infractions non visées auparavant<sup>65</sup>.

Les dispositions faisant l'objet des amendes administratives sont également assorties d'amendes pénales, sauf en matière de détachement de travailleurs. De ce fait, l'agent de contrôle de l'inspection du travail effectue un choix qui lui appartient entre le recours à la voie pénale par procès-verbal d'infraction et le recours à la sanction administrative.

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.

**En 2019, 2 270 décisions de sanctions administratives ont été notifiées** (soit 30 % de plus qu'en 2018) dont :

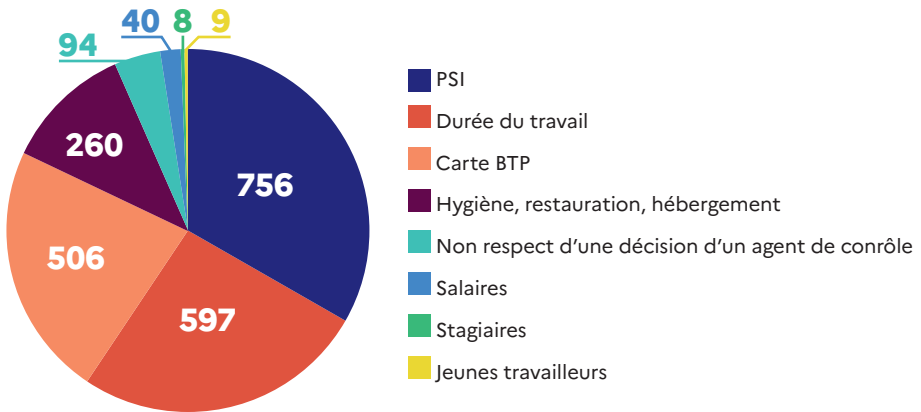
- 756 en matière de PSI ;
- 597 en matière de durée du travail ;
- 506 en matière de carte BTP ;
- 260 en matière d'hygiène, de restauration, d'hébergement ;
- 94 pour non-respect d'une décision d'un agent de contrôle ;
- 40 en matière de salaires ;
- 8 sur les stagiaires ;
- 9 sur les jeunes travailleurs.

---

65 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 minima 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.

### Répartition des sanctions administratives notifiées en 2019



Le total des amendes notifiées et mises en recouvrement s'élève à 12 240 682 € (+ 43 % par rapport à 2018). Les décisions concernent en moyenne sept salariés.

Plus de 90 % des décisions de la justice administrative prononcées en 2019 à la suite des recours introduits par les employeurs confirment les décisions de sanction.

Le dispositif de sanction administrative 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 dans lesquels la justice peinait à sanctionner, et qui pourtant font partie des droits fondamentaux des travailleurs : la rémunération et la durée du travail, la sécurité et l'hygiène, 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 la réflexion 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 : le nombre de procès-verbaux dressés par les agents de contrôle étant passé de 3 059 en 2015 (année pleine avant l'apparition des amendes administratives issues de l'ordonnance du 7 avril 2016) à 4 999 en 2018 et 5 399 en 2019.



### En Auvergne-Rhône-Alpes, sanctions contre une prestation irrégulière

Dans le cadre d'un contrat de prestation de services pour la réalisation de travaux de rénovation, d'agrandissement et d'aménagement au bénéfice d'une société française de station de sports d'hiver, une société portugaise a détaché neuf salariés le 25 mars 2019 :

- sans effectuer la déclaration préalable de détachement sur Sipsi ;
- sans désigner un représentant de l'employeur en France ;
- sans solliciter pour ses salariés les cartes d'identification professionnelle des salariés du BTP ; en outre, les formulaires A1 n'étaient pas encore délivrés.

Le 11 avril 2019, ce chantier a été contrôlé par l'Uracti accompagnée de l'Urssaf. Les demandes de régularisation de l'inspection du travail n'ont pas été suivies d'effet. Il a fallu l'engagement de la procédure contradictoire par le Direccte pour que les deux sociétés entreprennent les régularisations, à l'exception des formulaires A1 qui n'ont jamais été présentés.

Le 29 août 2019, à l'issue de la procédure contradictoire, deux décisions de sanction sont notifiées :

- l'une à l'encontre de la société portugaise, pour défaut de déclaration préalable de détachement (les autres manquements constatés ont été pris en compte comme aggravants), pour un montant de 3 900 € par salarié, soit un total de 35 100 € ;
- la seconde notifiée à la société française pour défaut de vigilance concernant la déclaration préalable de détachement pour le même montant.

La société française n'a pas contesté le montant de l'amende infligée. La société portugaise a formé un recours contentieux, invoquant le droit à l'erreur et la bonne foi s'agissant d'un premier manquement, qui a été régularisé. Les deux amendes ont été mises en recouvrement et payées par les deux sociétés.

## 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 en matière de travail illégal ;
- la suspension de la prestation de service internationale décidée par le Direccte.

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 chantier en Bretagne

La préfète de la région Bretagne, préfète d'Ille-et-Vilaine, a prononcé l'arrêt d'activité d'une entreprise de bâtiment durant 45 jours, sur deux chantiers dans le département. L'unité de contrôle de l'inspection du travail avait mis en évidence une relation de sous-traitance fictive assimilable au travail dissimulé concernant 22 salariés. Ce procédé illicite permettait à l'employeur de fait de s'exonérer de la gestion de la main d'œuvre (recrutement, gestion, rupture du contrat de travail) : le non-respect concerté de la réglementation du travail était ainsi transféré au fournisseur de main d'œuvre. L'arrêté de fermeture a été le troisième prononcé par la préfète sur deux chantiers difficiles. Les précédents étaient motivés par la dissimulation d'au moins 1 900 heures de travail effectuées par 32 salariés. Contre la décision préfectorale, l'entreprise visée a présenté au tribunal administratif de Rennes une requête en référé liberté, qui a été rejetée le jour-même.

### Pouvoirs de sauvegarde des mineurs au travail

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 employé à des travaux interdits, ou, en cas de danger grave et imminent, à des travaux réglementés.

Une procédure de suspension du contrat de travail ou 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 de jeunes âgés de moins de 18 ans dans l'entreprise.

## 5 - La verbalisation, la transaction pénale

La procédure pénale est mise en œuvre en cas d'infractions délibérées, répétées ou concertées aux lois sociales, de négligences graves, de mauvaise volonté flagrante dans l'application des lois et règlements. Elle est également habituelle lorsque la 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.

