



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction générale  
du travail

# L'inspection du travail en France en 2020



## BILANS & RAPPORTS

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

En application des dispositions du code de la propriété intellectuelle,  
toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication  
est strictement interdite sans l'autorisation expresse de l'éditeur.

Il est rappelé à cet égard, que l'usage abusif et collectif de la photocopie  
met en danger l'équilibre économique des circuits du livre.

## Avant-propos



En 2020, la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a remis la santé au travail et la qualité des conditions de travail au cœur des préoccupations de nos concitoyens. Elle a modifié les organisations et accéléré le développement des nouvelles pratiques de travail dans les entreprises et pour les salariés.

Les services de l'inspection du travail ont été mobilisés, en premier lieu pour répondre aux questions et accompagner les entreprises, puis pour mettre en œuvre des mesures visant à protéger les salariés du risque de contamination.

La situation sanitaire et ses incidences économiques ont conduit à réorienter les priorités d'actions des services prévues pour 2020, et à suspendre le Plan National d'Action (PNA). Le contrôle du respect des mesures sanitaires, des gestes barrières, de la mise en place du télétravail sont devenus les priorités du SIT sur toute cette période.

Pour tenir compte de la situation sanitaire et de ses incidences dans le tissu économique, des mesures ont été prises et ont permis d'adapter les modalités d'interventions des agents pour garantir également leur propre protection. Les priorités ont été complétées par deux plans, l'un portant sur la prévention du risque biologique dû au virus Covid-19 en entreprise, l'autre concernant la fraude massive à l'activité partielle.

Dans ces circonstances sans précédent, le système d'inspection du travail a démontré sa réactivité, et sa mobilisation au bénéfice des travailleurs, notamment ceux des métiers dit de « première ligne » qui ont maintenu l'activité économique vitale durant la période la plus longue de confinement sanitaire (17 mars au 11 mai), et ensuite lors de la mise en œuvre des plans de reprise d'activité.

L'action sur les priorités initialement fixées a cependant atteint un niveau globalement satisfaisant au regard de l'impact de la crise sur l'activité générale : 240 000 interventions dans l'année (300 000 en 2019) dont 45% de contrôles.

Malgré ce contexte particulier, l'action du SIT a été importante en matière d'accès au droit pour les usagers avec la mise en place du code du travail numérique en début d'année 2020.

En matière de négociation collective, les négociations des partenaires sociaux sur la réforme de la santé au travail ont notamment conduit le 9 décembre 2020 à la conclusion de l'accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et de conditions de travail.

Enfin la directive 2018/957 sur le détachement, garantissant de nouveaux droits aux salariés détachés, a institué de nouvelles sanctions permettant aux services de renforcer leur action contre la fraude.

Par sa mobilisation, l'inspection du travail a permis d'agir pour protéger les salariés contre le Covid-19 et a maintenu un niveau de mobilisation élevé pour garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs, notamment des plus vulnérables.

**PIERRE RAMAIN**

Le directeur général du travail

# Chiffres-clés

		2020	2019	2018
<b>Champ d'intervention<sup>1</sup></b>	Etablissements relevant du contrôle de l'inspection du travail (en millions)	<b>1,89</b>	1,89	1,83
	Salariés (en millions)	<b>20,61</b>	20,61	20,06
<b>Organisation<sup>1</sup></b>	<b>Unités de contrôle (UC)</b>	<b>247</b>	247	248
	dont UC territoriales	<b>225</b>	225	227
	dont UC régionales	<b>22</b>	22	21
<b>Services de contrôle et de renseignement<sup>2</sup></b>	<b>Sections</b>	<b>2 071</b>	2 074	2 104
	Effectifs de contrôle au 31/12 (en etp) <sup>3</sup>	<b>1 876,4</b>	1 840,7	1 877,0
	RUC au 31/12 (en etp) <sup>4</sup>	<b>213,8</b>	230	220
	Assistants de contrôle au 31/12	<b>637,4</b>	692,3	712,0
	Services de renseignement	<b>360,2</b>	388,7	nc
	Nb de salarié par section (théorique)	<b>9 954</b>	9 940	9 534
	Nb de salarié par etp de contrôle (réel)	<b>10 987</b>	11 200	10 687
<b>Service d'appui au contrôle<sup>1</sup></b>	Médecins inspecteurs du travail (MIT)	<b>20,2</b>	nc	nc
	Ingénieurs de prévention (IP)	<b>65,8</b>	nc	nc
	Cellule pluri. dont ARM	<b>43,3</b>	nc	nc
<b>Activité : intervention<sup>5</sup></b>	Intervention	<b>240 411</b>	298 313	278 979
	dont contrôles	<b>107 490</b>	141 764	130 200
	dont Enquêtes	<b>49 852</b>	57 334	54 798
	dont Examens de documents	<b>72 380</b>	86 442	79 367
	dont réunions en entreprise	<b>10 689</b>	12 773	14 614
	% contrôles	<b>45 %</b>	48 %	47 %
<b>Activité : Suites à intervention<sup>5</sup></b>	Suites à intervention	<b>206 368</b>	256 186	239 287
	dont lettres d'obs	<b>148 602</b>	182 112	170 488
	dont décisions	<b>32 268</b>	39 639	38 220
	dont PV	<b>4 029</b>	5 402	5 001
	dont mises en demeure	<b>4 070</b>	5 873	4 836
	dont signalements Parquet	<b>1 476</b>	702	725

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

2 : Source : Enquête flash Effectif SIT (DGT)

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

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

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

## Faits marquants

- **1<sup>er</sup> janvier 2020** : lancement de [code.travail.gouv.fr](http://code.travail.gouv.fr), le code du travail numérique
- **27 février 2020** : publication sur [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr) du premier questions-réponses sur l'épidémie de Covid-19 et la réglementation du travail
- **17 mars 2020** : instauration d'un premier confinement pour lutter contre la propagation de Covid-19
- **23 et 27 mars 2020** : publication des premières fiches métier sur les mesures à mettre en place sur les lieux de travail pour se protéger de l'épidémie
- **30 mars 2020** : loi organique d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19
- **11 mai 2020** : fin du premier confinement
- **19 mai 2020** : mise en place de « Objectif Reprise » un dispositif pour soutenir l'activité des TPE-PME durant la crise sanitaire
- **15 juin 2020** : début des négociations des partenaires sociaux sur la réforme de la santé au travail
- **6 juillet 2020** : Elisabeth Borne devient ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion en remplacement de Muriel Pénicaud
- **7 au 9 juillet 2020** : sommet mondial virtuel organisé par l'OIT pour évaluer l'impact de la Covid-19 sur le monde du travail
- **30 juillet 2020** : entrée en vigueur de la directive 2018/957 sur le détachement, garantissant de nouveaux droits aux salariés détachés et mettant en place de nouvelles sanctions pour lutter contre la fraude
- **31 août 2020** : publication de la première version du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie
- **14 au 20 septembre 2020** : organisation des « JAD », journées d'action commune des inspections du travail européennes, contre la traite des êtres humains
- **23 septembre 2020** : lancement d'une expérimentation avec les services de santé au travail sur la prise en charge des salariés en risque de désinsertion professionnelle

- **7 octobre 2020** : nomination de Pierre Romain en tant que Directeur général du travail en remplacement d'Yves Struillou
- **29 octobre 2020** : le télétravail devient la règle pour toutes les activités qui le permettent afin de limiter le risque de contamination, dans le cadre d'une actualisation du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19
- **26 novembre 2020** : conclusion de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail
- **9 décembre 2020** : décret portant sur l'organisation des DREETS et DDETS, services déconcentrés du ministère du Travail en remplacement des DIRECCTE
- **10 décembre 2020** : conclusion de l'accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail

## Note liminaire

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

---

<sup>1</sup> 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, organisation

## A - Une compétence généraliste

La mission d'inspection du travail est assurée pour l'essentiel par le ministère chargé du travail. Le service d'inspection du travail est compétent, sauf exceptions, pour l'ensemble des établissements du secteur privé, dans tous les secteurs d'activité hors administrations publiques et territoriales : industrie, commerce, services, agriculture, transports, activités maritimes et fluviales. Dans quelques secteurs à technicité particulière, l'inspection est confiée à des agents relevant d'autres ministères ou autorités de 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) réglementaire (décrets, arrêtés)<sup>4</sup> et conventionnelles. La grande majorité est intégrée au code du travail, mais il existe également des dispositions applicables dans le code pénal, les codes de la santé publique, de l'environnement, de la sécurité sociale, dans le code rural et celui de la pêche maritime, celui des transports ou encore dans les conventions et des accords collectifs.

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

Il dispose d'une compétence d'investigation en présence de toute situation ou relation de travail, pour assurer l'application des 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.

---

2 Voir infra.

3 « Norme » : loi, règle ou prescription que doivent suivre les employeurs dans le cadre de l'emploi de salariés. Ainsi que tout document de référence énonçant des solutions à des problèmes techniques et commerciaux, concernant des produits, biens et services qui se posent de manière répétée dans les relations entre les partenaires économiques, scientifiques, techniques et sociaux. Nombreuses dans le champ « travail ».

4 S'agissant des textes parus en 2020 en matière de travail, voir à la fin du présent rapport.

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

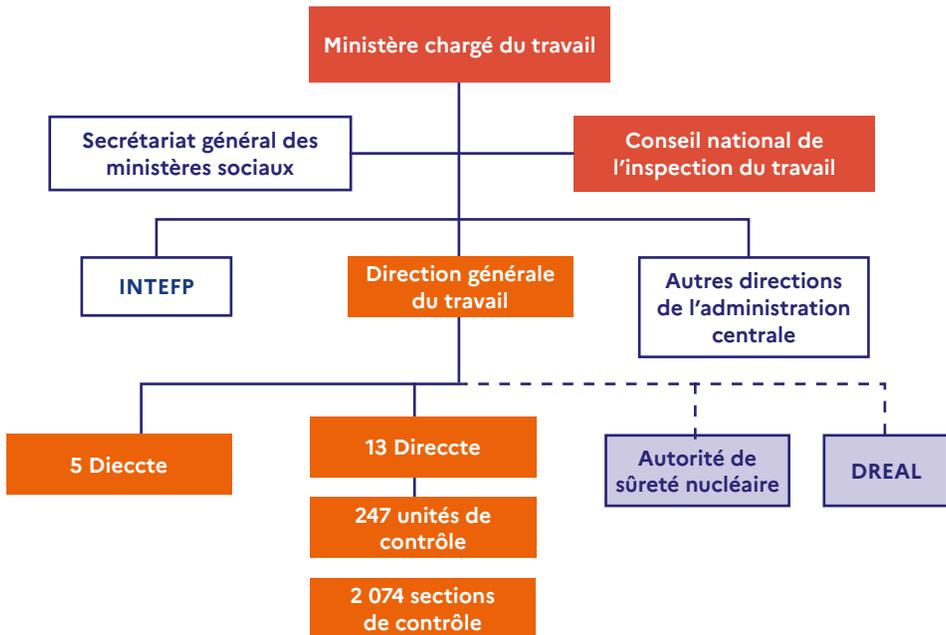
6 L'inspection du travail a compétence en matière de licéité des procédés de sélection utilisés par l'employeur à l'égard des candidats à un emploi salarié.

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.

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 dans d'autres États<sup>9</sup>. Elle s'est progressivement étendue au cours des quinze dernières années<sup>10</sup>, rendant nécessaire un fonctionnement « en système » plus affirmé, condition de l'efficacité d'une organisation « 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 garantir l'effectivité du droit. Une approche « en système » mobilise ainsi l'ensemble des services dans leurs compétences diverses. Cela suppose notamment une articulation des interventions ainsi que la mise à disposition et la transmission des informations utiles.

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.

La notion de Système de l'inspection du travail (SIT) est issue de la Convention n°81 de l'OIT (article 1) qui prévoit que chaque Membre de l'Organisation Internationale du Travail doit avoir un système d'inspection du travail. En France, l'inspection du travail est placée sous la surveillance et le contrôle de la Direction Générale du Travail, garante, en sa qualité d'autorité centrale, des règles qui organisent le système d'inspection du travail (Conv. n°81 art. 4).

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

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

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

Le SIT participe avec les autres services des DIRECCTE, à la mise en œuvre de la politique du travail, portée par le ministère du travail (santé au travail, travail illégal et fraude au détachement, qualité du dialogue social, etc.) et des politiques publiques transversales (égalité, non-discrimination, santé publique, lutte contre les fraudes, etc.). Son rôle est majeur dans la régulation des relations sociales. Les agents de l'inspection du travail informent aussi les usagers sur les règles applicables à leur situation, s'assurent de la bonne application de la réglementation du travail et accompagnent le dialogue social dans les entreprises et sur les territoires.

## C - Des spécificités sectorielles

### 1 - Compétence dans le secteur agricole

Des sections d'inspection dédiées au contrôle en agriculture permettent de veiller à l'application de la réglementation spécifique au secteur, et notamment celles figurant dans le code rural et de la pêche maritime. La part des établissements agricoles dans le total des établissements est d'environ 4,4%. En 2020, 733 237 salariés agricoles sont enregistrés<sup>11</sup>.

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<sup>12</sup>.

Conformément à l'article R. 8122-7 du code du travail, dans chaque département, au moins une section doit notamment être affectée au contrôle du secteur agricole, sauf exception justifiée par un faible volume d'activité et prévue par arrêté. En conséquence, on dénombre 105 sections agricoles ou à dominante agricole.

### 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 compte d'autrui : ces entreprises sont en grande majorité des entreprises employant moins de 10 salariés.

Au 31 décembre 2019, le secteur des transports et de l'entreposage emploie 1 426 000 salariés (hors intérim) ; le secteur du transport routier de marchandises emploie 402 000 salariés.

Les services de l'inspection du travail veille dans ce secteur à l'application des dispositions du Code des transports et du Code du travail en matière notamment de durée de travail et de rémunération mais également de celles de la Règlementation Sociale Européenne qui portent sur les temps de conduite et de repos des conducteurs.

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

### 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 très spécifique. Les agents de contrôle compétents dans le secteur maritime assurent le

---

<sup>11</sup> Source : <https://statistiques.msa.fr/chiffres/lemploiagricole>

<sup>12</sup> Source : <https://statistiques.msa.fr/chiffres-cles-msa>

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 cadre du dispositif dit de « l'État d'accueil », notamment afin de vérifier l'identité des personnes employées à bord de navires étrangers réalisant une prestation de service 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 un navire à quai (livraison, restauration, événementiel, nettoyage...).

Le contrôle du secteur est assuré par des agents affectés en sections généralistes équivalents à 10 ETP.

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

La base « Flores » (Fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié) de l'Insee, est employée dorénavant afin d'évaluer le nombre d'établissements et de salariés relevant du contrôle de l'inspection du travail via l'utilisation d'un filtre spécifique. On comptabilise pour l'année 2019 un nombre total de 1 897 078 établissements et 20 615 296 salariés<sup>13</sup>. Les principaux secteurs d'activités des établissements sont les suivants : Commerce (21%) ; Activités spécialisées, scientifiques et techniques + Activités de services administratifs et de soutien (16%) ; Construction (11%). Les principaux secteurs d'activité dans lesquels se répartissent les effectifs sont les suivants : Administration publique, enseignement, santé et action sociale (19%) ; Commerce (16%) ; Industrie (15,5%).

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.

### 1 - Des secteurs à compétence spécifique

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

---

<sup>13</sup> Données hors Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon

## 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 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>14</sup>, parmi d'autres fonctions, l'ensemble des missions d'inspection du travail, sous l'autorité hiérarchique de l'ASN. Leurs missions d'inspection du travail sont exercées sous l'autorité de la DGT. 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'Electricité de France (EDF), de ses prestataires ou sous-traitants, au même titre que la sûreté des installations, font également l'objet de contrôles, qu'il s'agisse de la construction, de l'exploitation et du démantèlement d'une centrale nucléaire. Les contrôles s'exercent dans les dix-neuf 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 centrales nucléaires est d'environ 33 000.

Au 31 décembre 2020, l'ASN disposait de 23 inspecteurs du travail, dont 15 titulaires au titre du contrôle d'un site (6,4 ETP) et 8 suppléants, exerçant à la fois les missions d'inspecteur du travail et d'inspecteur de la sûreté nucléaire. La Mission inspection du travail dans les centrales nucléaires est animée et pilotée par une directrice du travail assistée d'un directeur adjoint du travail, tous deux issus du corps de l'inspection du travail.

En dehors des centrales de production d'électricité, la compétence relève de l'inspection du travail généraliste.

## 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 d'inspection du travail sont exercées sous l'autorité de la DGT.

<sup>14</sup> Article R.8111-11 du code du travail. L'inspection du travail généraliste (ou de droit commun) n'y a donc pas compétence.

### ◆ 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>15</sup> parmi les agents placés sous leur autorité. Les missions d'inspection du travail sont exercées sous l'autorité de la DGT. Pour les carrières situées sur le domaine de l'État et mises à la disposition du ministère de la défense, ces missions sont exercées par les agents habilités par ce ministère<sup>16</sup>. Il ne reste que très peu de mines et carrières souterraines<sup>17</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 2020, l'inspection du travail dans les armées comptait quatorze 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.

---

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

16 Voir § suivant.

17 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.

## 2 - Les limites de la compétence

### ◆ Des compétences différenciées

Dans les administrations de l'État et des collectivités territoriales, l'inspection du travail a une compétence très limitée<sup>18</sup> qui s'exerce uniquement sur saisine en matière de santé et sécurité au travail, 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>19</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 d'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>20</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>21</sup>.

Dans les autres établissements publics, la compétence de l'inspection du travail est circonscrite selon les cas. Certains établissements

---

18 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. Dans les collectivités territoriales, la compétence concerne certains aspects de la santé et sécurité au travail et de l'apprentissage, ainsi que l'intervention d'entreprises extérieures.

19 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.

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

21 L'inspection du travail intervient principalement sur les risques chimiques et biologiques, et les conditions de travail (notamment les risques psycho-sociaux).

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

## Une compétence territoriale :

### ◆ 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. En revanche, en matière de constats d'infraction pénale, 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 d'entreprises européennes 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>22</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

---

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

droit du travail sont définies par les textes<sup>23</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 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 - La direction générale du travail (DGT) : 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 notamment chargée de l'application des conventions internationales ratifiées par la France en matière de travail<sup>24</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

---

23 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.

24 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.

sur les agents de l'inspection du travail dans le champ des relations du travail<sup>25</sup>.

Sous l'autorité du ministre, la DGT contribue dans le champ du travail à produire la norme. 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 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. Elle coordonne les liaisons avec les services exerçant des fonctions d'inspection du travail relevant d'autres départements ministériels<sup>26</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 fixe :

- Des objectifs à atteindre sur une période donnée par les agents de contrôle au regard de thèmes considérés comme 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 ;
- Un temps minimum par agent de contrôle en entreprise ou sur les lieux de travail, afin de garantir le contrôle effectif des dispositions légales.

La DGT intervient, par instruction générale ou instruction particulière destinée aux agents, 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.

La DGT favorise ou organise la coordination des services territoriaux pour mener des contrôles concertés sur des thèmes, dans des secteurs ou des entreprises à établissements multiples et dispersés lorsque l'efficacité de l'action le nécessite.

Enfin la DGT assure par divers canaux et supports la communication sur l'activité du système d'inspection du travail ainsi que sa valorisation.

---

25 Article R.8121-13 du code du travail.

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

## Les différents services de la Direction générale du travail

### ◆ Le service des relations et des conditions de travail (SRCT)

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

Il comprend 2 sous-directions :

#### • La sous-direction des relations individuelles et collectives du travail (RT)

Elle 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. Elle assure un appui au dialogue social, l'accès au droit conventionnel et instruit les demandes d'extension des conventions et accords collectifs. Elle anime la restructuration des branches. Elle élabore et suit les règles relatives à la durée du travail, à l'épargne salariale, au Salaire minimum de croissance (Smic) et aux salaires, à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que les règles relatives aux institutions représentatives du personnel et aux droits et moyens syndicaux.

Enfin, elle assure la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés et la détermination de leur représentativité, 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)

Elle élabore les orientations, les règles et les plans d'action concernant les conditions de travail, la prévention et la protection contre les risques professionnels ainsi que les règles relatives à la médecine du travail. Elle assure la tutelle de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses).

Elle 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) ainsi que les règles relatives à la conception et à l'utilisation des équipements et des lieux de travail.

Enfin, elle assure la surveillance du marché des machines et des équipements de protection individuelle et agréé les organismes experts.

### ◆ Le Service d'animation territoriale (SAT)

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.

Ce service veille à assurer l'articulation entre l'élaboration et l'application du droit et contribue à garantir des dispositions juridiques de qualité. Il veille enfin à leur application effective.

Il comprend deux sous-directions :

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

Le bureau du pilotage a pour mission de programmer, de suivre et d'évaluer l'activité du système d'inspection du travail, d'animer les réseaux nationaux (maritime, transport aérien, routier, ferroviaire, agriculture, travail illégal, égalité professionnelle), d'élaborer les tableaux de bord de suivi de l'activité du SIT, d'animer le réseau des pôles Travail des DIRECCTE. Il assure le pilotage des politiques publiques prioritaires et s'assure du respect des principes d'organisation du SIT. Le bureau du pilotage assure également le suivi, en lien avec la Direction des ressources humaines, des moyens humains dédié au SIT.

Le bureau assure la préparation de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) au cours de laquelle sont présentés le bilan et les priorités nationales du système d'inspection.

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. Il assure la gestion du bureau de liaison national (bureau chargé de la surveillance et du contrôle des conditions de travail des travailleurs détachés) 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 un appui aux services territoriaux de l'inspection du travail sur des questions techniques, juridiques et déontologiques, notamment

en réalisant des documents et des outils méthodologiques. Elle veille au respect du cadre d'exercice des missions, assure notamment le secrétariat du Conseil national de l'inspection du travail (CNIT), et répond aux questions en matière de déontologie. Elle apporte aux agents un soutien 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, notamment l'intranet « SITERE », ressource-métier partagée par l'ensemble des agents du SIT. Un bureau est dédié au traitement des recours hiérarchiques et contentieux sur les décisions en matière de 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 pôle travail, 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.

Il peut également être saisi par le ministre du travail ou la DGT de toute question à caractère général concernant le respect des missions et garanties de l'inspection du travail. C'est à ce titre que le CNIT a été amené à se prononcer sur le décret du 9 décembre 2020 réorganisant les services territoriaux.

## **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 traite de sujets importants pour la vie des citoyens : emploi, travail, formation professionnelle, santé publique, sécurité sociale, protection des populations. À ce titre, elle peut être amenée à étudier le fonctionnement et l'action du système d'inspection du travail.

## 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 (SGMAS) 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 DIECCTE (outremer).

**Au sein du SGMAS, 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 régulièrement sollicité par la DRH en matière de gestion des membres du système d'inspection du travail, notamment lorsque des actes sont de nature à affecter la carrière des agents (sanctions, promotion, évaluations, etc.).

**La Direction du Numérique (DNUM)** porte deux enjeux importants : d'une part impulser au cœur des ministères la stratégie numérique, tournée vers les agents et 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 chargés des affaires sociales. Son action porte sur quatre axes principaux :

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

### **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.

## **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.

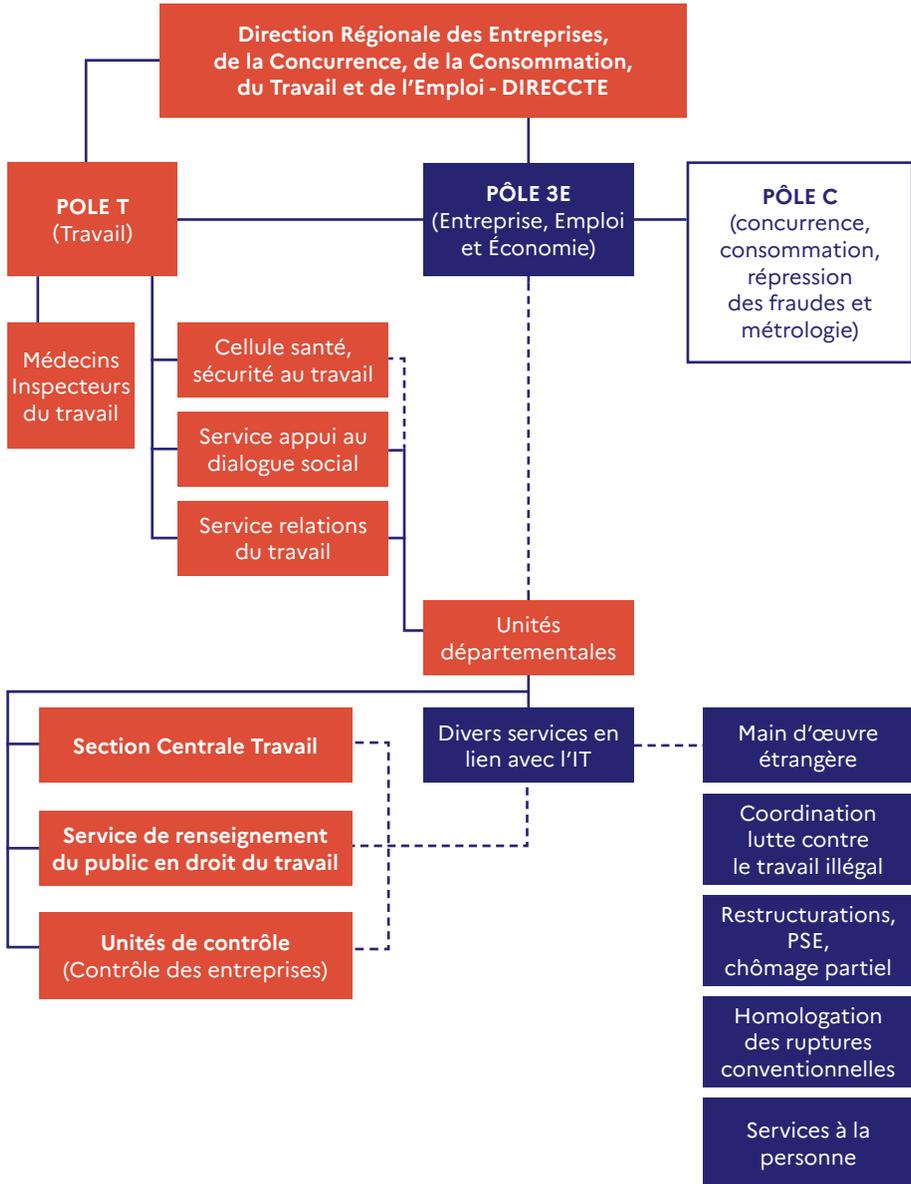
L'INTEFP fait appel à des formateurs issus de la fonction publique et du secteur privé (consultants, cadres d'entreprise, syndicalistes, agents des services etc.). Grâce à un équipement adapté aux techniques pédagogiques actuelles (amphithéâtre de 200 places, 10 salles polyvalentes), l'institut est en mesure de répondre à des exigences variées. Certaines formations sont organisées dans les Centres interrégionaux de formation (CIF), installés dans 6 métropoles régionales (Bordeaux, Lille, Montpellier, Nancy, Nantes, Paris).

L'année 2020 a permis de poursuivre 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'unité départementale (UD) de la DIRECCTE, placée sous la direction d'un directeur régional adjoint qui a autorité sur l'inspection du travail au nom du DIRECCTE ;
- L'unité de contrôle (UC), service de l'unité départementale dirigé par un responsable d'unité de contrôle (RUC), 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 (inspecteur ou contrôleur du travail).



## 1 - Direccte et Dieccte

Les services d'inspection du travail sont, à l'exception du GNVAC, rattachés à une administration territoriale :

- La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) en métropole,
- La Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) en Outre-Mer.

La DI(R)ECCTE est dans chaque région la direction interministérielle chargée de la relation avec les entreprises. Elle comporte une direction régionale avec des unités départementales.

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, 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 (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 Travail ; responsable d'unité départementale, adjoint du directeur régional ; responsable d'unité de contrôle.

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

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 oeuvre. 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 consommation tout en assurant le pilotage des politiques menées par des directions départementales interministérielles dans le domaine de la protection des consommateurs. Le pôle T (travail) met en oeuvre 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>27</sup> l'organisation administrative française se conformant ainsi aux exigences de l'article 6 de la Convention 81.

---

<sup>27</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.

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 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 Travail est généralement organisé en plusieurs services : relations du travail ; santé et sécurité au travail, incluant la cellule pluridisciplinaire ; expertise juridique ; inspection médicale régionale du travail ; appui au dialogue social. Il est doté d'une unité régionale d'appui et de contrôle du travail illégal (URACTI). En cas de besoin, notamment au regard de caractéristiques industrielles du territoire, le pôle T se dote d'un réseau des risques particuliers (RRP). Toutes les régions comptent au moins un RRP sur le risque amiante, dont les membres sont des agents rattachés à leur structure de base : unité de contrôle ou cellule pluridisciplinaire. Il peut également se doter d'unités de contrôle régionales ou interdépartementales spécifiques.

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>28</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 régional/local 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, d'actions et de partenariats, l'accompagnement de projets.

Les services de documentation sont répartis entre le niveau régional et le niveau départemental. Ils conservent et actualisent les fonds

---

28 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.

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.

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 2020, 71 ingénieurs de prévention (IP), 25 agents chargés du contrôle de la prévention (ACCP) et 21 médecins-inspecteurs du travail<sup>29</sup> 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. 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. Les ACCP assurent ces mêmes fonctions d'appui et de contrôle pour le secteur agricole. Dans les régions où ils sont plus nombreux, les IP 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 Appui Ressources Méthodes (ARM)

Cette fonction dite appui-ressources-méthodes (ARM) est exercée par des agents hors section positionnés en région ou département et par 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 est spécifiquement affectée 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

---

<sup>29</sup> Source : DGT (Enquête flash effectif du SIT au 31/12/2020).

compétence les équipes est par exemple l'organisation de journées thématiques et de préparation aux contrôles programmés.

#### ◆ Les « référents »

Des agents « référents », pouvant assurer dans certains cas une fonction de contrôle, exercent les missions d'animation et d'appui pour certains secteurs dans lesquels des réglementations spécifiques s'appliquent : les secteurs agricoles, maritimes et des transports.

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.

Par ailleurs, certaines thématiques nécessitent également la présence de référents comme le travail illégal, la mise en œuvre des sanctions administratives, l'amiante, les installations classées pour l'environnement (ICPE), l'égalité professionnelle, etc.

### Les Unités Régionales d'Appui et de Contrôle du Travail Illégal (URACTI)

Dans chaque DIRECCTE ou DIECCTE, ces unités de contrôle territoriales viennent renforcer les unités de contrôle généralistes pour faire face à des fraudes complexes dans le domaine du travail illégal.