Le nombre de procès-verbaux dressés par les agents de contrôle atteint 5 399 en 2019, en augmentation par rapport à 2018 (4 999).

Les sanctions pénales sont prononcées par l'autorité judiciaire. La verbalisation des infractions commises procède de la décision de l'agent de contrôle, qui a la faculté de relever des infractions par procès-verbal. Une fois que l'agent de contrôle a fait transmettre le procès-verbal d'infraction, l'engagement véritable de la procédure pénale relève de la décision du procureur de la République. Suivant la procédure commune, celui-ci peut traduire le mis en cause devant le tribunal compétent, qui prononce une sanction pénale ou non. Toutefois ce type de sanction peut être appliqué en suivant d'autres voies :

### La transaction pénale

Pour certaines infractions, le Direccte peut proposer à l'auteur d'une infraction constituant une contravention ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement de moins d'un an une transaction consistant dans le paiement d'une amende, ainsi que 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 de la situation. La transaction pénale suppose l'acceptation de la proposition par la personne mise en cause et une homologation de la transaction par le procureur de la République. La plupart des transactions portent sur des infractions relatives à la santé et à la sécurité.

Les relations des services avec les parquets permettent des homologations quasi systématiques 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 donne lieu à l'engagement d'une transaction. Certaines infractions ne peuvent faire l'objet d'une transaction, notamment le travail illégal, l'obstacle, l'outrage, l'entrave, 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 dimension variée : si certaines sont des TPE, la transaction concerne aussi des entreprises de plus de 50 salariés.

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.

### Une transaction pénale infléchit la gestion des ressources humaines

À l'usage, l'effectivité du droit apparaît bien servie par la procédure de la transaction pénale conclue en échange d'une extinction de l'action publique. Un exemple d'efficacité est apporté en Nouvelle-Aquitaine par la transaction par laquelle une entreprise de dépannage et d'installation de sanitaire, chauffage et réseaux employant quelques dizaines de salariés pour un CA annuel de 10 M€ accepte d'acquiescer une amende de 5 500 € (au lieu de 18 750 potentiellement à l'encontre de la personne morale), mais surtout de renoncer aux pratiques illicites constatées en 2018, à savoir un abus des contrats de travail temporaires. La transaction conclue induit un progrès concret dans la gestion du personnel, comportant une proposition d'embauche à durée indéterminée, dans un délai de quatre mois, au bénéfice de plusieurs plombiers ou électriciens demeurés jusqu'alors soumis à une précarité injustifiée en droit.

### La procédure simplifiée par ordonnance pénale

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

## D - L'action en faveur de l'accès au droit et le conseil

L'inspection du travail assure une mission d'information, individuelle ou collective, des employeurs et des salariés, sur la législation du travail qui leur est applicable. Elle consiste d'une part à répondre aux demandes des usagers, d'autre part à diffuser à l'intention des différents publics des messages d'intérêt général.

### 1 - Le rôle des différents échelons du système

#### L'unité de contrôle et les sections d'inspection du travail

Échelon opérationnel le plus proche des usagers, la section d'inspection du travail, territoriale ou spécialisée, est le service public de proximité. L'agent de contrôle compétent apporte des informations aux usagers à l'occasion de ses visites des lieux de travail, des lettres d'observation qu'il adresse à l'employeur, de réunions d'institutions représentatives du personnel, d'entretiens avec des salariés ou employeurs ou leurs représentants, sur site ou lors de « permanences » tenues à son bureau.

#### À l'échelon départemental, le service de renseignement

Ce service public gratuit et de proximité<sup>66</sup>, 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. Ces services ont apporté une contribution importante au développement du futur code du travail numérique. Ils contribuent à améliorer l'effectivité du droit du travail sur l'ensemble du territoire. Ils aident les publics les plus précaires<sup>67</sup> à accéder au droit du travail. La réponse à l'utilisateur y est personnalisée et contextualisée en fonction de la connaissance des entreprises, des secteurs d'activité, des partenaires institutionnels et des liens avec les services de contrôle. Cet ancrage dans le tissu local alimente une analyse des situations réelles qui va au-delà d'une simple information sur l'état du droit. Les données collectées lors de la demande de renseignements dans l'application dite « Observatoire de la demande de renseignements » (ODR) permettent d'améliorer le service rendu, de mieux connaître la nature des demandes des usagers et de contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique du travail<sup>68</sup>.

66 140 sites d'accueil du public sont répartis sur l'ensemble du territoire.

67 Une partie du public reçu est entravée par l'illettrisme.

68 Le passage de la demande individuelle d'un usager à l'action collective du service s'effectue au niveau local, lorsqu'il y a coïncidence entre une situation individuelle signalée et la nécessité d'intervenir au bénéfice de la collectivité de l'entreprise.

## À l'échelon régional

Les Direccte développent une politique de communication<sup>69</sup> et mettent en œuvre de nombreuses actions de diffusion de l'information et de valorisation de l'action de l'inspection du travail. Elles publient des guides, des brochures ou dépliants à l'intention du public et entretiennent des partenariats régionaux. Les sujets sont aussi variés que la prévention sectorielle des risques de chute, la prévention des conflits, les obligations en présence d'amiante, le risque routier et les conduites addictives.

Par ailleurs, la mise en place du serveur vocal interactif avec un numéro unique pour le territoire national pour pouvoir accéder aux services territoriaux de renseignements en droit du travail a permis à la fois d'améliorer la visibilité et la facilité d'accès à ces services pour l'utilisateur, mais aussi d'améliorer le taux de réponse aux appels des usagers souhaitant obtenir des renseignements.

L'apport d'informations utiles aux usagers et aux administrés s'articule avec le dialogue social territorial qui permet d'élargir la diffusion des messages et recommandations.

## À l'échelon national

Le centre d'appel interministériel *Allo service public* du 39 39 répond directement aux usagers par téléphone<sup>70</sup>. Le site *service.public.fr* donne au plus large public une information complète sur le droit du travail et les dispositifs concernant le travail, l'emploi et la formation professionnelle, en la reformulant de façon claire ; plus de 30 millions de consultations des fiches droit du travail sont décomptées.

Le site public *Légifrance*<sup>71</sup> est le portail d'accès à tous les textes du droit, y compris les conventions collectives. Les accords collectifs d'entreprise conclus à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017 sont rendus publics sur une base en ligne désormais accessible par [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr). Ce nouveau dispositif de publicité des accords collectifs constitue un progrès important dans l'accès des usagers, qu'il s'agisse des salariés, des entrepreneurs, de leurs représentants et plus largement de l'ensemble des acteurs sociaux, aux sources du droit négocié, en cohérence avec la place croissante reconnue à la négociation en entreprise par les ordonnances du 22 septembre 2017. Il préfigure les évolutions vers un accès plus large du grand public à l'ensemble du droit du travail avec la mise en place d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2020 du code du travail numérique.

---

69 La communication peut également, de façon connexe, porter sur les bilans d'action des services et les axes régionaux de contrôle. Les sites internet des Direccte rendent publics ces documents.

70 Voir site de la direction de l'information légale et administrative (Dila) rattachée au Premier ministre.

71 [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

Cette base de donnée permet également de partager les bonnes pratiques en matière de négociation collective tout en respectant l'exigence de protection des données personnelles et de confidentialité des données sensibles des entreprises, qu'il s'agisse de données commerciales, techniques ou industrielles.

Ce dispositif participe à la régénération du droit du travail, un droit construit par le législateur mais aussi par les partenaires sociaux de la branche et de l'entreprise au travers des accords collectifs qu'ils négocient et qui seront désormais accessibles à tous.

Le ministère du Travail assure cette publicité en lien avec la direction de l'information légale et administrative (Dila). La publicité des accords est complétée par de nouvelles modalités simplifiées de dépôt des accords grâce à une procédure dématérialisée *via* une plateforme dédiée.

Progressivement les accords collectifs sont mis en ligne et consultables. Le dispositif de publicité des accords se déploie de façon progressive grâce à la mise à jour de l'applicatif de gestion « D@ccord » visant à permettre la transmission automatique des accords enregistrés par les services. Ce nouveau dispositif simplifie les démarches, offre à tous les citoyens un meilleur accès au droit et des exemples de bonnes pratiques.

En matière d'accès au droit, les ressources d'internet sont devenues prépondérantes : le site du ministère offre une variété d'informations, des fiches pratiques conçues pour répondre aux besoins d'utilisateurs<sup>72</sup>. Elles sont consultées plus de 7 millions de fois par an. Une application périodiquement mise à jour permet également de rechercher des articles du code du travail en relation avec un thème précis. De même, la rubrique santé au travail du site internet du ministère, dédiée aux questions de santé, de sécurité, de conditions de travail, donne accès à des informations légales et pratiques<sup>73</sup>.

En complément, des initiatives nationales ou locales de communication – le cas échéant en relation avec les partenaires sociaux ou institutionnels dans le cadre du service public territorial d'accès au droit institué par la loi « travail » du 8 août 2016 – sensibilisent le public à des aspects méconnus ou modifiés de la réglementation, ou à des problématiques prioritaires, que ce soit par des réunions, des colloques, ou la diffusion d'informations par les médias<sup>74</sup>.

---

<sup>72</sup> [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

<sup>73</sup> On citera également « substitution-cmr.fr » développé par l'Anses avec le soutien du ministère du Travail.

<sup>74</sup> La santé et la sécurité au travail, par exemple, ne représentent que 5 % des interrogations présentées aux services de renseignement du public (source : OSP) tandis qu'elles sont une thématique majeure de la politique du travail.

## 2 - Le code du travail numérique

Ce nouveau service accessible en ligne [code.travail.gouv.fr](http://code.travail.gouv.fr), déployé à titre expérimental en 2019, permet un accès aisé des usagers aux informations les plus courantes en matière de droit du travail. C'est un outil complémentaire aux services de renseignements, développé avec leur concours. Les réponses, rédigées en français courant, sont étayées par des références juridiques et complétées par des ressources en ligne (modèles de documents, liens vers des téléservices). Pour les questions plus complexes, l'utilisateur sera orienté vers les services de renseignement. La complémentarité enrichit et consolide l'offre d'accès au droit.

## 3 - L'activité des services de renseignement

L'inspection du travail remplit pour les usagers, qu'ils soient employeurs, salariés ou autres, une mission d'information, d'explication, de conseil individuel ou collectif, en faveur d'une connaissance de la législation et du droit positif. 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.

En 2019, 698 770 demandes ont été traitées par les agents des services de renseignements des unités départementales, ce qui correspond à un total de 1 051 564 objets de demandes. La demande enregistre ainsi une baisse significative par rapport à 2018 (841 795 demandes). Les services sont principalement saisis par téléphone (65 %). Environ un quart des demandes sont présentées, à l'occasion de rendez-vous dans les locaux des Direccte. La saisine par courriel augmente d'année en année. La quasi-totalité des demandeurs sont des salariés, la majorité d'entre eux sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

### En Bretagne, l'accès au droit hors les murs

Avec d'autres organes publics familiers de divers domaines juridiques, cinq agents du service des renseignements de l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine ont tenu en ville une permanence ouverte à tous durant les deux jours de l'événement « *Place des droits* », organisé à Rennes par la municipalité. Les usagers peuvent venir exposer leurs difficultés et bénéficier d'un premier niveau d'information ou d'orientation. Le responsable du service de renseignements s'est aussi rendu devant une quinzaine de structures pour leur présenter le champ d'action du service, l'articulation inspection/reenseignements, les ressources s'offrant à l'utilisateur : boîte aux lettres institutionnelle, téléphone, site internet, pages web, fiches pratiques du ministère. La rencontre s'est prolongée en consultation sur plusieurs questions concrètes comme les ruptures conventionnelles, les mentions obligatoires aux contrats, les associations multi-employeurs, les conventions collectives, etc.



## E - Le signalement des déficiences et des abus en matière de législation

Les agents de l'inspection du travail sont invités par l'article 3 de la convention n° 81 à porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement traités par les dispositions légales existantes. Du fait de leur libre accès aux lieux de travail ainsi que leurs interactions avec les employeurs et les travailleurs, les agents de l'inspection du travail sont susceptibles de détecter des situations qui appellent des solutions juridiques en vue d'une meilleure protection au travail.

La contribution à l'amélioration du droit peut emprunter diverses voies, outre un signalement direct. Périodiquement, les directeurs régionaux adressent à la DGT une note sur l'environnement et l'activité de l'inspection du travail. Ces informations constituent une matière factuelle variée d'une grande utilité pour percevoir de façon à la fois panoramique et concrète l'action des services, éventuellement aussi certaines tendances qualitatives, selon les sujets traités, en premier lieu les actions prioritaires, et aussi les lacunes, ainsi que toutes questions posées par les services. Les informations et questions sont transmises aux bureaux compétents de la DGT. Les réponses sont publiées au fur et à mesure de leur production.