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 employaient, en 2020, 115 agents de contrôle<sup>30</sup>.

---

30 Source : DGT (Enquête flash effectif du SIT au 31/12/2020).

## 2 - L'unité départementale (UD)

101 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 responsable qui assure la coordination des UC et leur lien avec les autres services, notamment ceux en charge de l'emploi et des mutations économiques. 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>31</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>32</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 individuelles 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 l'échelon opérationnel de l'inspection du travail. Son périmètre est le plus souvent géographique. L'UC réunit en moyenne 8 à 12 agents de contrôle, chacun titulaire d'une section territoriale. L'unité de contrôle est placée sous l'autorité d'un responsable d'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 au contrôle qui sont affectés dans l'UC 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 ;

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

32 R.8122-2, alinéas 1 et 2.

- Oriente l'action des agents et pilote le collectif de travail ;
- Valorise les échanges internes sur les pratiques professionnelles dans le but de résoudre 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, reste un agent de contrôle. Il dispose des attributions et des moyens liés au contrôle : droit d'entrée, droit d'audition, arrêt de travaux, 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, soit une entité géographique faisant partie de l'Unité de contrôle, soit une entité disposant d'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. A 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 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 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) ;
- Interrégionale : cette possibilité a été prévue notamment pour les sections maritimes.

L'organisation, au 31 décembre 2020, comprenait 2 071 sections réparties dans 225 unités de contrôle, auxquelles s'ajoutent 22 unités de contrôle régionales.

## La section d'inspection du travail

La section est le territoire sur lequel a compétence l'agent de contrôle. Les 2 071 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) et de la SNCF. 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 Auvergne-Rhône-Alpes, par exemple).

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 DIECCTE, 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 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 4 départements la compétence agricole est attribuée à une unité de contrôle spécialisée.

Le contrôle du secteur maritime est confié à 41 agents physiques (équivalent à une dizaine d'ETP) qui assurent la couverture des 30 000 salariés de ce secteur.

## **La section centrale travail (SCT)**

Le service, que l'on retrouve généralement sous cette appellation 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 la justice pénale, 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 avoir aussi 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, etc.

## **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 reçoit les usagers sur rendez-vous physiques mais assure également une réponse téléphonique et par mails, 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 des relations organisées avec les partenaires sociaux, employeurs et salariés, ainsi qu'avec les institutions ou administrations intervenant dans des champs communs ou voisins.

### 1 - Les partenaires sociaux

Aux termes de la Convention n°81 de l'OIT<sup>33</sup>, l'inspection du travail est appelée à travailler en lien avec les employeurs, les salariés, et leurs organisations représentatives.

Interlocuteurs réguliers du SIT sur de nombreux sujets liés à la négociation collective ou à l'application des textes en vigueur, il s'agit des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et des organisations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC).

Au niveau territorial ou dans des branches professionnelles, des organisations reconnues représentatives sont également des partenaires sociaux institutionnels.

### 2 - Les organes d'orientation et de consultation

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

Placé auprès du ministre chargé du travail, ce Conseil 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 et le plan santé au travail (PST). Il est consulté sur les projets de textes législatifs et réglementaires et participe à la coordination des acteurs intervenant dans ces domaines. 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

---

33 Article 5, relatif aux coopérations internes et externes.

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 (PRST).

Chacune des formations nationales du COCT, à l'exception du CNPST, comprend un collège de représentants des départements ministériels, un collège des partenaires sociaux, un collège des organismes nationaux de sécurité sociale, d'expertise et de prévention, et un collège des personnalités qualifiées.

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

Cette Commission exerce un rôle consultatif en matière de droit du travail, d'emploi et de formation professionnelle. Elle est placée auprès des ministres chargés du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'agriculture et de la sécurité sociale. Les organisations d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel (MEDEF, PME et U2P) y sont représentées, de même que les organisations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC).

## **3 - Coopération avec d'autres entités**

Aux termes de la Convention n°81 de l'OIT<sup>34</sup>, l'inspection du travail est appelée à coopérer avec les autres entités, publiques ou privées, associatives, professionnelles ou autres, qui poursuivent des objectifs identiques, analogues ou voisins.

### **Partenariats 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 mission interministérielle de coordination anti-fraude (MICAF), l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI), le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS), l'URSSAF et l'ACOSS, la Mutualité sociale agricole (CCMSA) et, bien entendu, l'autorité judiciaire (principalement

---

34 Article 5, relatif aux coopérations internes et externes

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), coprésidés 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 administrative temporaire 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

## **Partenariats en matière de santé et sécurité au travail**

Le SIT entretient des relations permanentes de tutelle et/ou de coopération, avec les services de santé au travail, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), les Agences Régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), l'Inspection des installations classées, l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), la Mutualité sociale agricole (MSA), l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), la Sécurité sociale (branche accidents du travail-maladies professionnelles) et notamment les 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'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.

Le SIT a des relations également avec des institutions telles que l'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES), l'Inspection des poudres et explosifs (IPE).

## **En matière de relations du travail**

On citera 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), ainsi que des associations reconnues comme l'AVFT.

## **4 - 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, ainsi que des observateurs et experts. Il assiste la Commission sur les questions relatives à la prévention des risques professionnels. Le Comité se réunit deux fois par an en session plénière, sous l'égide de l'État-membre en charge de la présidence du conseil de l'Union européenne.

En 2020, la crise sanitaire a bouleversé les travaux du Comité. Les activités du premier semestre, sous présidence croate, ont été suspendues. En revanche, les travaux programmés sous présidence allemande ont été maintenus et se sont déroulés en visioconférence les 21 et 22 octobre 2020, au lieu de se tenir à Dortmund.

La crise sanitaire a été au centre des débats lors de ces deux journées. La journée thématique a naturellement porté sur la stratégie et la gestion nationale et européenne pour faire face à la situation sanitaire liée à la COVID-19. Alors que la majorité des pays subissait les effets de la pandémie, les premiers enseignements ont pu être tirés à partir des expériences françaises, allemandes, autrichiennes et suédoises. Ces témoignages ont mis en lumière les mesures adoptées en matière de santé publique (gestes barrière, port du masque, distanciation sociale, etc.) très rapidement appliquées aux situations de travail. Des supports d'information (brochures, guides, etc.) ont été élaborés et diffusés au plan national. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a également élaboré des guides d'information grand public.

D'une manière générale, les inspections du travail ont été très réactives et fortement sollicitées, conduisant à la fois des actions d'information et de contrôle sur les lieux de travail, en particulier dans les secteurs d'activité de première ligne tels que les établissements de santé, la grande distribution et les transports.

Enfin, les membres du CHRIT ont approuvé en séance plénière les orientations prioritaires d'actions de contrôle en vue de contribuer à l'élaboration du cadre stratégique européen 2021-2027 en matière de santé et sécurité au travail. Un axe fort de travail a été intégré sur la prévention des risques biologiques liés à l'épidémie COVID-19. A cette occasion, le comité a également approuvé la conception de modules de formation destinés aux inspections du travail concernant les équipements de travail et les risques chimiques.

## **L'Autorité européenne du travail**

L'Autorité européenne du travail (AET) a été officiellement instituée en octobre 2019. Comme tous les partenaires européens, la France y est représentée et contribue à ses travaux dans des groupes de travail. La vocation de l'AET est de :

- 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 ;
- 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.

## **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.

## **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). 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.

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

## A - Le cadre général de l'activité

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

Les missions de l'inspection du travail sont les suivantes<sup>35</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 2020

Dans la loi de finances pour 2020, 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>36</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 ;

---

35 Convention n°81 de l'OIT, articles 2 et 3 ; code du travail, articles L.8112-1 et L.8112-2 (missions) et R.8111-1 à R.8111-12 (compétences).

36 Le budget opérationnel de programme 111 pour 2020 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 (indicateurs : Part du temps opérationnel de l'ANACT consacré au plan santé au travail & 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).

- 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).

Le Plan national d'action (PNA) oriente l'action du système d'inspection du travail.

Ce plan est triennal : une note de cadrage annuel permet des adaptations, le cas échéant, pour faire face à des événements, comme en 2020 en raison de la crise sanitaire.

Il comprend quatre axes prioritaires :

<b>Quatre axes prioritaires :</b>
• 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 : <ul style="list-style-type: none"><li>- La prévention du risque de chutes de hauteur</li><li>- La prévention du risque amiante</li><li>- Installations classées pour la protection de l'environnement ICPE</li></ul>

Il est attendu des services un niveau d'intervention et de présence sur le terrain permettant de garantir l'effectivité du droit.

Quatre axes prioritaires 2020 – 2022 :	Objectifs nationaux 2020 (avant crise sanitaire)
1 - Le contrôle de la légalité du détachement :	20 000 interventions et 20% par région du nombre total d'entreprises étrangères distinctes effectuant une demande de détachement sur la région
2 - La lutte contre le travail illégal:	33 000 interventions
3 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes:	15 000 interventions et 10 000 entreprises distinctes au niveau national
4 - La santé et la sécurité au travail La prévention du risque de chute de hauteur La prévention du risque amiante Le contrôle des ICPE	82 000 interventions dont au moins : 50 000 20 000 5 000

## Une action soutenue sur certains secteurs ou sujets

### ◆ Le contrôle de la réglementation sociale européenne (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 des dernières années, des 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 CARSAT. L'action de contrôle initialement prévue pour les années 2019-2020 a été prolongée pour 2021. Elle a pour objectifs le contrôle de l'ensemble

des établissements classés SEVESO seuil haut sur les thématiques suivantes : risque d'explosion, risque chimique, intervention des entreprises extérieures et mise en place des commissions santé-sécurité au sein des comités sociaux économiques (CSE). Concernant les établissements SEVESO seuil bas et les ICPE soumises à autorisation, chaque région a établi un plan de contrôle en fonction des risques encourus par les travailleurs.

Au cours de l'année 2020, 1 600 interventions ont été réalisées dans le cadre de cette action de contrôle des ICPE<sup>37</sup>.

#### ◆ 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.

### 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 poursuivie au cours des années suivantes, conformément aux enseignements apportés par l'évaluation nationale menée par un prestataire.

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

Le contexte particulier lié à l'épidémie de Covid-19 a imposé un redéploiement des missions du SIT, de sorte que cette démarche a été significativement ralentie durant l'année.

---

37 Source : Wiki'T via delphes (export du 21/02.2022)

### En 2020, adaptation des priorités nationales de la politique du travail en raison de la crise sanitaire

La crise sanitaire a conduit la DGT à prendre les mesures nécessaires afin d'adapter les modalités d'interventions des agents de l'inspection du travail et garantir leur protection et de réorienter les priorités nationales du SIT autour des enjeux en matière de santé de santé au travail induits par la pandémie.

Compte tenu de la situation sanitaire et de ses incidences dans le tissu économique, les priorités déclinées dans le PNA initial ont été complétées de deux plans d'action :

- Le premier portant sur la prévention du risque biologique Covid-19 en entreprise.
- Le second concernant la fraude à l'activité partielle.

Il convient de souligner la forte mobilisation des agents de l'inspection du travail sur des contrôles de fraude à l'activité partielle, des contrôles spécifiques sur les mesures de prévention des risques liés au COVID-19 et du respect de la mise en place du télétravail.

Les services de l'inspection ont participé au suivi des clusters en entreprise : chaque semaine, les informations relatives aux nouveaux clusters étaient remontées au niveau national en lien avec les Agences Régionale de Santé (ARS). Des contrôles étaient réalisés pour permettre de limiter la diffusion des clusters dans les secteurs les plus touchés.

Le point de situation sur l'activité des services réalisé en juin 2020 a permis de mettre en évidence la mobilisation des services de l'inspection du travail sur leurs missions de contrôle et sur le renfort auprès d'autres services. Par ailleurs, l'action sur les priorités d'actions initialement fixées a atteint un niveau globalement satisfaisant au regard de l'impact de la crise sur l'activité générale.

<b>Ainsi, pour 2020, évolutions des objectifs initiaux :</b>
<b>150 000 interventions</b>
<b>Une présence dans les entreprises en moyenne de 2 jours par semaine par agent de contrôle</b>
<b>50% des interventions consacrées aux priorités nationales dont :</b>
La prévention du risque de chute de hauteur : 25 000 La prévention du risque amiante : 10 000 La lutte contre le travail illégal : 16 500 Le contrôle du cadre légal du détachement : 10 000 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : 7 500

## 2 - Les moyens juridiques d'intervention

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

- 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. 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>.
- Le contrôle des matières et substances dangereuses<sup>40</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.

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 pouvoir de constater les infractions aux dispositions du code du travail et à d'autres textes<sup>41</sup> et de les relever par procès-verbal ou de proposer une sanction administrative.

## B - Les interventions en 2020

**Plus de 240 000 interventions** ont été effectuées par l'inspection du travail généraliste en 2020, dont 107 490 contrôles, 49 852 enquêtes, 72 380 examens de documents et 10 689 réunions en entreprise<sup>42</sup>.

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 ;
- 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

---

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

42 Source : Wiki'T via Delphes (export du 10/02/2023)

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.

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 se réfère à l'état du droit et au 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.

## 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, notamment du point de vue des obligations de négocier. 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 du droit applicable ou des sanctions prévues par les textes :

- Lorsque ces situations de travail résultent de l'application de clauses 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 qui fonctionne au niveau départemental, 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.

Les ODDS ont notamment servi de relais pour diffuser auprès des entreprises les messages relatifs à la prévention du risque du Sars-Cov2 et organiser les conditions de reprise d'activité à l'issue du premier confinement en mai 2020.

### Les décisions relatives aux salariés protégés

Le licenciement, la rupture conventionnelle du contrat de travail ou le transfert des salariés protégés<sup>44</sup> ne peuvent intervenir qu'après une décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou, après recours hiérarchique, du ministre chargé du travail.

Ce champ de compétence est d'une certaine complexité ; il requiert des compétences juridiques, techniques, économiques et humaines de la part des agents, qui effectuent des enquêtes approfondies. Cette partie du droit présente un enjeu fort pour l'équilibre des relations collectives au travail.

En 2020, les inspecteurs du travail ont rendu 21 086 décisions<sup>45</sup> (25 242 en 2019) en réponse à des demandes d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat de travail de salariés protégés.

La crise sanitaire de 2020 a eu des effets sur l'activité des services :

- Les délais de traitement des demandes d'autorisation ont été suspendus jusqu'en octobre 2020 ;
- Nombre d'enquêtes ont été effectuées à distance ;
- Le nombre de demandes fondées sur un motif économique a augmenté en 2020 ;
- Les inspecteurs du travail ont été conduits à statuer sur des situations particulières liées notamment au non-respect des gestes barrière.

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.

---

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

45 Source : Wiki'T via Delphes (export du 10/02/2023).

## 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 conjuguent l'accompagnement des entreprises et des partenaires sociaux en matière de négociation collective et une vigilance sur le respect effectif des obligations énoncées par la loi du 5 septembre 2018. Les objectifs poursuivis sont de plusieurs ordres : supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes, prévenir et combattre les violences sexuelles et sexistes, lutter contre les discriminations en raison du sexe.