## F - Le code de déontologie

Un 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 dans le respect 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, 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 rappelant leurs prérogatives telles que l'indépendance, la libre décision, le droit d'entrée, mais aussi leurs droits et devoirs.

Applicable à tout agent, le code de déontologie octroie une responsabilité toute particulière à l'encadrement, garant des prérogatives de l'inspection du travail, et 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.

### Exemple : la diligence normale

Il s'agit de l'obligation d'attention et de réactivité dont un service ou un professionnel doit faire preuve dans l'exercice de sa fonction. Elle revêt une importance certaine pour l'inspection du travail dans la mesure où il lui appartient d'apporter une réponse publique spécifique aux manquements, signalés ou constatés, et aux demandes des usagers concernés. L'administré est fondé à attendre soit une réponse déclinant sa compétence s'il y a erreur et avisant l'utilisateur de la transmission de sa demande, soit l'exercice effectif de sa compétence en informant l'utilisateur, dans un délai raisonnable. L'obligation de diligence est proportionnée à l'importance des situations à traiter, à la responsabilité hiérarchique de l'agent ; celle-ci s'étend à l'organisation interne du service lorsque l'agent en est le responsable. La diligence est l'un des critères d'appréciation de la responsabilité administrative, voire pénale de l'agent.

## 1 - Devoir d'information et confidentialité

Entre information des usagers et confidentialité des informations, l'arbitrage est encadré par des principes. Le devoir d'information du public trouve sa source dans les conventions de l'OIT<sup>75</sup>, dans le statut général des fonctionnaires<sup>76</sup> et la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, enfin dans le principe général de respect du contradictoire. Inversement, d'autres dispositions internationales et internes portent sur la discrétion et le secret professionnels ainsi que sur la confidentialité des plaintes. Cette tension entre des impératifs apparemment contradictoires est renforcée par le fait que l'inspection du travail intervient souvent dans une relation de droit privé, celle du contrat de travail, ce qui induit des obligations originales, parfois complexes à articuler :

- 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<sup>77</sup> et d'archivage,
  - de motiver ses décisions,
  - de permettre l'accès au droit ;

<sup>75</sup> 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 ».

<sup>76</sup> 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 ».

<sup>77</sup> Voir paragraphe suivant.

- au titre des conventions internationales n° 81 et n° 129, le devoir d'information de l'inspection du travail se situe à un autre niveau : il 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 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/et 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, du fait du lien de subordination, pour lui permettre de faire valoir ses droits, et également envers l'employeur car ce devoir contribue utilement au respect de la réglementation. Ce devoir d'information est limité par la discrétion et le secret professionnels, en sa qualité de fonctionnaire. Une autre limite, s'imposant spécifiquement à l'agent de l'inspection du travail, est l'obligation de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que l'obligation de confidentialité des plaintes.

La conciliation de l'ensemble de ces exigences relève de la déontologie, dont l'exercice requiert parfois une discussion en interne pour dégager la solution appropriée à tel ou tel cas.

## **2 - L'obligation générale d'informer les usagers concernés par les interventions des services**

L'information des usagers concourt à l'exercice de leurs droits et à l'efficacité de l'action des services. Une obligation déontologique impose aux agents de contrôle d'informer les usagers concernés des suites réservées aux interventions. Au-delà de cette obligation générale, des obligations particulières d'information sur l'action des services sont prévues par des textes spécifiques.

Cette obligation porte non seulement sur l'information des usagers concernant le droit applicable, mais aussi sur l'information concernant les suites données aux contrôles (article R. 8124-29 du code du travail). Elle s'articule avec les règles de discrétion professionnelle, de secret professionnel et de confidentialité des plaintes. L'obligation de secret professionnel ne peut être levée qu'en vertu de la loi ; c'est le cas pour les échanges d'information entre corps de contrôle en matière de travail illégal. L'article R. 8124-24 du code du travail énonce l'obligation de confidentialité des plaintes, spécifique et essentielle aux agents du système d'inspection.

Les usagers concernés sont les employeurs, les maîtres d'ouvrage, les donneurs d'ordre, les salariés, les représentants du personnel et les organisations syndicales, qu'ils soient auteurs, objets ou ayants droit des manquements à la législation du travail. Il s'agit d'une part des personnes qui sont l'objet de l'acte administratif (par exemple les employeurs contrôlés), d'autre part des tiers qui sollicitent l'intervention des services ou qui en demandent les suites : les plaignants, les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales<sup>78</sup>. L'information est donnée à la personne contrôlée, l'employeur directement concerné par l'action de l'inspection du travail, préalablement à l'information de toute autre personne. S'agissant d'une intervention à la demande d'un salarié ou de représentants du personnel, l'information prend la forme d'une lettre spécifique. L'information donnée par l'agent de contrôle est circonstanciée, limitée à la saisine dont il a fait l'objet.

En cours de contrôle, l'agent peut être amené à informer les travailleurs exposés à un risque grave pour leur santé ou leur sécurité. Sans préjuger d'une décision d'arrêt d'activité par l'agent de contrôle dans les cas où elle est possible, l'information de l'opérateur d'une machine revêt ici un caractère nécessaire au regard du risque résultant d'une non-conformité de l'équipement de travail. L'agent peut, dans ce cadre, l'informer de la possibilité pour lui de se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Accompagné par un membre du comité social et économique s'il en existe lors de sa visite de l'entreprise, l'agent de contrôle peut informer ce représentant du personnel en même temps que l'employeur des manquements constatés.

Il existe des obligations d'information prévues par des textes spécifiques :

- l'information du/des mis en cause lors de procédures contradictoires en cas de sanction administrative, de licenciement de salarié protégé et de procès-verbal ;
- 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 ;

---

<sup>78</sup> Par exception, la victime d'un accident du travail grave ou mortel (ou ses ayants droit) pourra, sans qu'elle la sollicite, être destinataire d'une information par l'agent de contrôle sur l'existence de l'intervention, sur les constats réalisés pour ce qui la concerne individuellement et sur les suites données.

- 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 ;
- l'information des représentants du personnel en matière de sanction administrative 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 (L. 8223-2) 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 : 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.



## III - Ressources humaines et moyens de fonctionnement

### A - Le statut et les effectifs

#### 1 - Le corps de l'inspection du travail

Les inspecteurs sont des fonctionnaires de l'État, un corps régi par le statut de la fonction publique et par un décret spécifique<sup>79</sup>.