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

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

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

En 2020, la lutte contre les inégalités professionnelles est restée une des actions prioritaires de l'inspection du travail. Près de 8 300 interventions ont été effectuées, malgré le contexte de crise sanitaire. Au 31 décembre 2020, près de 180 mises en demeure avaient été notifiées aux entreprises pour défaut de publication de leur index ou pour absence de mesures de correction en cas d'index inférieur à 75. Les résultats obtenus en 2020 ont permis de tirer de nouveaux enseignements : la note moyenne à l'index a augmenté en un an de 2,5 points pour les entreprises de 250 à 999 salariés et de 4,5 points pour celles de plus de 1 000 salariés. Plus de la moitié des petites entreprises ont déclaré leur index pour leur premier exercice. Néanmoins, 43% d'entre elles ont un index non calculable. Il reste encore près de 13% des entreprises de plus de 250 salariés qui ne respectent pas l'obligation légale d'augmenter les femmes à leur retour de congé de maternité, 8% des entreprises de plus de 1 000 salariés ont obtenu la note de zéro à cet indicateur deux années de suite.

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

Par ailleurs, les entreprises de moins de 250 salariés ont pu bénéficier de stages sur le calcul de l'index et les mesures de correction à prendre le cas échéant, tout au long de l'année, en classe virtuelle compte tenu de la crise sanitaire. Ainsi plus de 400 sessions de formation ont été réalisées sur l'année 2020 pour près de 1 400 entreprises formées. Quant à la plateforme téléphonique dédiée, les téléopérateurs ont traité plus de 6 900 appels sur l'ensemble de l'année.

En région Provence-Alpes-Côte-D'azur (PACA), l'association LE CAP-association œuvrant en faveur des victimes de violences morales et sexuelles au travail - a organisé, avec le soutien du Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, une journée de formation gratuite le 22 janvier 2020 à la CCI de Marseille sur le thème « pas de sexisme dans mon entreprise ».

Cette formation, réunissant des salariés et des élus du CSE nouvellement désignés dans leur entreprise comme « référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » s'est articulée autour de différents thèmes destinés à aider au repérage des situations de harcèlement ou d'agissements sexistes au travail, afin d'agir plus efficacement.

À cette occasion, la DIRECCTE a présenté les obligations spécifiques et générales de l'employeur en la matière et notamment celles issues de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (obligation d'information renforcée, désignation de référents) et les conséquences en terme de responsabilité, civile et pénale.

## 2 - La santé et la sécurité au travail

En déclinaison du programme 111 « amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail », le plan national d'action (PNA) 2020-2022 a orienté l'action de l'inspection du travail sur quatre axes, dont un était dédié à la santé et la sécurité au travail. Trois thématiques ont plus particulièrement été définies, notamment en raison de la mise en cause de l'intégrité physique des travailleurs qu'elles recouvrent : les risques de chute de hauteur, l'exposition à l'amiante et la prévention des risques industriels dans les installations classées pour la protection dans l'environnement (l'exposition aux produits chimiques et les risques

liés aux interventions d'entreprises extérieures au sein d'entreprises utilisatrices).

Concernant le risque de chute de hauteur, les actions de prévention du système d'inspection du travail ont ciblé les maîtres d'ouvrages (responsables de la mise en œuvre des mesures de prévention à toutes les étapes du chantier) et les jeunes travailleurs en formation professionnelle, recherchant ainsi un impact le plus en amont possible du risque. Les agents de contrôle ont dirigé leurs interventions vers les entreprises de construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels.

Concernant l'amiante, une action globale sur les différents acteurs du secteur a été mise en œuvre. Les entreprises de couverture ont été plus spécifiquement visées en raison du grand nombre de toitures en fibrociment sur l'ensemble du territoire. De plus, les laboratoires réalisant des prélèvements et des analyses (de matériaux ou d'air) et les organismes formant les travailleurs ont également fait l'objet de contrôles.

En 2020, les agents de contrôle ont réalisé 134 500 interventions consacrées à ces quatre axes nationaux, dont 36 542 interventions sur la thématique santé sécurité, soit 27%. Les agents de l'inspection du travail restent très mobilisés sur les chantiers, puisque 26% du total de leurs interventions concernent des entreprises du secteur du BTP. Ils ont également réalisé des enquêtes en matière d'accidents du travail (10 127) et de maladies professionnelles (177).

La propagation de la COVID-19 a eu un impact important sur les entreprises en matière de santé et de sécurité. Cette crise a mis en visibilité les difficultés des employeurs à adapter les conditions et organisation du travail pour tenir compte de ce nouveau risque. Le code du travail ne comprenant pas de disposition spécifique à ce type de situation, les employeurs avaient pour obligation de se référer aux principes généraux de prévention qui les contraignent à penser eux-mêmes les mesures de prévention qui découlent de leur évaluation des risques. Le système d'inspection du travail s'est fortement mobilisé, à tous les niveaux, afin d'accompagner, de sensibiliser les employeurs (par la production et la mise à jour d'un « protocole national pour les entreprises », la publication de fiches par secteur d'activité, etc.), et par la conduite de contrôles ciblés dans les secteurs d'activité les plus exposés.

## **Le plan national de 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 ;
- Poursuivre la prévention de risques prioritaires comme les chutes de hauteur et de plain-pied, les risques chimiques dont l'exposition à l'amiante, les risques psychosociaux et 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 au sein du Comité régional d'orientation des conditions de travail (CROCT).

Le plan a favorisé le développement d'une culture de prévention avec le développement de solutions numériques pour aider les entreprises à mieux évaluer leurs risques professionnels, le renforcement de la formation des salariés et la mobilisation des actions sur les priorités constituées par l'usure professionnelle, l'exposition aux produits chimiques, les risques de chute, les risques psychosociaux et le risque routier professionnel.

Le thème de la qualité de vie au travail est devenu un sujet du dialogue social au sein de nombreuses entreprises. La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés âgés ou malades a connu d'importantes avancées, par exemple avec la signature d'une charte sur l'accompagnement des personnes touchées par le cancer ou le lancement de plusieurs expérimentations menées avec des services de santé au travail et les services de l'assurance maladie.

Les actions ont visé en majorité les TPE et PME, qui emploient près de la moitié de salariés mais qui disposent souvent de moins de ressources que les grandes entreprises en matière de prévention en santé au travail.

L'année 2020, quoique fortement impactée par la crise sanitaire, a permis d'organiser des séminaires ou webinaires sur des thématiques particulières ou à destination de publics spécifiques (Intervenants en prévention des risques professionnels, partenaires sociaux...)

### Sensibilisation sur les perturbateurs endocriniens en milieu professionnel

En Région Centre-Val-de-Loire, création d'une vidéo de sensibilisation dans le cadre de l'action « Mieux connaître et mieux prévenir les risques liés aux perturbateurs endocriniens sur les lieux de travail » du Plan Régional Santé Travail 2016-2020, les perturbateurs endocriniens provoquant des effets nocifs tant chez les individus exposés que sur leur descendance.

### Réunion de 140 acteurs du maintien en emploi à Rouen

En janvier 2020, la Halle aux toiles à Rouen a accueilli, pour la première fois sous l'égide du Plan Régional Santé au Travail (PRST), du Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) et de l'AGEFIPH, une journée consacrée au maintien en emploi.

Au cours de cette réunion, les acteurs institutionnels du maintien en emploi (services de santé au travail, service social de la CARSAT, CPAM, Cap Emploi, Pôle Emploi, MDPH, DIRECCTE, AGEFIPH) ont pu échanger autour de leurs missions et de leur organisation.

Face aux nombreux facteurs pouvant mener à la désinsertion professionnelle - facteurs économiques, sociaux, usure professionnelle, vieillissement, maladies professionnelles ou non, accidents du travail, handicap - les acteurs du maintien en emploi proposent aux entreprises et aux salariés une offre de service coordonnée, lisible et accessible à la hauteur des enjeux en termes d'emploi.

## Le système d'inspection du travail face à la pandémie de COVID-19

La crise sanitaire qui a démarré en mars 2020 a fortement impacté l'activité du SIT durant le reste de l'année, en lui imposant une priorité immédiate et globale bien différente et complexe, liée à la menace du virus en milieu de travail.

Les interventions ont porté principalement sur l'usage du droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent, la mise en place des gestes barrière et de distance, la réduction des foyers de contagion en collaboration avec les Agences Régionales de Santé (ARS).

◆ **Le risque épidémique en milieu de travail**

Compte-tenu des incidences majeures de la pandémie sur l'ensemble de l'activité économique, les priorités inscrites au plan national d'action ont été complétées par le thème de la prévention du risque biologique du COVID-19 en entreprise. L'action des services a été orientée vers l'accompagnement et le contrôle des entreprises en période de confinement puis en phase de reprise d'activité, afin que celle-ci s'opère dans de bonnes conditions. Ces interventions en matière sanitaire ont été prolongées par celles portant sur le contrôle du respect des mesures de prévention des risques de contamination, notamment dans le cadre des « clusters » en entreprise ou du respect de la mise en place du télétravail pour motif de prévention sanitaire.

Les interventions, de l'inspection du travail se sont multipliées suivant un rythme très intense durant les deux confinements (de printemps et d'automne).

Elles ont porté sur la mise à jour de l'évaluation des risques, le respect des gestes barrières, les équipements de protection, l'aménagement des locaux et des circulations, la fixation des jauges, la réorganisation du travail et la reconfiguration d'éventuels hébergements, le recours au télétravail aux postes qui s'y prêtent par la nature des tâches, la prévention ou la détection des foyers de contamination, la vigilance dans certains secteurs d'activité particulièrement exposés (les abattoirs, les commerces recevant un grand nombre de clients) et, enfin, sur l'application des protocoles de reprise d'activité.

**Exemples d'interventions en période de crise sanitaire**

En région Grand Est, les services d'inspection du travail sont intervenus dans tous les secteurs d'activité pour s'assurer que la continuité de l'activité économique prenait bien en compte la protection de la santé des travailleurs.

À ce titre, une mise en demeure a été notifiée à un entrepôt logistique du Bas-Rhin gérant la réception et l'expédition de marchandises pour une chaîne de magasins pour :

- défaut de mesure visant à limiter les agrégations de salariés aux heures d'entrée et de sortie ;
- défaut de mesures restrictives permettant de réguler le flux de salariés dans les locaux de restauration ou de pause ;
- défaut de protocole de désinfection des matériels à usage mutualisé ;
- défaut de consigne sur les gestes barrières encadrant les allées et venues des chauffeurs.

En région Auvergne- Rhône- Alpes, une mise en demeure du DIRECCTE a été prononcée à l'encontre d'un maraîcher pour défaut de mise en place de mesures contre le risque de contamination virale au sein de son exploitation. Les constats étant les suivants :

- utilisation d'un minibus de 9 places pour se rendre sur le lieu de la récolte sans respect des gestes barrières ;
- défaut de fourniture de gel hydro-alcoolique et d'eau ;
- défaut de mise à disposition de protections pour les salariés travaillant en face à face pour les opérations d'emballage et mise en caquettes des salades ;
- espace de restauration insuffisamment spacieux et mal équipé ;
- espace d'hébergement inadapté avec des lits mal isolés, des salles de bain et une cuisine communes mal nettoyées et non désinfectées.

En région Occitanie, de nombreux contrôles ont été diligentés au sein de différents sites d'une entreprise de tri et de distribution de colis afin de veiller :

- au respect des gestes barrières et à la réduction des effectifs présents simultanément ;
- à la modification des horaires de passage du personnel d'entretien afin de limiter le nombre de contacts ;
- à l'approvisionnement en continu en masques, gants, lingettes virucides, gel hydro-alcoolique, eau, savon, papier jetable sur les postes de travail dès la prise de service des salariés ;
- au nettoyage régulier et systématique des équipements, des postes et des véhicules de travail en fin de vacation et à la désinfection totale du site les jours de fermeture ;
- à la liberté de circulation des représentants du personnel dans les établissements.

En région Centre-Val-de-Loire, dans une enseigne de supermarchés d'alimentation fortement fréquentée, l'inspection du travail a constaté :

- le défaut de régulation du flux abondant des clients, à l'entrée et à l'intérieur du magasin ;
- le non-respect des protocoles exposant les salariés et les habitants du quartier à l'apparition d'un foyer viral.

Une mise en demeure du DIRECCTE a été rapidement rédigée avec un court délai d'exécution, et suivie d'une contre-visite.

Les mesures ont été prises en liaison avec la préfecture, l'employeur s'exposant à une restriction voire à une interdiction d'activité.

La direction régionale des magasins a pris des mesures appropriées. Cependant, face à la lenteur d'extension de ces mesures aux autres magasins, un contrôle systématique a été effectué, suivi de sept mises en demeure du DIRECCTE. Les quatorze établissements ont également fait l'objet de contrôles.

Durant la crise sanitaire, le système d'inspection du travail a mené d'importantes actions interrégionales ou nationales coordonnées.

Dans le cadre d'une action nationale, des contrôles ont été menés dans les établissements d'une chaîne de boulangerie. De réelles failles ont été détectées dans la prévention du risque de contamination au Covid-19, mais de façon très différenciée selon les départements ou les établissements.

Diverses suites ont été choisies en fonction de la nature des constats afin de voir rétablir des conditions de travail propices à la santé des salariés que ce soit dans les surfaces de ventes qu'à la production où la chaleur des fours à pain et l'exiguïté des locaux créaient des conditions sanitaires risquées. Des mises en demeure ont été notifiées par les inspecteurs du travail et les DIRECCTE.

Dans une enseigne logistique employant des milliers de salariés dans des entrepôts automatisés, les contrôles coordonnés ont porté sur l'organisation du travail du point de vue de la prévention du risque viral et sur les possibilités de télétravail.

Le système d'inspection du travail s'est également fortement mobilisé durant l'épidémie de COVID-19 sur les conditions d'hébergement des travailleurs temporaires détachés en France.

De nombreux contrôles ont ainsi été organisés dans un cadre partenarial avec d'autres administrations (Agences régionales de santé, Gendarmerie) souvent dans le cadre des Comités départementaux anti-fraude (CODAF), afin de vérifier le respect des mesures de prévention sur les lieux de travail et dans les locaux d'hébergement mis à la disposition des travailleurs détachés.

Concernant une entreprise de travail temporaire espagnole, une trentaine de contrôles a été organisée dans trois régions recevant un nombre important de travailleurs détachés à savoir Provence Alpes Côte d'Azur (PACA), Occitanie et Auvergne Rhône Alpes (ARA). Ces contrôles ont donné lieu à :

- Des mises en demeure relatives aux mesures de prévention ;
- Des arrêtés de fermeture administrative par l'autorité préfectorale ;
- Des procédures pénales pour hébergement indigne ;

- Des rapports en vue d'amende administrative pour des manquements en matière de couchage (distanciation insuffisante notamment).

### Contrôles réalisés dans les abattoirs, secteurs fortement concernés par des clusters

En raison de conditions de travail spécifiques comme le travail dans le froid et l'humidité, l'industrie de la viande et notamment les abattoirs (dont l'activité s'est poursuivie durant la crise) a été parmi les premiers secteurs où des clusters ont été identifiés en nombre.

Face à la situation sanitaire préoccupante, un suivi des clusters en entreprises a été mené afin d'assurer un contrôle de leurs évolutions, tout en accompagnant les entreprises et les salariés. Un soutien méthodologique de la prévention a été mis à disposition des professionnels, par exemple une fiche intitulée : « Travail dans un abattoir : quelles précautions prendre contre le COVID-19 ? ».

Les services d'inspection ont réalisé 165 contrôles d'abattoirs sur la période de mai à août 2020, donnant lieu le plus souvent à des lettres d'observations sur le rappel des règles spécifiques en matière de COVID-19 :

- respect des distanciations physiques ;
- aménagement des flux de circulation au sein des locaux sociaux.