Leur rémunération est composée d'une partie fixe, évoluant périodiquement à la hausse avec les changements d'échelon et de grade, et d'une partie variable, qui ne peut être inférieure à un plancher défini, évoluant uniquement à la hausse en fonction de l'expérience acquise, de la mobilité effectuée et des prises de grade. Un complément indemnitaire peut être versé chaque année selon les résultats ; il n'est ni acquis ni fixe.

Les promotions s'effectuent selon des critères d'ancienneté et de mérite après consultation d'une commission administrative paritaire où siègent les représentants du corps. Le corps des inspecteurs du travail comporte quatre grades ; les deux derniers concernent principalement les emplois de cadres supérieurs et de direction.

Ils sont appuyés dans leurs tâches de contrôle par des assistants issus des corps d'adjoints et secrétaires administratifs, fonctionnaires de l'État

---

<sup>79</sup> Décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail

dont la rémunération obéit aux mêmes principes que précédemment, mais aussi d'ingénieurs de prévention, contractuels chargés de les appuyer sur les aspects techniques.

L'encadrement supérieur (directeurs départementaux, régionaux et ministériels) est assuré par des fonctionnaires de l'État, essentiellement issus du corps des inspecteurs du travail, employés sous statut d'emploi nommés pour une durée limitée.

## 2 - Le corps des contrôleurs du travail

Les contrôleurs du travail exercent une mission proche de celle des inspecteurs du travail. Ils sont répartis sur deux grades. Leur rémunération est organisée pareillement à celle des inspecteurs du travail quoique moindre. Ce corps a été placé en extinction : il n'y a plus de recrutement depuis 2013, un plan de transformation a permis à la majeure partie de devenir inspecteur du travail par un concours réservé suivi d'une formation complémentaire. Cette démarche vise à créer à terme un corps unique d'inspecteurs du travail chargé du contrôle de l'application de la législation du travail, à l'instar de la quasi-totalité des autres pays membres de l'Union européenne.

## 3 - Les effectifs de l'inspection du travail

Les effectifs au 31 décembre 2019 (en ETP) sont les suivants<sup>80</sup> :

- 219 responsables d'unités de contrôle ;
- 438 agents des services de renseignement du public ;
- 379 contrôleurs du travail chargés du contrôle des entreprises ;
- 1 796 inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises, dont 162 en formation ;
- 684 assistants de contrôle ;
- 41 agents appui-ressources-méthodes ;
- 70 ingénieurs de prévention ;
- 29 médecins inspecteurs du travail ;
- 27 techniciens régionaux de prévention (TRP) en agriculture.

Les 162 inspecteurs du travail stagiaires sont d'anciens contrôleurs en formation après leur réussite à l'examen professionnel organisé dans le cadre du plan de transformation d'emploi. Le processus, engagé en 2013, de transformation progressive des contrôleurs du travail affectés en section d'inspection en inspecteurs du travail se poursuit. La poursuite de ce plan de transformation d'emploi jusqu'en 2019 est inscrite dans la loi.

---

80 DRH des ministères sociaux

Au 31 décembre 2019, l'inspection du travail dans les armées comptait 14 inspecteurs, quatre adjoints aux inspecteurs, une conseillère juridique, deux inspecteurs de la radioprotection<sup>81</sup>, un inspecteur technique de la protection contre l'incendie<sup>82</sup>, un inspecteur de la médecine de prévention dans les armées<sup>83</sup>.

Au 31 décembre 2019, l'ASN disposait de 19 inspecteurs du travail, dont 11 titulaires au titre du contrôle d'un site (6,4 ETP) et huit suppléants, exerçant à la fois les missions d'inspecteur du travail et d'inspecteur de la sûreté nucléaire.

## B - Un personnel spécialisé, recruté par concours et formé

### 1 - Le recrutement

Depuis 2013, le recrutement d'agents de contrôle ne s'effectue que dans le corps des inspecteurs du travail, soit par concours soit par la voie contractuelle pour certains travailleurs handicapés.

Trois concours distincts ont été ouverts en 2019 :

- un concours externe pour des candidats possédant un diplôme de licence de l'enseignement supérieur ou équivalent ;
- un concours interne à destination des fonctionnaires ou agents publics disposant de quatre années d'ancienneté ;
- un troisième concours ouvert aux professionnels ayant au moins huit années d'expérience.

Il n'y a plus, depuis 2013, de recrutement de contrôleurs du travail mais ces derniers bénéficient d'un concours réservé dès lors qu'ils ont au moins cinq années d'expérience qui leur permettent d'accéder au corps d'inspecteur du travail.

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

### 2 - La formation

Les agents de contrôle recrutés par concours sont pour la plupart issus de filières juridiques et économiques de l'enseignement supérieur.

---

81 Compétents sur l'ensemble des installations de la défense et des entreprises extérieures présentes dans les emprises de la défense répondant aux mêmes critères définis à l'article R. 8111-12 du code du travail.

82 Exerce ses attributions au profit de l'ensemble des états-majors, directions et services du ministère de la Défense.

83 Compétent exclusivement à l'endroit des agents civils et militaires des organismes du ministère de la Défense.



Une formation professionnelle complémentaire, spécialisée, leur est cependant nécessaire. Elle est dispensée à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp) pendant 18 mois.

Après leur réussite au concours, les candidats issus des concours externes, internes et 3<sup>e</sup> voie sont nommés inspecteurs élèves du travail. En 2019, une promotion de 48 élèves a démarré sa scolarité début janvier. La promotion précédente de 44 élèves terminait sa formation.

Le caractère professionnalisant de cette 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'appréhender 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 ;
- stage en entreprise en vue de la découverte du fonctionnement des entreprises, les conditions de travail et les relations sociales ;
- et aussi 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. Les contrôleurs accédant au corps d'inspecteur du travail sont directement nommés sur leur poste et bénéficient d'un parcours de formation de six mois, adapté au poste.

## C - La protection fonctionnelle

Les agents de l'inspection du travail sont exposés à des risques d'incidents de contrôle, qu'il s'agisse d'agressions physiques ou verbales mettant en cause leur intégrité physique et/ou mentale, de menaces ou d'outrages. L'auteur de l'incident peut être toute personne présente : chef d'établissement, spectateur, conjoint de l'employeur, salarié, prestataire, etc. Ils peuvent également faire l'objet de mises en cause (poursuites), devant les juridictions civiles ou pénales, du fait de leur action.