La mise en commun a permis une connaissance plus fine des facteurs de risques et des moyens de prévention.

## L'inspection du travail de l'ASN face à la pandémie de Covid-19

Dès le début de la pandémie, les inspecteurs du travail ont été fortement sollicités à la fois par les employeurs, les salariés, les représentants du personnel d'EDF ou des entreprises prestataires sur les protections à mettre en place sur les lieux de travail, et les conditions de continuité de leurs activités sur les sites. Les sollicitations ont décliné à la fin mai.

Les centrales nucléaires de production d'électricité (CNPE) faisant partie des entreprises appartenant à la catégorie d'activités « essentielles », EDF a pu maintenir environ le tiers de ses activités sur les sites. L'inspection du travail a répondu aux élus des CSE suite à des déclenchements de droit de retrait par des salariés et/ou d'alerte pour danger grave et imminent. L'action de l'inspection du travail a notamment porté sur la durée du travail, la déclaration des contaminations ayant pour origine une exposition sur le lieu de travail, la mise en place des plans de continuité d'activité, l'évaluation des risques.

## La prévention des risques de chute de hauteur

En 2020, les services ont effectué plus de 25 700 interventions sur ce risque.

Au moins 7800 salariés ont été retirés d'une situation de danger grave et imminent de risque de chute de hauteur grâce à une décision d'arrêt prononcée par un agent de contrôle de l'inspection du travail (3 145 décisions de ce type au total).

En 2020, 425 accidents du travail causés par une chute de hauteur ont été signalés à l'inspection du travail, 44 d'entre eux s'étant avérés mortels et 256 ayant entraîné des blessures graves.

La prévention du risque de chute de hauteur est une action majeure du système d'inspection du travail et de ses partenaires (OPPBT, CNAM, 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 termes 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 sur les chantiers, envoi de courriers aux architectes, aux maîtres d'ouvrage, aux syndicats, aux entreprises, manifestation et expositions, etc...

### En Corse, priorité à la prévention du risque de chute de hauteur dans le BTP

Suite à plusieurs accidents graves ou mortels, la DIRECCTE Corse a décidé d'engager un plan d'actions avec les acteurs économiques et les préventeurs. Une des actions a porté sur la sensibilisation à la prévention des risques et notamment la promotion de la prévention auprès des jeunes en formation. En parallèle, des campagnes de contrôle ont été réalisées avec la CARSAT.

Bilan de l'action :

- 50 chantiers contrôlés correspondant à 114 entreprises et 489 salariés
- rédaction de 11 arrêts de travaux - 18 mises en demeure - 11 PV - 20 demandes de sanctions administratives.

### **En Alsace, l'intervention de deux inspecteurs du travail a pu mettre fin à un grave danger de chute.**

Un peintre travaillait au dernier étage d'un échafaudage sur une simple plateforme dépourvue de garde-corps.

En parcourant l'échafaudage, les agents de contrôle ont également repéré des plateaux endommagés et un espace excessif entre les plateaux et la façade.

Malgré un arrêt de travaux notifié à l'entreprise, les agents de contrôle ont constaté, quelques jours plus tard, que les travaux s'étaient poursuivis. L'entreprise, signalée par le salarié comme étant son employeur, nie être impliquée dans ce chantier.

Il s'est avéré en réalité que le travailleur, présent lors du premier contrôle, intervenait directement pour le propriétaire de l'immeuble sans avoir été embauché comme salarié ou déclaré comme autoentrepreneur. Un procès-verbal a été notifié par les agents de contrôle.

### **Dans plusieurs régions, l'enjeu du renouvellement des équipements de travail**

Des risques de chute sont constatés sur des chantiers aussi variés que la rénovation d'une galerie commerciale, la construction d'un habitat collectif avec résidence de seniors, d'unités de méthanisation agricole ou d'établissements scolaires. Par exemple l'accès au fond des cuves de méthanisation pour y effectuer des soudures n'avait pas été prévu. Pour franchir la palissade de la cuve, les salariés disposaient d'une échelle de 3 mètres et d'une autre de 6 mètres et passaient dangereusement de l'une à l'autre en portant le matériel de soudure. L'agent de contrôle a actionné toute la chaîne de coordination afin qu'un accès sécurisé soit installé. Une tour d'accès d'échafaudage a été installée le lendemain.

Sur le chantier d'un collègue, l'intervention des bardeurs affectés à la pose de l'isolation extérieure du bâtiment s'opérait au moyen d'échelles disposées sur la façade. Après échange avec le conducteur de travaux, les travaux ont été interrompus jusqu'à la location d'échafaudages et de nacelles sûres.

Sur un autre chantier des observations sont faites pour sécuriser une future intervention de pose de toiture en bac acier sur une structure d'ossature métallique. Une des nappes de filets déjà posée pour prévenir les chutes est dégradée et rapiécée au risque d'être inopérante en cas de chute. Son remplacement a été exigé.

## **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, de réhabilitation en présence d'amiante ou de plomb, ou encore de pose de panneaux photovoltaïques.

Aussi, les risques sont 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 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 assidue 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 ou 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.

### Chantier Notre Dame de Paris

En avril 2019, un gigantesque incendie a ravagé la cathédrale Notre-Dame de Paris, détruisant sa charpente et une grande partie de sa toiture et de ses voûtes, provoquant l'effondrement de sa flèche, fragilisant sa structure et endommageant durablement l'intérieur de l'édifice.

La DGT a alerté sur la présence massive de plomb dans la toiture de la cathédrale et donc dans les fumées dégagées par l'incendie. Des échanges se sont engagés avec les autres acteurs impliqués, notamment la préfecture de police de Paris pour analyser au mieux les retombées des fumées, faire procéder à des prélèvements autour de la cathédrale et cartographier l'évolution du nuage de fumées, afin de repérer les lieux susceptibles d'avoir été pollués par le plomb.

Une fois l'incendie éteint, un chantier de sécurisation de la cathédrale a très vite commencé. La DGT a, dans ce cadre, participé à une saisine de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail afin d'obtenir des précisions sur la caractérisation de l'exposition au plomb découlant de la contamination des surfaces d'espaces publics extérieurs.

L'action de l'inspection du travail et de la DIRECCTE Île-de-France, en lien avec la DGT, a permis la mise en place de mesures de protection efficaces pour protéger les travailleurs de l'exposition au plomb : des sas de décontamination ont été installés, des équipements de protection ont été fournis, pour protéger les travailleurs et éviter que de la poussière de plomb ne soit disséminée.

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

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

Depuis 2014, le nombre d'accidents du travail ne diminue plus en France. Il est ainsi passé de 621 705 en 2014 à 655 715<sup>46</sup> en 2019. Cependant, compte tenu de la crise sanitaire ayant conduit à l'arrêt de l'activité économique, on note une baisse importante du nombre d'accidents du travail en 2020, à savoir 539 833.

Informé d'un accident du travail mortel ou grave, l'agent de l'inspection du travail a l'obligation d'enquêter<sup>47</sup> afin de déterminer si l'employeur a commis une ou plusieurs infractions pénales. Les enquêtes sont souvent complexes techniquement et juridiquement, et nécessitent de grandes capacités d'écoute, d'observation et de discernement dans un contexte humain difficile.

Il est également demandé aux agents de contrôle de signaler les accidents du travail graves et mortels dans le système d'information « WIKIT ». Cette procédure de signalement concerne des accidents ayant entraîné la mort, ou qui pourraient entraîner une incapacité permanente, ou qui aurait révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées.

En 2020, les agents de contrôle ont signalé 1 782<sup>48</sup> accidents du travail mortels ou graves dans le système d'information.

26,9% de ces signalements concernaient des accidents du travail impliquant l'utilisation d'un équipement de travail. On note également que 5,1% des signalements concernent des opérations de levage, qui nécessitent également l'utilisation d'un équipement.

La seconde cause d'accidents du travail constatée par les agents de contrôle est le travail en hauteur (21,7%).

Les secteurs d'activité les plus représentés sont : la construction (30,6%), l'industrie manufacturière (25,7%) et le commerce/la réparation d'automobiles/motocycles (10,9%).

En 2020, les agents de contrôle ont diligenté 10 692 enquêtes accident du travail, qui ont donné lieu aux suites suivantes :

- 8 548 courriers d'observations,
- 965 procès-verbal,
- 418 rapports dans le cadre d'échanges avec le Parquet,
- 235 demandes de vérification et de mesurage.

En 2020, les procès-verbaux relevés suite à une enquête accident du travail représentent environ 24% de la totalité des procès-verbaux.

---

46 Sources CNAM.

47 Article R. 8124-28 du code du travail.

48 Source WIKIT.

## Les accidents mortels du travail

Les accidents du travail ayant causé la mort de la victime ne se réduisent pas. En moyenne depuis 10 ans, on compte 640 décès liés au travail par an (560 dans le régime général et 80 dans le secteur agricole). En 2019, le nombre global était de 790. Une baisse significative est intervenue en 2020, en lien avec la crise sanitaire (600 décès)<sup>49</sup>.

En 2020, les agents de contrôle ont signalé 318 accidents du travail mortels<sup>50</sup>. Les deux premières causes de ces accidents mortels sont le travail en hauteur (14,2%) et les équipements de travail (11%).

Les secteurs d'activité représentés sont en cohérence avec les données relatives aux signalements d'accidents du travail : la construction (26,4%), l'industrie manufacturière (14,8%), puis le transport/entreposage (11,9%), l'agriculture (10,7%). On retrouve le commerce et la réparation d'automobiles et motocycles en cinquième position (10,1%).

### Condamnation d'employeurs suite à l'enquête accident du travail de l'inspection du travail

En 2020, une entreprise de plasturgie a été reconnue coupable et condamnée à 20 000 € d'amende et 4 fois 2 000 € pour les parties civiles (femme et enfants de la victime), suite à un accident mortel intervenu en 2017 au cours d'une opération de manutention à l'aide d'un palan.

Les causes de l'accident sont les suivantes : un travailleur était chargé de vider le contenu d'un GRVS (Grand Récipient Vrac Souple) dénommé « big bag » dans la trémie d'une extrudeuse. Il contenait des billes de polyéthylène (environ 800 kg), accroché à un palan par l'intermédiaire d'un palonnier. Deux sangles du GRVS sur quatre ont cédé, entraînant la chute du big bag sur la victime occupée à défaire l'ouverture inférieure du sac afin de le vider. Le travailleur a été écrasé par la charge. Après plusieurs contrôles, de nombreux échanges avec l'employeur et l'analyse de documents, l'agent de contrôle a relevé six infractions au code du travail par procès-verbal, transmis au procureur de la République en août 2017.

Il a établi que le GRVS avait été utilisé à plusieurs reprises alors qu'il était censé n'être utilisé qu'une fois et que l'équipement de levage n'était pas adapté (sous-dimensionné). Par ailleurs, cette phase de travail n'avait pas fait l'objet d'une évaluation des risques, et le travailleur n'avait bénéficié d'aucune formation depuis 30 ans.

49 Source CNAM et MSA.

50 Source WIKIT.

En 2020, une entreprise de démolition a été reconnue coupable et condamnée à 15 000 € d'amende et 3 fois 2 000 € pour les parties civiles, suite à l'effondrement d'un plafond sur un chantier de réhabilitation d'une ancienne école.

Les causes de l'accident sont les suivantes : en août 2016, l'agente de contrôle était prévenue par les services de police de la survenance d'un accident du travail ayant fait 6 victimes (travailleurs intérimaires) dont 4 blessées gravement. Elle s'était immédiatement rendue sur place.

Les travailleurs avaient été victimes de l'effondrement d'un plafond de 25 m<sup>2</sup> dans le local où ils intervenaient. Si certains travailleurs avaient pu se protéger en le voyant s'effondrer, trois autres avaient subi des projections de plaques de plâtre et de planches. Un travailleur souffrait d'une fracture, et d'autres de difficultés respiratoires. Une des victimes était décédée quelques jours plus tard.

L'agent de contrôle a pu établir que l'employeur n'avait pas examiné l'ouvrage préalablement à l'intervention de ses travailleurs. Il n'avait donc pas identifié le caractère porteur des cloisons démolies et le mauvais état des planchers/plafonds. En conséquence, il n'avait pas défini une méthodologie de travail permettant de sécuriser les conditions d'intervention des travailleurs.

## L'inspection du travail et l'amiante en 2020

Les agents de contrôle, assistés par les membres des réseaux risques particuliers amiante (RRPA), ont réalisé plus de 9 770 interventions sur le risque amiante en 2020<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 et modes opératoires reçus des entreprises que par le contrôle des travaux sur les chantiers, les agents des RRPA ont développé leurs propres actions, dans des domaines plus techniques. C'est ainsi qu'en 2020, les RRPA ont mené des contrôles auprès des entreprises de toiture-couverture, 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

51 Source : Wiki't via delphes (export du 21/02/22). 15 639 interventions réalisées en 2019. La crise sanitaire a eu un impact significatif sur le nombre de chantiers de désamiantage, cette activité ayant fortement diminué sur la période, notamment pendant les phases de confinement de la population.

collectif et à la technicité des contrôles, d'améliorer les mesures de prévention mises en œuvre. Les retours d'expérience de ces actions alimentent par ailleurs les réflexions quant aux évolutions réglementaires pouvant être envisagées à court ou moyen terme.

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).

Par exemple : la nouvelle réglementation en matière de repérage amiante avant travaux (RAT) issue la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et complétée par le décret n° 2017-899 du 9 mai 2017 modifié le 27 mars 2019), prévoit des arrêtés pour chacun des six domaines d'activités déterminés :

- 1. Immeubles bâtis ;
- 2. Autres immeubles tels que terrains, ouvrages de génie civil et infrastructures de transport ;
- 3. Matériels roulants ferroviaires et autres matériels roulants de transport ;
- 4. Navires, bateaux, engins flottants et autres constructions flottantes ;
- 5. Aéronefs ;
- 6. Installations, structures ou équipements concourant à la réalisation ou à la mise en œuvre d'une activité.

L'arrêté du 16 juillet 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis est entré en vigueur le 19 juillet 2019 : Seuls ses articles 4 et 13, prévoyant l'obligation de confier ces missions de repérage à des opérateurs certifiés, ont été suspendus par le Conseil d'état et n'étaient plus applicables entre le 27 août 2019 et le 1<sup>er</sup> juillet 2020, quand bien même l'obligation de repérage en elle-même demeurait sur cette période.

#### **Retrait d'amiante sans repérage avant travaux**

Après la démolition d'un bâtiment destiné à l'accueil de handicapés, l'inspectrice du travail de l'Aveyron a été alertée de la présence d'amiante. L'association gestionnaire avait procédé au repérage avant démolition de plusieurs bâtiments et fait réaliser convenablement les retraits de matériaux amiantés. Cependant, ce bâtiment annexe ne semblait pas avoir fait l'objet d'une telle démarche. L'analyse des débris a été demandée et les travaux alentour temporairement arrêtés. La présence d'amiante sur le site a été confirmée. Un nettoyage spécifique a été organisé. Une mise en demeure du DIRECCTE a ordonné la mise en décharge spécialisée de l'ensemble des déchets amiantés initialement stockés dans une décharge ordinaire. En parallèle, l'inspectrice du travail a collaboré avec les agents compétents en matière d'environnement.

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

Suite à un incendie d'un hangar, un important stock de pommes de terre a été pollué par une quantité de débris de fibres et de cendres toxiques, le toit contenant de l'amiante. La question du traitement approprié s'est posée à réception d'un plan de retrait d'amiante. L'inspecteur du travail et l'agent chargé du contrôle de la prévention agricole ont consulté le réseau des risques particuliers, la cellule pluridisciplinaire ainsi que le ministère chargé de l'Agriculture. Les pommes de terre étant devenues des déchets dangereux, il fallait anticiper leur enlèvement, nécessitant une filière environnementale autorisée. Aux termes de la loi, il revenait au détenteur des déchets de choisir un opérateur qualifié et de s'assurer qu'il les remettrait à une installation de stockage de déchets dangereux (ISDD). Toutefois, plusieurs ISDD ont refusé d'accueillir ces déchets susceptibles de fermenter. Le pôle T de la DIRECCTE a pu ménager une coordination efficiente entre la DREAL et la Préfecture du Pas-de-Calais. Un ISDD local a finalement accepté, à l'aide d'une dérogation, de prendre en charge la masse des tubercules pollués.

## La prévention des risques psycho-sociaux

Les services d'inspection du travail sont régulièrement saisis de questions relatives à des risques psychosociaux. Dans ce cadre, les services de contrôle demandent aux entreprises d'engager une politique de prévention globale et adaptée.

Les suicides et tentatives de suicide en rapport avec le travail 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 aux employeurs 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 et 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 2020, plus de 730 observations ont été formulées en lien avec le harcèlement moral ou sexuel ou le

sexisme, 14 procès-verbaux ont été établis et 21 signalements transmis au procureur de la République<sup>52</sup>.

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. Les attentes des salariés sont souvent fortes et peuvent aller au-delà du champ de compétence de l'inspection du travail.

Pour autant, en 2020, 24 rapports des agents de contrôle ont donné lieu à des mises en demeure DIRECCTE sur la nécessité d'évaluer les risques psychosociaux et de définir des mesures de prévention.

## **Interventions de l'ASN en matière de santé et sécurité**

En 2020, les thématiques suivies les années précédentes par les inspecteurs du travail de l'ASN ont continué à l'être, notamment le risque amiante dans le génie civil, le risque électrique suite à plusieurs accidents graves, les problèmes de ventilation des locaux, de prévention de l'incendie, la mise en conformité des appareils de levage lourds (ponts polaires, machines de chargement). Des accidents du travail ont révélé des situations préoccupantes pour la sécurité des personnes ainsi que des installations.

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

### **La lutte contre les situations indignes**

Dans ces interventions figurent celles portant sur l'abus de vulnérabilité au sens du code pénal. Elles sont généralement détectées lors de contrôles en matière de travail illégal où des situations humaines particulièrement indignes ont été découvertes par les services.

---

<sup>52</sup> Source : Wiki'T (export du 02/07/2021).

<sup>53</sup> Au sens du titre de la première partie du code du travail : *Les relations individuelles de travail*.

### Hébergements collectifs dangereux dans le secteur agricole

Au printemps 2020, une entreprise de travail temporaire espagnole, connue des services, introduisait de la main d'œuvre étrangère en Occitanie et en Provence alors que les frontières étaient fermées aux travailleurs étrangers.

Les conditions d'hébergement collectif ont favorisé l'apparition de foyers infectieux liés au non-respect d'exigences sanitaires élémentaires.

Après repérages, le Parquet, l'ARS, la Gendarmerie, l'inspection du travail du Gard et l'URACTI d'Occitanie ont effectué un contrôle de quatre sites d'hébergements concernant plus de 190 travailleurs afin de vérifier les conditions d'hébergement et d'emploi. Des interprètes en langue espagnole ont été requis.

Les quatre sites présentant des caractéristiques non conformes et des conditions de vie très préjudiciables, trois arrêtés de fermeture de site ont été obtenus des services.

Dans le dernier site, 35 personnes se trouvaient hébergées en intense promiscuité dans un bâtiment composé de 15 chambres de surface insuffisante occupées au moins par deux personnes. Aucune prescription n'était affichée pour informer les occupants des mesures sanitaires.

L'aération était minimale, des odeurs émanaient d'une fosse septique sous la fenêtre. Un arrêté préfectoral a mis en demeure l'employeur de réduire le nombre d'occupants par chambre, de loger les travailleurs dans des conditions permettant le respect permanent des règles sanitaires ; de procéder au nettoyage et à la désinfection des locaux et équipements, de réguler le nombre de salariés pouvant être présents simultanément dans la cuisine réfectoire et de matérialiser les règles de circulation interne ; de procéder à la déclaration d'hébergement à la Préfecture et à l'inspection du travail. A la suite de l'hospitalisation de plusieurs salariés, les ARS de PACA et d'Occitanie ont fait tester tous les salariés de cette entreprise dans les Bouches du Rhône et le Gard.

30 salariés hébergés dans les Bouches du Rhône ont été révélés positifs au Covid-19.

Des suites pénales ont été engagées par les services de l'inspection du travail.

### « Joint Action Days » (JAD) dans les Hauts-de-France

Depuis 2017, les services de l'inspection du travail contribuent aux JAD pour lutter contre les formes graves d'exploitation au travail : conditions de rémunération sans rapport avec le travail accompli, conditions de travail et d'hébergement indignes, situations de travail forcé, de servitude, de traite des êtres humains.

Ainsi, en septembre 2020, une action JAD de 5 jours a été organisée dans les Hauts de France à laquelle ont participé les sections agricoles avec l'appui de l'URACTI, des agents chargés du contrôle et de la prévention en agriculture (ACCP) de la cellule pluridisciplinaire de la DIRECCTE, de la MSA et de la gendarmerie.

29 entreprises ont fait l'objet de contrôles des conditions de travail et d'hébergement dans les secteurs de l'arboriculture, la polyculture, l'élevage, les abattoirs, les paysagistes, les travaux forestiers, les centres équestres, les chantiers ruraux de construction.

La situation de 140 salariés (de nationalités française, belge, turque, roumaine, polonaise et guinéenne, en emploi direct, intérim ou détachement) a été examinée.

Les suites ont été multiples : procès-verbaux pour dissimulation d'emploi salarié, pour non-respect des règles d'hygiène ou de sécurité, sanctions administratives pour défaut de déclaration de détachement, mises en demeure sur les équipements de protection individuelle, arrêts de travaux liés à la non-conformité d'équipements de travail.

La mobilisation pluriannuelle paraît donner un résultat concernant le recours à des conditions d'hébergement indignes, dont aucun cas n'a été constaté durant cette semaine de contrôle.

## La lutte contre les discriminations

Les discriminations visées par les enquêtes ont pour origine la nationalité des victimes, le sexe, l'activité syndicale des salariés mais également l'état de santé, ou 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.

Sur ces thématiques, 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 ; dès lors des actions concertées et en partenariat avec différents acteurs et services (représentants du personnel, organisations syndicales, associations, police, délégation aux

droits des femmes, défenseur des droits, autorité judiciaire) permettent d'obtenir de meilleurs résultats.

Certains Observatoires départementaux du dialogue social (ODDS), animés par les pôles Travail, engagent des travaux sur la discrimination comme nuisance économique et sociale.

Ainsi en Saône-et-Loire, un groupe de travail tripartite (syndicats, employeurs, inspection du travail) s'attache à la prévention des discriminations et ouvre la voie à un travail partenarial.

En Haute-Marne, l'observatoire départemental mène une action dans les Centres de formation des apprentis, portant sur la discrimination sexiste, l'égalité professionnelle, la sensibilisation des jeunes à la représentation du personnel dans l'entreprise.

## Sur le droit des contrats de travail

Dans ce domaine, l'inspection du travail est souvent sollicitée pour un renseignement. Les informations transmises par les services de renseignement des DIRECCTE mettent en évidence que la moitié des demandes concerne la conclusion et la rupture du contrat de travail. L'inspection du travail 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

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

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.

## Le contrôle de la durée du travail

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.

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 de décompte.

Le recours plus fréquent aux 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 555 sanctions administratives sur le sujet en 2020 dont 20 avertissements<sup>55</sup>. Le montant unitaire moyen des amendes est de 896 euros<sup>56</sup>.

L'inspection du travail est également amenée à prendre des décisions en tant qu'autorité administrative concernant les demandes de dérogation aux durées maximales du travail, les heures supplémentaires et les contreparties.

Les sanctions, qui sont multipliées par le nombre de salariés concernés, peuvent être d'un montant très élevé.

### Une entreprise de désamiantage condamnée à une amende de 26 600 €

Sur proposition de l'inspecteur du travail chargé du suivi du chantier de démolition d'un ancien hôpital en Savoie, le DIRECCTE d'Auvergne-Rhône-Alpes a retenu à l'encontre de l'entreprise 14 manquements relatifs à des dépassements des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Le montant de l'amende contribue à faire évoluer l'entreprise. Celle-ci a rapidement pris des mesures d'organisation interne en augmentant notamment ses effectifs pour éviter la réitération des infractions.

<sup>55</sup> Source : Wiki'T (export du 10/01/2022).

<sup>56</sup> Source : Bilan des SA 2020.

## 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>57</sup>. 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>58</sup>, avec une présence importante de salariés du tertiaire notamment les employés d'entreprises de service et les conducteurs de véhicules.

Les questions liées au repos hebdomadaire et au repos dominical sont traitées par les services par différents moyens : contrôles des ouvertures illégales le dimanche, 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 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 a introduit des sanctions administratives en cas de manquements aux dispositions relatives au paiement effectif du SMIC ou des salaires minima conventionnels.

Lorsque l'inspection du travail a connaissance d'un défaut 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

---

<sup>57</sup> Juridiquement défini comme celui qui est accompli entre 21 heures et 6 heures.

<sup>58</sup> 3,5 millions si l'on additionne tous les travailleurs (incluant la fonction publique). Ces chiffres sont en constante augmentation (INRS, 2017).

l'entreprise, par exemple lorsque l'employeur diffère régulièrement le paiement des salaires. Le signalement au procureur ne se substitue pas à un procès-verbal constatant l'infraction de non-paiement du salaire.

## 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 illicite de main d'œuvre à but lucratif** et le **marchandage** (ex : opération de fourniture de main d'œuvre en dehors de l'intérim légal ayant pour effet de priver les salariés de leurs droits dans l'entreprise utilisatrice)
- **L'emploi d'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 cause un triple préjudice :

- Il pénalise les salariés. Leurs droits ne sont pas respectés tant en matière de protection sociale que du point de vue de la rémunération, du temps de travail et des repos.
- Il nuit aux entreprises. Le travail illégal 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) adoptée 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 3 ans.

Le plan 2019-2021<sup>59</sup> prévoit 34 actions articulées autour de quatre axes :

---

59 Consulter le PNLTI et les rapports des plans précédents.

- 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 et piloter et évaluer le plan grâce à des objectifs chiffrés.

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

En 2020, l'activité de l'inspection du travail en matière de travail illégal a été massivement bouleversée par la crise sanitaire. Les services ont su faire preuve de réactivité pour adapter leur activité aux priorités issues de la crise :

- Une mobilisation exceptionnelle pour lutter contre des formes de travail illégal en relation avec les fraudes à l'activité partielle. L'assouplissement des procédures en amont pour indemniser rapidement les entreprises pénalisées par le ralentissement de leur activité a créé de nouvelles opportunités de fraude. En réponse, les services de contrôle ont adapté leur activité, développé de nouvelles méthodes de ciblage et permis d'éviter de nombreux paiements indus.
- Une révision des activités ciblées par les contrôles, en privilégiant les secteurs moins pénalisés par la crise et à forts risques de fraudes ou de risques sanitaires aggravés. C'est ainsi que l'inspection du travail a ciblé le contrôle dans le secteur agricole des situations d'emploi de travailleurs saisonniers, notamment des salariés étrangers en emploi direct ou détachés, marquées par des violations nombreuses (exploitation au travail, conditions de travail et/ou d'hébergement indignes à l'origine de multiples clusters).

Massivement déployé par les pouvoirs publics afin de soutenir l'emploi durant la crise sanitaire, l'activité partielle est un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques qui permet à l'employeur en difficulté de faire prendre en charge tout ou partie du coût de la rémunération de ses salariés. Face à l'ampleur de la crise sanitaire liée au Covid-19, le Gouvernement a décidé de transformer structurellement le dispositif d'activité partielle, pour en accroître la dimension protectrice (décret n° 2020- 325 du 25 mars 2020).

Entre le 1<sup>er</sup> mars et le mois de juillet 2020, 30,8 millions de salariés ont été placés en activité partielle, sur des durées variables, soit 13,2 millions d'équivalent temps plein. Le coût pour les finances publiques est estimé à 21 milliards d'euros pour la période mars-juillet 2020 ; Il a permis l'indemnisation de 1,978 milliard d'heures non travaillées au titre de l'activité partielle.

Sur cette période, plus de 5 millions de demandes d'autorisation préalable d'activité partielle ont été déposées par les entreprises. Ces demandes ont concerné environ 900 000 entreprises chaque mois pendant la période de mars à mai, pour atteindre moins de 400 000 en juin et près de 200 000 en juillet 2020.

Les travaux menés conjointement par les ministères de la justice, de l'intérieur, du travail et de l'économie, des finances et de la relance, et les contrôles et constats effectués par les services de l'État et les organismes de sécurité sociale (Urssaf caisse nationale ; CCMSA), les services d'enquête judiciaire ont mis au jour l'émergence d'une criminalité financière liée à la crise sanitaire, d'importantes fraudes en lien avec le dispositif d'activité partielle.

Les fraudes constatées sont de nature différentes:

- L'usurpation de l'identité d'entreprises existantes, reposant sur le recours à leurs raisons sociales et leurs SIRET,
- La création d'entreprises éphémères ou la réactivation d'entreprises « dormantes », dépourvues de toute activité économique réelle et / ou radiées du registre du commerce et des sociétés RCS,
- Les fraudes relevant du travail illégal (demandes d'indemnisation d'heures dont le volume est supérieur au nombre d'heures réellement chômées ainsi que les situations de cumul entre activité partielle et travail effectif (présentiel ou télétravail).

En contrepartie de l'allègement des contrôles en amont, un plan de contrôle a posteriori ambitieux, a été déployé associant la DGT et la DGEFP ainsi que l'URSSAF dès le mois de mai 2020.

## Chiffres clés de l'action de l'inspection du travail contre le travail illégal (2020)<sup>60</sup>

Nombre d'interventions	<b>40 589</b> dont <b>31 558</b> (LCTI) + <b>9 031</b> (FAP)
Nombre de procès verbaux (et signalements parquets)	<b>951</b>
Nombre d'observations écrites	<b>4 536</b> (LCTI) + <b>1 483</b> (FAP)
Rapports pour fermetures / arrêt d'activité travail illégal	<b>21</b>
Amendes administratives Carte BTP	<b>376</b>

L'action pénale est privilégiée avec plus de 930 procès-verbaux et signalements transmis aux parquets en 2020. Toutefois, l'inspection du travail a recours de manière croissante aux sanctions administratives. Ainsi, en 2020, elle a proposé plus de 43% des 504 décisions de fermeture temporaire ou arrêts d'activité prononcés par les préfets pour travail illégal<sup>61</sup>. 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 400 amendes prononcées en 2020 pour défaut de carte.