Les incidents de contrôle sont très variés, par leurs caractéristiques propres, par leur retentissement individuel, collectif dans le milieu de travail, voire public, et par leur gravité, qui dépend de différents paramètres : le degré de violence verbale ou physique, la tonalité perçue par l'agent, le risque encouru, l'impact sur l'acte de contrôle.

Vis-à-vis de ce type de faits, la réaction de l'État s'appuie sur un dispositif d'accompagnement juridique, psychologique, organisationnel conséquent, issu de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, complété par plusieurs circulaires et notes, et porté par l'encadrement.

## L'inspection du travail en France en 2019

Les services s'attachent à identifier les situations de contrôle à risque et les stratégies de contrôle propres à les prévenir. La DGT préconise le soutien et l'accompagnement de l'agent victime, la continuation du contrôle anormalement interrompu par l'incident et la recherche éventuelle d'une suite pénale. La protection fonctionnelle bénéficie aux agents du système d'inspection du travail, en leur qualité d'agent public, dès lors qu'ils sont victimes d'agissements définis par la loi portant droits et obligations des fonctionnaires.

Des outils facilitant une alerte rapide et des procédures ont été mis en place pour gérer les incidents :

- téléphone mobile pour tous les agents de contrôle ;
- numéros d'urgence (commissariat de police compétent, responsables hiérarchiques, parquet, etc.) ;
- incitation et appui au dépôt de plainte ;
- examen médical immédiat pour les agressions physiques ;
- mise en œuvre de la protection fonctionnelle avec l'appui de la direction des affaires juridiques (DAJ) et d'avocats le cas échéant ;
- cellule de soutien psychologique ;
- appui à la rédaction de procès-verbaux ;
- signalement immédiat à l'autorité centrale afin de veiller à ce que les mesures d'appui et de soutien soient mises en œuvre et d'en assurer le suivi.

En 2019, 74 incidents ont été signalés, dont 69 liés à des contrôles en entreprises (en cours de contrôle ou postérieurement).

97 agents ont été concernés, des femmes dans une proportion de deux tiers. 93 % étaient agents de contrôle. Les incidents ont eu lieu pour 24 % au bureau (agressions verbales ou écrites). Parmi ceux subis en dehors du bureau, et pour lesquels l'effectif est connu : 86 % ont eu lieu dans des établissements ou chantiers occupant de 1 à 10 salariés.

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, voire sexistes ou racistes. Six agressions avec contact physique ont toutefois été déplorées.

Sur ces 74 incidents, 23 ont donné lieu à la présentation d'une demande de protection fonctionnelle au sens de l'article 11, IV de la loi du 13 juillet 1983.

### Esclandre face aux agents de contrôle dans une clinique

Lors d'un contrôle réalisé le 25 juillet 2019 entre 21h30 et 22h30 au sein d'une clinique psychiatrique du département des Pyrénées atlantiques, deux inspectrices du travail ont été prises à partie par le dirigeant de l'établissement ainsi que deux autres personnes (le père et la compagne). Outre l'obstacle au contrôle, ces trois personnes ont eu une attitude outrageante à leur égard : cris, bousculades, menaces, propos et agissements irrespectueux puis, alors qu'elles quittaient l'établissement, maintien d'une portière de leur véhicule ouverte afin de les empêcher de partir, jusqu'à ce qu'une personne appartenant à un service de police confirme au dirigeant par téléphone que leur plaque d'immatriculation correspondait effectivement à celle de la Direccte. Compte tenu de la gravité des faits, une procédure a été intentée à l'encontre des auteurs des faits.

## D - Le système d'information

Les agents de l'inspection du travail accèdent à diverses applications informatiques développées par le ministère du Travail qui lui permettent :

- d'accéder à des bases de données résultant de démarches obligatoires accomplies par les entreprises en matière de relation de travail (applications Mars pour les élections professionnelles, Sipsi pour les déclarations de détachement, Daccord pour le dépôt des accords d'entreprise) ;
- de disposer d'un code du travail à jour (CoditT),
- de partager, en interne, des espaces de travail collaboratifs, une base documentaire (Intranet Sitère au plan national et les intranet locaux des Direccte) et l'information sur l'activité en direction des entreprises (Wiki'T).

Au service de l'ensemble des agents du système, l'application « Wiki'T » est une application permettant le partage de l'information des agents du système d'inspection du travail sur les entreprises et l'action des services. Il est avant tout destiné à partager les suites d'interventions des agents du système d'inspection du travail et permet d'avoir une vue globale de tous les événements, signalements, conflits associés et actions réalisées. Il est possible de rédiger les suites aux interventions (lettres d'observations, PV, décisions ou autres), directement dans l'application. C'est un outil d'aide au contrôle et au diagnostic et de valorisation de l'activité. Il automatise la remontée des informations nécessaires aux rapports d'activité et au pilotage.

Il est accessible à environ 4 500 utilisateurs, membres du système d'inspection du travail, réguliers ou occasionnels : agents de contrôle, de

soutien, d'encadrement, de support ou encore d'étude, de recherche et de développement.

Un accompagnement national et local et des formations aident les utilisateurs à intégrer davantage l'application dans leur travail quotidien et à en utiliser toutes ses possibilités.

Plateforme collaborative du système d'inspection du travail, Wiki'T est une application évolutive. La DGT a engagé la refonte de l'outil, dont la pleine entrée en service est prévue à l'horizon 2022.

## E - Les moyens matériels

Les services d'inspection du travail sont installés sur près de 150 sites, le plus souvent dans les locaux mêmes des unités départementales et régionales. Lorsque la situation le justifie, une ou plusieurs unités de contrôles peuvent être localisées sur des sites « détachés » du siège de l'UD ou de la Di(r)eccte, afin de les rapprocher des zones d'intervention et des usagers.

La plupart des agents de contrôle dispose d'un bureau individuel équipé en mobilier, matériel de copie, liaisons téléphoniques et internet. Des téléphones mobiles, permettant de prendre des photographies, sont mis à disposition des agents de contrôle.

Des moyens de déplacement autonomes 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 se maintient ; le budget de fonctionnement correspondant est transféré aux préfetures. La politique menée à cet égard vise à la réduction du nombre d'agents devant utiliser leur véhicule personnel pour les besoins de leur fonction. À défaut, le remboursement des frais de déplacements et des frais de missions (repas et nuitées) est assuré conformément aux taux définis par un arrêté national.

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 Dieccte et Direccte. La DGT comme les services régionaux élaborent 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, d'agents ARM, de médecins inspecteurs et d'ingénieurs de prévention. Ils sont mutualisés par l'intranet professionnel Sitère.