### Exemple de fraude à l'activité partielle

Le gérant d'une entreprise de transport a été jugé par le tribunal correctionnel coupable des infractions de travail dissimulé au préjudice de plusieurs personnes, d'escroquerie au préjudice d'une personne publique, d'emploi d'étrangers sans titre et d'abus de biens sociaux. Une peine d'emprisonnement assortie pour partie du sursis et une peine complémentaire d'interdiction définitive d'exercer l'activité de transport routier ont été prononcées ainsi qu'une peine complémentaire d'interdiction de diriger, de contrôler, d'administrer ou de gérer toute société ou entreprise commerciale pour une durée de 10 ans. L'enquête a révélé que le dirigeant avait embauché du personnel pour être mis immédiatement au chômage partiel.

<sup>60</sup> Source :Wiki'T via delphes (export du 21/02/2022).

<sup>61</sup> Source : MICAF – Bilan 2020 des sanctions administratives.

### **En Pays-de-la-Loire, des situations d'exploitation dans le secteur de la livraison de repas par l'intermédiaire de plateformes numériques**

Dans le secteur de la restauration à emporter, 16 procédures pénales ont été transmises pour dissimulation d'emploi et d'activité et emploi de personnes étrangères sans titre. À ces procédures, s'ajoute le signalement d'un individu qui, pour le compte de livreurs de repas à domicile, prétendait effectuer les formalités et tous actes de gestion tels que l'immatriculation, la perception des revenus et les déclarations aux organismes sociaux. Cependant, ces formalités n'ont jamais été accomplies. Par ailleurs, une partie seulement des rémunérations gagnées par les livreurs leur était versée en espèces.

### **Plateforme logistique : abondants constats d'infractions**

Douze agents de contrôle sont intervenus sur une plateforme logistique, située à Marseille. La situation de onze employeurs (le donneur d'ordre, huit transporteurs, une entreprise d'intérim, une entreprise de nettoyage) a été examinée vis-à-vis de 64 salariés. Les agents de contrôle ont effectué aussi des constats sur l'organisation du travail de distribution, du côté du donneur d'ordre comme des transporteurs sous-traitants. Onze travailleurs n'avaient pas fait l'objet de déclaration préalable à l'embauche, trois ont été déclarés auprès de l'URSSAF pendant le contrôle. Beaucoup d'indices ont orienté l'enquête vers une qualification de marchandage.

### **Une saisie record d'avoirs illicites**

L'inspection du travail du Tarn-et-Garonne (DIRECCTE Occitanie) a contribué à une longue enquête en Comité opérationnel départemental antifraude (CODAF) avec les services fiscaux, les douaniers, les agents de la protection sociale (URSSAF, MSA) sur d'importantes irrégularités dans une exploitation de culture de fruits et légumes. Le contrôle a abouti à la saisie de 2,7 millions d'euros d'avoirs illicites. Ces sommes mal acquises proviennent pour l'essentiel d'une fraude massive par dissimulation de travail salarié : 400 personnes étaient occupées lors des pics d'activités. Deux exploitants avaient mis en place les malversations, se soustrayant à toute déclaration des salaires et cotisations sociales. Le montant du préjudice pour la Mutualité sociale agricole est considérable. Les fraudeurs ont blanchi ces sommes dans des sociétés civiles immobilières et des assurances-vie. Le total de la fraude avoisine les 3 millions d'euros.

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

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

La Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services encadre 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.

### Une baisse du travail détaché en 2020

En 2020, près de 230 000 déclarations de détachement hors transport ont été effectuées en France par des entreprises étrangères sur le télé service SIPSI concernant 200 108 salariés détachés (personnes physiques). Leur nombre a baissé de 24% par rapport à 2019 du fait de la crise sanitaire. Dans la mesure où les salariés détachés ne travaillent pas

en permanence sur le territoire national, le détachement représente un volume estimé par la DARES à environ 57 900 emplois<sup>62</sup>.

## 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. Le contrôle du cadre légal du détachement est une priorité constante de l'inspection du travail depuis 2015. En 2020, l'objectif a été revu à la baisse compte tenu de la crise sanitaire, qui a mobilisé les services d'inspection du travail sur d'autres priorités et induit une baisse du nombre de salariés détachés. Néanmoins, plus de 12 735 interventions ont été réalisées, avec une attention particulière aux conditions de travail et d'hébergement.

Des amendes administratives sont applicables en cas de non-respect des obligations en matière de prestation de services internationale. Ces amendes sanctionnent le non-respect des formalités déclaratives liées au détachement de travailleurs en France : 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 entre 2016 et 2019, on constate en 2020 une baisse du nombre d'amendes, probablement liée à la crise sanitaire : 513 amendes en 2020 contre 757 en 2019.

## 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 2020, 24 procédures de suspension ont été initiées et 2 effectivement prononcées.

---

62 Bilan du travail détaché 2019-2021.

## Chiffres clés du contrôle du cadre légal du détachement par l'inspection du travail (2020)<sup>63</sup>

Nombre d'interventions	12 735
Nombre de procès-verbaux (et signalements parquets)	46
Nombre d'observations écrites	2 976
Suspensions de la prestation de service pour manquements graves engagées – prononcées	24 – 2
Amendes administratives - formalités du détachement	513

### Fraude transfrontalière dans le transport routier de personnes

Depuis plusieurs années, en Isère, Savoie et Haute-Savoie, des sociétés des pays de l'Est exploitent des véhicules étrangers à neuf places pour les transports entre les aéroports de Genève, Lyon, Grenoble, Chambéry et les stations de montagne. Le détachement est illégitime car la plupart du temps les conducteurs travaillent uniquement durant la saison d'hiver et, les entreprises n'ont pas d'activité dans leurs pays d'origine. Les services d'Auvergne-Rhône-Alpes s'intéressent notamment aux agissements d'une société de droit lituanien employant des chauffeurs lettons qui conduisent des véhicules immatriculés en Lituanie. Lors de plusieurs contrôles avec l'URSSAF, des salariés en pleine activité n'avaient fait l'objet d'aucune déclaration. De plus, l'entreprise ne détenait pas de certificat A1, ne répondait pas aux courriers et ne se présentait pas aux convocations. Après ouverture d'un établissement secondaire en France et, à la suite de ces nouveaux constats, une procédure pour travail dissimulé a été engagée.

Une nouvelle série de contrôles a été lancée en coopération avec la DREAL, la BCR et les gendarmes de la Brigade motorisée. Il a été constaté que seuls huit salariés ont fait l'objet d'une déclaration à l'URSSAF (l'employeur n'ayant versé aucune cotisation) alors qu'en réalité, 18 chauffeurs exerçaient avec autant de véhicules. Or, l'entreprise ne possédait que cinq copies conformes de sa licence de transport. Les salariés étaient rémunérés, pour 4 mois de travail en France, par des pourboires et l'attribution de 1 500 € de prime si le véhicule était rendu en parfait état.

La fédération des taxis Lyonnais s'est constituée partie civile dans la procédure judiciaire.

63 Source :Wiki'T via Delphes (export du 21/02/2022).

### Prestation de service internationale au sein d'un abattoir

Des salariés étrangers travaillant pour des prestataires de droit français sont en mission dans un abattoir. Leurs conditions d'hébergement ont été contrôlées sous l'angle du risque sanitaire lié au virus Covid-19.

Il convient de préciser que les entreprises d'abattage rencontrent de fortes difficultés pour recruter localement et maintenir des salariés de manière pérenne dans des emplois pénibles. Le point de départ du contrôle avait été une enquête suite à un accident du travail. Le contrôle s'est achevé par un procès-verbal pour manquement à des règles de santé et sécurité, par une sanction administrative pour défaut de déclaration préalable au détachement d'un salarié d'une société de droit étranger, défaut de vigilance du donneur d'ordre et du maître d'ouvrage, une suspension des prestations de services réalisées par la société de droit étranger pour le compte du donneur d'ordre, et enfin par une sanction administrative pour non-communication des documents attestant la régularité du détachement. Dans le cadre d'une contre-visite, l'agent de contrôle a pu constater que l'établissement n'a plus eu recours à des salariés détachés.

## 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 27 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 termes 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**. 8 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

## 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 8 372 interventions en 2020 (9 776 en 2019).

Elle comprend, au-delà du contrôle des exploitations, des missions spécifiques, comme par exemple l'animation des commissions mixtes paritaires départementales, ou l'instruction de dérogations relatives à la durée du travail ou aux conditions d'hébergement des saisonniers lors des récoltes.

Certaines actions contribuent plus largement à l'amélioration des conditions de travail du secteur, en particulier la surveillance du marché des agroéquipements dans de nombreux salons et foires (la plupart ont toutefois été annulés en 2020). L'animation des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), comme pour la plupart des instances de dialogue social, a été rendue difficile au cours de l'année et des confinements, avant la validation juridique et la généralisation de la pratique de la visioconférence.

Les services suivent les priorités nationales dans le secteur agricole. Ainsi, par exemple, l'action concernant les chutes de hauteur a pu être adaptée, en fonction d'un diagnostic mené par l'échelon local, aux risques liés aux travaux de cueillette en arboriculture, d'accès aux engins agricoles, d'élagage d'arbres ou d'installation de panneaux photovoltaïques sur les toitures des exploitations. De même, l'objectif de prévention de l'exposition aux matériaux amiantés (réfection des toitures de hangar en tôle fibro-ciment) peut avec pertinence être décliné au secteur. Le plan national de contrôle des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) a également vocation à inclure les silos à céréales, les coopératives de produits phytopharmaceutiques, espaces de stockages de nitrates d'ammonium, voire les scieries (risque d'atmosphère explosive liée à la poussière de bois en suspension).

### Amélioration des conditions d'emploi et de travail des ramasseurs de volaille (Centre-Val-de-Loire)

En Centre-Val-de-Loire, une action partenariale associant la DIRECCTE, les caisses de MSA Berry-Touraine et Beauce-Cœur-de-Loire, ainsi que le CRIAVI (comité régional avicole) a été engagée afin de réaliser une étude des conditions de travail des ramasseurs de volailles visant à développer une démarche de prévention dans le secteur avicole et faciliter l'emploi de ces salariés. S'agissant d'un métier notoirement difficile (travail de nuit, problèmes d'hygiène, manutention importante, amplitude horaire avec parfois peu d'heures de travail) et mal reconnu, de grandes difficultés de recrutement et de fidélisation de la main d'œuvre sont constatées. Parmi les préconisations identifiées et mises en œuvre :

- Accueillir, recruter et fidéliser avec un volet promotion de l'emploi (fiche métier) et un volet valorisation : tendre vers un recrutement en CDI à 1 500 € net (avec 80h de ramassage et 70h de transports), limiter les temps de transports et les temps d'attente ;
- Travailler sur les accords d'entreprise pour préciser les conditions de travail, réfléchir sur la responsabilité (entreprise utilisatrice/intervenante) et sur la formation, notamment en biosécurité ;
- Organiser et planifier : transmission des plannings d'abattage aux prestataires le mercredi au lieu du vendredi soir actuellement. Ces éléments seront intégrés dans une charte signée médiatiquement et à laquelle il sera fait référence dans les contrats commerciaux et les factures.

Dans le cadre du contrôle des prestations de service internationales, le secteur agricole, qui représente environ 8% des salariés détachés en France, était la seconde cible prioritaire après le BTP (source : SIPSI).

Dans le contexte d'épidémie de COVID-19, le SIT a notamment été fortement mobilisé pour veiller à l'adaptation des logements collectifs des saisonniers agricoles aux règles d'hygiène et autres impératifs sanitaires. De même, les clusters massivement apparus dans les abattoirs lors du premier semestre 2020 ont fait l'objet d'un suivi et d'un appui particulier. Le principal outil juridique mobilisé a été la mise en demeure du DIRECCTE prévue aux articles L. 4721-1 et suivants du code du travail ; la procédure de référé a aussi été mise en œuvre.

### 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 2020, le nombre d'accidents du travail s'élevait à 1 571 pour 26 711 marins<sup>64</sup>. Le secteur de la pêche est le plus touché avec notamment 4 décès (contre 14 en 2019).

Les services de l'inspection du travail s'adaptent à la complexité du droit applicable ainsi qu'aux spécificités de l'environnement de travail pour maintenir leur niveau d'action concernant ce secteur : 274 interventions (dont 58% visant le secteur de la pêche) ont été effectuées en 2020, soit environ moitié moins que l'année précédente en raison du contexte sanitaire particulier.

Avec la coopération de la direction des affaires maritimes, la DGT a poursuivi son action de surveillance du marché des vêtements à flottabilité intégrée (VFI) auprès des fabricants français, dans le cadre de l'application du règlement (UE) 2016/425 relatif aux équipements de protection individuelle, et engagé une réflexion visant à formaliser l'application de la directive 2009/104/CE portant sur les prescriptions minimales de sécurité et de santé aux machines utilisées à bord des navires. Enfin, en coopération avec les services de contrôle des affaires maritimes, un travail de fond sur la compétence juridique et les moyens d'action a été mené afin de mieux cadrer et sécuriser l'action de l'inspection du travail dans ce secteur.

---

64 Contre 1962 pour l'année 2018, soit une diminution de 3,9%.

### Contrôle de navires battant pavillon étranger en rénovation dans un chantier naval français (Bretagne)

Un chantier naval situé en Bretagne reçoit depuis de nombreuses années un nombre important de navires battant pavillon étranger, notamment des paquebots de croisière. L'entreprise souhaite se développer dans l'accueil de ces grands navires, pour des travaux particulièrement lourds qui seront dès lors amenés à durer jusqu'à trois mois, mobilisant jusqu'à 2 000 travailleurs tous statuts confondus (équipage du navire, travailleurs étrangers embarqués en amont de l'escale technique, salariés du chantier, sous-traitants, travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de service internationale...).

Les délais très serrés habituellement pratiqués pour ce type de travaux sont susceptibles d'occasionner des accidents du travail ainsi que des abus en termes de durée du travail, de travail illégal ou de détournement des règles relatives au détachement.

Compte tenu de ces enjeux, ce chantier a fait l'objet de contrôles approfondis de la part des services d'inspection du travail depuis 2019, qui ont pu avoir un retentissement politique et socio-économique local fort, puisque la possibilité de développer ce chantier naval constitue une opportunité en termes d'emplois. Les entreprises intervenant sur le chantier font pression pour pouvoir exercer leur activité dans des conditions leur permettant de demeurer compétitives par rapport à leurs concurrents étrangers.

De très nombreuses irrégularités ont été constatées par les agents de contrôle, relatives à la protection de la santé et de la sécurité (risque de chute de hauteur, inhalation de fumées de soudure), aux conditions d'emploi (non-respect du cadre de recours au détachement et à la sous-traitance) et la durée du travail (dépassement des durées maximales). Ces constats ont fait l'objet de sanctions administratives, dont certaines ont été contestées et confirmées par le Tribunal administratif de Rennes.

Compte tenu de la complexité juridique rencontrée sur ce dossier, la DGT a été amenée à préciser, par voie de note en date du 17/01/2020 (cosignée avec la direction des affaires maritimes), divers points relatifs à la notion de navire, la qualification du personnel à bord, l'application des règles relatives au détachement et la compétence des agents de l'inspection du travail pour procéder à ces contrôles indispensables au vu des enjeux identifiés et constats opérés sur site.

## Dans le secteur routier

Dans le contexte de crise sanitaire, le transport intérieur routier de marchandises par poids lourds sous pavillon français recule de 2,3 % en 2020, à 164,9 milliards de tonnes-kilomètres, après une augmentation de 1,5 % en 2019.

L'activité baisse nettement pour les entreprises du secteur des transports (- 5,7 % en 2020).