# Annexes

## Sources

- DGT ;
- Système d'information Wiki't, extraction de 2019 en ce qui concerne les interventions ;
- Système de gestion des ressources humaines, DRH ;
- Insee, Acof, Dares, Mutualité sociale agricole, Direction des affaires maritimes, s'agissant du tissu socio-économique ;
- Autorité de sûreté nucléaire (ASN) en ce qui concerne son activité ;
- Inspection du travail dans les armées, pour ce qui lui incombe ;

## Textes de référence

### pour la rédaction du rapport annuel au BIT sur l'inspection du travail

Convention internationale du travail n° 81 (1947) concernant l'inspection du travail (industrie et commerce), ratifiée par la France le 16 décembre 1950.

**L'article 20 de la convention dispose :**

« 1- L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle.

2- Ces rapports seront publiés dans un délai raisonnable ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.

3- Des copies des rapports annuels seront communiqués au directeur général du Bureau international du travail dans un délai raisonnable après parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois. »

**L'article 21 dispose :**

« Le rapport annuel publié par l'autorité centrale d'inspection portera sur les sujets suivants :

- a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail ;
  - b) personnel de l'inspection du travail ;
  - c) statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et nombre des travailleurs occupés dans ces établissements ;
  - d) statistiques des visites d'inspection ;
  - e) statistiques des infractions commises et des sanctions imposées ;
  - f) statistiques des accidents du travail ;
  - g) statistiques des maladies professionnelles ;
- ainsi que sur tous autres points se rapportant à ces matières pour autant que ces sujets et ces points relèvent du contrôle de cette autorité centrale. »

Les conventions internationales du travail n° 129 (1969) concernant l'inspection du travail en agriculture, ratifiée en 1972, et n° 178 (1996) concernant l'inspection du travail pour les gens de mer, ratifiée en 2004, comportent des clauses analogues concernant le secteur d'activité dont elles traitent.

## Textes parus en 2019 en lien avec l'activité de l'inspection du travail

### ◆ Directives européennes

Directive (UE) 2019/130 du Parlement européen et du Conseil du 16 janvier 2019 portant modification de la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail

### ◆ Lois et ordonnances

Loi n° 2019-283 du 8 avril 2019 autorisant la ratification de la convention n° 184 de l'Organisation internationale du travail relative à la sécurité et la santé dans l'agriculture

Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises

Ordonnance n° 2019-700 du 3 juillet 2019 relative aux entrepreneurs de spectacles vivants

Ordonnance n° 2019-964 du 18 septembre 2019 prise en application de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice (art. 23)

Ordonnance n° 2019-1110 du 30 octobre 2019 portant adaptation du livre II du code rural et de la pêche maritime au droit de l'Union européenne

### ◆ Décrets

Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail

Décret n° 2019-39 du 23 janvier 2019 relatif à la détermination des proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées, à la mise à disposition de ces travailleurs dans une autre entreprise

Décret n° 2019-251 du 27 mars 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations et à la protection des marins contre les risques liés à l'inhalation des poussières d'amiante

Décret n° 2019-253 du 27 mars 2019 relatif aux procédures d'urgence et aux mesures concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans qui peuvent être mises en œuvre par l'inspection du travail

## L'inspection du travail en France en 2019

Décret n° 2019-382 du 29 avril 2019 portant application des dispositions de l'article 104 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatif aux obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

Décret n° 2019-540 du 28 mai 2019 relatif à l'agrément technique des installations de produits explosifs et à la mise en œuvre d'articles pyrotechniques

Décret n° 2019-555 du 4 juin 2019 portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal

Décret n° 2019-574 du 11 juin 2019 fixant certains compléments et adaptations du code du travail spécifiques aux mines et aux carrières en matière d'entreprises extérieures

Décret n° 2019-613 du 19 juin 2019 relatif à la simplification des déclarations sociales des employeurs

Décret n° 2019-695 du 1<sup>er</sup> juillet 2019 relatif au contrat type applicable aux transports publics routiers de marchandises exécutés par des sous-traitants

Décret n° 2019-696 du 2 juillet 2019 relatif à l'information, l'accompagnement et le transfert des salariés en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs

Décret n° 2019-704 du 4 juillet 2019 relatif aux modalités de désignation et d'habilitation des agents de plusieurs organismes et administrations autorisés à accéder aux informations contenues dans le répertoire national commun de la protection sociale

Décret n° 2019-735 du 16 juillet 2019 fixant certains compléments et adaptations du code du travail spécifiques aux mines et aux carrières en matière de travail et circulation en hauteur

Décret n° 2019-1004 du 27 septembre 2019 relatif aux entrepreneurs de spectacles vivants

Décret n° 2019-1096 du 28 octobre 2019 modifiant la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement

Décret n° 2019-1158 du 8 novembre 2019 fixant certains compléments et adaptations du code du travail spécifiques aux mines et carrières en matière de rayonnements ionisants



Décret n° 2019-1345 du 11 décembre 2019 simplifiant les modalités de transmission à l'administration des procès-verbaux des élections professionnelles

Décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 relatif au montant du Smic et du minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier 2020

Décret n° 2019-1487 du 27 décembre 2019 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelles contraignantes pour certains agents chimiques

Décret n° 2019-1547 du 30 décembre 2019 relatif au mesurage des niveaux de rayonnement optique artificiel pour la protection des travailleurs

Décret n° 2019-1548 du 30 décembre 2019 relatif à l'organisation et au fonctionnement des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical

Décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019 relatif aux seuils d'effectif

#### ◆ Arrêtés, avis et décisions

Arrêté du 24 avril 2019 modifiant l'arrêté du 29 mai 2009 relatif aux transports de marchandises dangereuses par voies terrestres

Arrêté du 6 mai 2019 remplaçant l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires

Arrêté du 9 mai 2019 portant modification de l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires

Arrêté du 14 mai 2019 fixant une valeur limite d'exposition professionnelle indicative pour un agent chimique (cadmium)

Arrêté du 14 mai 2019 relatif aux travaux hyperbares effectués en milieu subaquatique (mention A)

Arrêté du 14 mai 2019 définissant les procédures d'accès, de séjour, de sortie et d'organisation du travail pour les interventions en milieu hyperbare exécutées avec immersion dans le cadre de la mention B « techniques, sciences, pêche, aquaculture, médias et autres interventions »

Arrêté du 29 mai 2019 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2018 relatif à la prévention, à la réduction et à la limitation des nuisances lumineuses

Arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L. 1262-6 du code du travail

## L'inspection du travail en France en 2019

Arrêté du 11 juin 2019 fixant la liste complémentaire des travaux dangereux dans les mines et carrières pour lesquels il est établi par écrit un plan de prévention

Arrêté du 18 juin 2019 portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail

Arrêté du 19 juin 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les navires, bateaux, engins flottants et autres constructions flottantes

Arrêté du 26 juin 2019 relatif à la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants

Arrêté du 28 juin 2019 modifiant l'arrêté du 6 mars 2018 relatif à l'utilisation du heaume ventilé à des fins d'étude lors d'opérations comportant un risque d'exposition aux fibres d'amiante

Arrêté du 5 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 3 août 2017 relatif aux normes d'aptitude médicale à la navigation des gens de mer

Arrêté du 16 juillet 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis

Arrêté du 19 juillet 2019 fixant les règles d'organisation générale, la nature et le programme des épreuves des concours de recrutement des inspecteurs du travail

Arrêté du 31 juillet 2019 fixant au titre de l'année 2019 le nombre de postes offerts au concours réservé pour l'accès au corps de l'inspection du travail

Arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019 portant fusion de champs conventionnels

Arrêté du 27 septembre 2019 pris en application du code du travail (partie réglementaire) fixant la liste des documents et informations requis en vue de l'exercice de l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants

Arrêté du 27 septembre 2019 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives pour certains agents chimiques

Arrêté du 20 décembre 2019 portant agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail pouvant être prescrit par l'inspecteur du travail

Arrêté du 24 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2018 relatif à la prévention, à la réduction et à la limitation des nuisances lumineuses

Arrêté du 26 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2019 relatif aux modalités de réalisation des analyses de matériaux et produits susceptibles de contenir de l'amiante, aux conditions de compétences du personnel et d'accréditation des organismes procédant à ces analyses

Arrêté du 30 décembre 2019 relatif aux secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif étendu comportant des stipulations encadrant le recours aux contrats à durée déterminée d'usage

◆ **Circulaires et instructions**

Instruction DGT/n°2019/03 du 25 janvier 2018 relative aux nouvelles dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

## Table des matières

<b>I - Compétence et organisation</b>	<b>9</b>
<b>A - Une compétence généraliste</b>	<b>9</b>
<b>B - Une organisation en système</b>	<b>10</b>
<b>C - Des spécificités sectorielles</b>	<b>11</b>
1 - Compétence dans le secteur agricole	11
2 - Compétence en matière de transport routier	12
3 - Compétence dans le secteur maritime	12
<b>D - Le champ matériel d'intervention du SIT : le tissu socio-économique</b>	<b>13</b>
1 - Des secteurs à compétence spécifique	13
<b>E - La direction du système d'inspection du travail</b>	<b>18</b>
1 - L'autorité centrale de l'inspection du travail au sens de l'article 4 de la Convention 81 et de l'article 7 de la Convention 129 (« organe central »)	18
2 - Le Conseil National de l'Inspection du Travail (CNIT)	22
3 - L'inspection générale des affaires sociales	22
4 - La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle	23
5 - Les directions d'études et de supports	23
6 - L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp)	25
<b>F - Les échelons territoriaux</b>	<b>25</b>
1 - Direccte et Dieccte	27
2 - L'unité départementale (UD)	30
<b>G - Les coopérations internes et externes</b>	<b>35</b>
1 - Un organe de coordination : Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (Coct)	35
2 - D'autres acteurs en proximité de l'inspection du travail	35
3 - La coopération internationale	37

<b>II - L'activité de l'inspection du travail</b>	<b>39</b>
<b>A - Le cadre général de l'activité</b>	<b>39</b>
1 - Les missions de l'inspection du travail	40
2 - Les moyens juridiques d'intervention	44
<b>B - Les interventions en 2019</b>	<b>45</b>
1 - Les interventions en matière de relations collectives du travail	46
2 - La santé et la sécurité au travail	52
3 - Les interventions en matière de relations individuelles de travail	63
4 - Les interventions en matière d'organisation du temps de travail et de rémunération	64
5 - La lutte contre le travail illégal	68
6 - Le détachement des entreprises étrangères prestataires de services	72
7 - Les interventions dans les secteurs spécifiques	77
<b>C - Les suites des contrôles</b>	<b>82</b>
1 - Les mises en demeure et demandes de vérification	83
2 - Les référés	84
3 - Les arrêts de travaux ou d'activité	85
4 - Les sanctions administratives	86
5 - La verbalisation, la transaction pénale	91
<b>D - L'action en faveur de l'accès au droit et le conseil</b>	<b>93</b>
1 - Le rôle des différents échelons du système	93
2 - Le code du travail numérique	96
3 - L'activité des services de renseignement	96
<b>E - Le signalement des déficiences et des abus en matière de législation</b>	<b>97</b>
<b>F - Le code de déontologie</b>	<b>97</b>
1 - Devoir d'information et confidentialité	98
2 - L'obligation générale d'informer les usagers concernés par les interventions des services	99

<b>III - Ressources humaines et moyens de fonctionnement</b>	<b>102</b>
<b>A - Le statut et les effectifs</b>	<b>102</b>
1 - Le corps de l'inspection du travail	102
2 - Le corps des contrôleurs du travail	103
3 - Les effectifs de l'inspection du travail	103
<b>B - Un personnel spécialisé, recruté par concours et formé</b>	<b>104</b>
1 - Le recrutement	104
2 - La formation	104
<b>C - La protection fonctionnelle</b>	<b>105</b>
<b>D - Le système d'information</b>	<b>107</b>
<b>E - Les moyens matériels</b>	<b>108</b>
<b>Annexe</b>	<b>109</b>
<b>Sources</b>	<b>109</b>
<b>Textes de référence</b>	<b>110</b>
<b>Les textes parus en 2019 en lien avec l'activité de l'inspection du travail</b>	<b>111</b>



Mise en page : Parimage/Dicom des ministères sociaux  
Impression : Direction de l'information légale et  
administrative (DILA)  
Crédits photos : Shutterstock  
Édition : septembre 2021



L'inspection du travail en France en 2019 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 d'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, la santé et de la sécurité au travail et l'égalité professionnelle.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion  
Direction générale du travail  
Service d'animation territoriale  
Sous-direction du pilotage et de l'animation du système d'inspection du travail  
Bureau du pilotage du système d'inspection du travail  
39/43, quai André Citroën 75902 Paris cedex 15