Le transport de produits agricoles et agroalimentaires résiste mieux à la crise (- 1,0 %) que l'ensemble du secteur.

La part de l'activité nationale se stabilise à un niveau très élevé : en 2020 comme en 2019, 96,1 % des tonnes-kilomètres concernent un trajet où le chargement et le déchargement de la marchandise se font en France.

L'activité internationale du pavillon français, pour la partie des trajets réalisés en France, continue de décliner. Depuis 2015, elle baisse de 4,3 % en moyenne annuelle.

### ◆ Transport intérieur routier de marchandises par poids lourds

Niveau en milliards de tonnes-kilomètres, évolutions en %

	Niveau 2020	Évolutions annuelles			
		2018	2019	2020	2020/2015
Pavillon français (PTAC > 3,5 T)	164,9	0,8	1,5	-2,3	1,8
National	158,6	1,0	1,9	-2,3	2,1
Compte d'autrui	137,9	0,9	2,9	-2,2	2,5
Compte propre	20,7	1,8	-4,7	-2,7	-0,2
International et transit	6,4	-2,8	-6,6	-2,9	-4,3

Note : l'arrondi de la somme peut différer légèrement de la somme des arrondis.

© Source : SDES, enquête TRM

En 2020, 2830 accidents corporels ont impliqué un poids lourd entraînant le décès de 444 personnes dont 37 conducteurs poids lourds : le nombre de morts dans des accidents impliquant un poids lourd est en hausse de 6,2%. 3 442 personnes ont également été blessées, dont 502 conducteurs poids lourds : pour autant, le nombre de conducteurs routiers décédés diminue fortement : -19,6% en un an. 22 % des conducteurs poids lourds décédés l'ont été dans des accidents qui se sont produits de nuit.

### ◆ Transport routier de voyageurs

En 2019, la dépense de consommation des ménages en services de transport routier de voyageurs croît à un rythme soutenu.

Cette croissance a été mise à mal par le contexte de crise sanitaire en 2020 : 749,4 milliards de voyageurs-kilomètres effectués soit une baisse de 23,5% par rapport à l'année précédente.

Le transport par autobus, autocar et tramway représente 6,2% du transport intérieur de voyageurs (en voyageurs-kilomètres).

Ce secteur représente environ 105 000 salariés auxquels s'ajoutent environ 1 500 intérimaires.

En 2020, le nombre d'accidents de la route impliquant au moins un véhicule de transport en commun diminue nettement (-10,3% en un an) et atteint son minimum des quinze dernières années.

#### ◆ Les contrôles réalisés par l'inspection du travail

Employant plus de 550 000 salariés, le secteur du transport pour compte d'autrui (transport routier de voyageurs et de marchandises) représente une part importante de l'activité de contrôle des agents qui interviennent sur le champ des transports.

Ainsi, chaque section d'inspection veille à l'application des dispositions du Code des transports, du Code du travail et de la RSE (réglementation sociale européenne) portant notamment sur la durée du travail, la rémunération et les temps de conduite et de repos des conducteurs.

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

Ainsi, pour l'année 2020, plus de 675 000 journées-conducteurs ont été contrôlées nationalement au titre de la Réglementation Sociale Européenne. Pour autant, l'action de l'inspection du travail dans le domaine des transports routiers touche également d'autres problématiques notamment :

Dans le cadre de contrôles communs avec les services de la DREAL, les agents de contrôle ont participé le 1<sup>er</sup> décembre 2020 à une **opération de contrôle visant les Véhicules Utilitaires Légers sur le site de l'aéroport de Nice et d'une zone d'activité commerciale**.

L'objectif visé était de vérifier le respect des mesures de lutte contre le COVID- 19, le travail illégal et le respect des obligations liées aux horaires de travail (horaires de service ou livret individuel).

- Dans la ZONE CARGO (Aéroport de Nice), 16 véhicules ont été contrôlés appartenant à 11 entreprises. Sur l'ensemble, 9 chauffeurs n'avaient pas d'horaires de service ou de livrets individuel à bord. Seule 1 entreprise a transmis le document par mail dans la journée. Un chauffeur serbe,

employé par une entreprise de transports serbe n'avait pas à bord son attestation de détachement ni son certificat A1.

- Sur le MIN, 2 véhicules de deux entreprises différentes ont été contrôlés. L'un des chauffeurs ne disposait pas d'horaires de service ou de livret individuel à bord de son véhicule.

Suite à ces constats, la DREAL a relevé :

- 1 procédure pour exercice illégal de la profession de transporteur,
- 4 défauts de licence à bord,
- 2 permis non valables,
- 1 défaut de carte grise.

Quant aux services de la DIRECCTE, ils ont établi :

- 6 procédures de sanctions administratives pour défaut de décompte des horaires de travail
- 2 procédures pour défaut d'attestation de détachement (l'entreprise de transports serbe et son donneur d'ordre français).

### Contrôle des prestataires de transport d'une Plateforme logistique installée en PACA

Ce contrôle, initié par la DIRECCTE, a été mené dans le cadre du comité opérationnel départemental anti-fraude (CODAF).

La plateforme fait appel à des entreprises de transport routier de marchandises (véhicules de moins de 3.5 tonnes) pour effectuer la livraison des colis auprès de ses clients. L'objectif de cette opération était de contrôler les salariés de ces entreprises de transport aux fins de vérifier d'une part, la réalité du suivi de la durée du travail conformément à l'article R.3312-58 du code des transports (documents de suivi, présentation et complétude) et d'autre part, la régularité de leur embauche et de leur situation sur le territoire national.

En effet, les salariés des entreprises de transport de marchandises travaillant dans le secteur de la messagerie (véhicules légers / petits colis) ont des conditions de travail difficiles et sont fortement exposés au risque routier. Ce type de contrôle permet notamment de sensibiliser les salariés à ce risque (nécessité de faire une pause au terme de 6 heures de travail, baisse de la vigilance, augmentation du risque d'accident de la route).

Ainsi, 126 salariés de 16 entreprises ont été entendus ainsi que 4 autoentrepreneurs et 1 chef d'entreprise.

En outre, l'URSSAF a procédé au contrôle des 6 agents de sécurité présents sur le site, dont l'un n'avait pas fait l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

Les services de l'inspection du travail ont relevé les infractions d'absence de Déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

De plus, des investigations complémentaires ont permis la régularisation des immatriculations des autoentrepreneurs, des DPAE des chauffeurs livreurs embauchés récemment, des actes de sous-traitance et de l'obligation de vigilance des donneurs d'ordre.

## C. Les suites des contrôles

En 2020, il ressort de la consolidation des suites tous secteurs confondus les données suivantes : 206 368 suites à interventions avec notamment 148 602 observations écrites, 32 268 décisions (dont 2 162 sanctions administratives), 4 900 arrêts de chantiers ou d'activité (et décisions de reprise), 4 070 mises en demeure, 4 029 PV, 1 476 signalements au Parquet<sup>65</sup>.

Les agents de contrôle disposent d'un pouvoir d'appréciation dans les suites qu'ils donnent à leurs constats<sup>66</sup>. Les suites les plus fréquentes prennent la forme de lettres d'observations : l'agent de contrôle fait connaître, par écrit, un manquement constaté à la personne qui apparaît en être l'auteur afin qu'elle le fasse cesser. Il s'agit d'exposer le constat, effectué lors du contrôle, d'un écart entre la situation de fait et la règle applicable, sans pour autant recommander une sanction ou une poursuite.

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

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>67</sup>.

65 Source : Wiki'T via delphes (export du 10/02/2023), hors activité DGT.

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

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

## 1 - Les mises en demeure

La mise en demeure est un acte administratif faisant suite à des constats ; il permet de faire corriger des manquements.

- Il existe différentes mises en demeure assorties de délais différents :
  - Les mises en demeure préalables au procès-verbal : dans des situations expressément prévues par le code du travail, l'établissement par l'agent de contrôle d'un procès-verbal, doit préalablement avoir fait l'objet d'une mise en demeure de l'employeur de régulariser la situation dans un délai qui ne peut être inférieur à celui fixé par le texte. Les principaux domaines visés sont l'utilisation des lieux de travail ou des équipements de travail, le risque chimique, les vibrations mécaniques, les travaux du BTP. Cette mise en demeure n'est pas obligatoire en cas de situation de danger grave et imminent ;
  - Les mises en demeure du 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 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).

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.

### Le recours à la mise en demeure par les DIRECCTE (MDD) durant la crise sanitaire

L'utilisation de cet outil juridique s'est accrue durant l'épidémie de 2020 en réponse à des constats de non-respect, en milieu de travail, des protocoles de sécurité et des « gestes barrière » définis par la réglementation. Il s'agissait de produire, à l'intention d'employeurs défaillants, un acte rapide pour les contraindre à respecter l'obligation de sécurité sanitaire, à revoir l'évaluation des risques et à mettre en œuvre concrètement les principes généraux de prévention.

Un des manquements souvent visé était le défaut de mise en télétravail à des postes compatibles avec ce mode d'organisation, couplé avec l'insuffisance des mesures de prévention sur le site de travail, caractérisant une situation dangereuse.

En effet, chaque employeur est tenu de prendre et doit pouvoir justifier avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. La mise en demeure du directeur régional apparaît comme un outil approprié aux enjeux de la crise sanitaire, un moyen efficace d'améliorer les mesures de prévention mises en place dans les entreprises dans un délai rapproché (quelques jours, parfois une semaine). Près de neuf situations sur dix se sont trouvées améliorées par cet acte.

401 MDD ont été notifiées en 2020. Environ 16% de ces décisions concernaient l'absence de recours au télétravail (parfois associée avec d'autres manquements en matière de prévention du risque d'exposition au Covid-19). Les activités commerciales représentent la grande majorité des secteurs dans lesquels des MDD ont été notifiées : 265 décisions, dont plus de 200 dans le commerce de détail alimentaire (donc 42% des décisions dans ce seul secteur). Vient ensuite le secteur des transports, avec une trentaine de décisions. Cet outil juridique a donc été très utilisé par le SIT, et ce d'autant plus qu'il a montré son efficacité, puisque 58% des mises en demeure ont été exécutées.

## 2 - La demande de vérification périodique

La demande de vérification périodique est un acte d'enquête qui permet d'effectuer des constats.

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 constater des manquements et y apporter les suites appropriées.

## 3 - Les référés

La saisine du juge judiciaire par voie de référé est une faculté 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 en cas d'exploitation d'une entreprise de travail temporaire sans déclaration préalable ni garantie financière. Plus d'une dizaine de procédures en référé ont été engagées par l'inspection du travail dans le cadre de la crise sanitaire, afin d'obtenir des mesures effectives de protection en milieu de travail.

## 4 - La possibilité de retirer des salariés de situations dangereuses

### 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 les salariés de la situation dangereuse et d'imposer immédiatement<sup>68</sup> des 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 est mis en œuvre par l'agent de contrôle lorsque les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction à un niveau supérieur à la valeur limite de concentration ou en cas de défaut ou de l'insuffisance de mesures et moyens de prévention prévus par les textes.

L'arrêt temporaire des travaux et l'arrêt temporaire de l'activité constituent une mesure de sauvegarde de la vie des salariés. Les employeurs concernés ne peuvent poursuivre les travaux ou l'activité que s'ils ont pris toutes les mesures pour faire cesser la situation de danger grave et imminent. La décision de reprise des travaux ou de l'activité intervient après le constat par l'agent que toutes les mesures de protection des travailleurs ont bien été prises. L'employeur peut

---

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

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 2020 (hors autorisation et refus de reprise)

Nature du risque	2020	Part
Chutes de hauteur	<b>3 150</b>	92,2%
Amiante	<b>84</b>	2,4%
Équipements de travail	<b>77</b>	2,3%
Risque ensevelissement	<b>62</b>	1,8%
Installations électriques	<b>12</b>	0,4%
Autre	<b>33</b>	1%
<b>TOTAL</b>	<b>3 418</b>	<b>100 %</b>

Source : Wiki 'T (export du 22/02/2022)

### Les pouvoirs de sauvegarde des mineurs au travail et des apprentis :

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

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

## 5 - Les sanctions administratives

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

Les amendes administratives sont une innovation pour le système d'inspection du travail, dépourvu jusqu'en 2016 de cette faculté, sauf dans certains domaines précis (violation des règles du détachement, égalité entre les femmes et les hommes, recours illégal aux stages).

## 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 manquements constatés<sup>69</sup>.

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

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 2020, 1 796 décisions de sanctions administratives ont été notifiées<sup>70</sup>** (soit 23 % de moins qu'en 2019) dont :

- 513 en matière de PSI
- 555 en matière de durée du travail
- 376 en matière de carte BTP
- 225 en matière d'hygiène, restauration, hébergement
- 70 pour non-respect d'une décision d'un agent de contrôle
- 26 en matière de salaires
- 10 concernant les stagiaires
- 7 concernant les jeunes travailleurs
- 14 pour absence de déclaration de chantier forestier

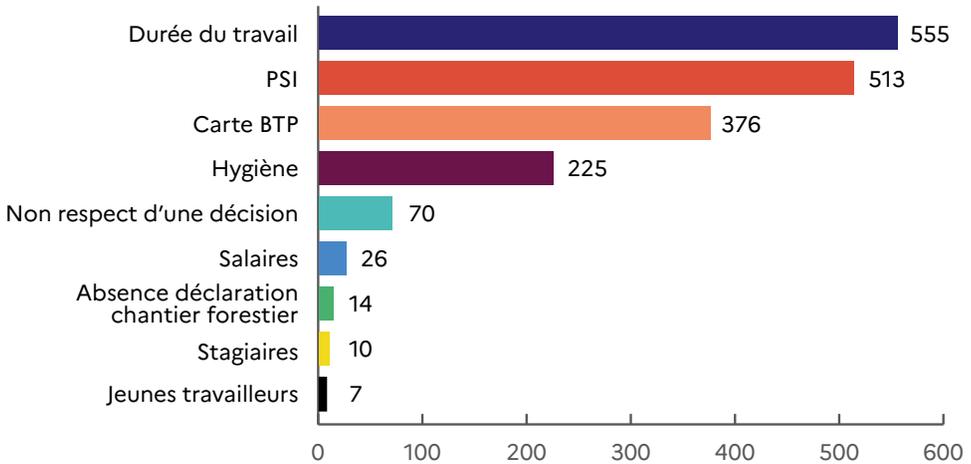
---

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

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

70 Source : Wiki't (export du 10/01/2022)

### Nombre de sanctions administratives en 2020



Le total des amendes notifiées et mises en recouvrement s'élève à 9 003 428 € (-26% par rapport à 2019). Les décisions concernent en moyenne 8 salariés.

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

La voie de la sanction administrative constitue désormais un moyen d'action intégré dans l'élaboration des actions, notamment collectives. S'agissant des amendes instaurées par les dispositions de l'ordonnance n°2016-413 du 7 avril 2016, relative au contrôle de l'application du droit du travail, la coordination des sanctions pénales et administratives se poursuit en relation avec les parquets aux fins de leur mise en œuvre équilibrée. L'utilisation des sanctions administratives n'entraîne pas un affaiblissement de l'action pénale : 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 4 036 en 2020.

## La fermeture administrative et la suspension d'activité

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

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

## 6 - La verbalisation et les différentes suites pénales

La verbalisation des infractions constatées relève de la libre décision de l'agent de contrôle.

La procédure pénale est usuellement mise en œuvre en cas d'infractions délibérées, répétées ou concertées, en cas de négligences graves ou de mauvaise volonté flagrante dans l'application des lois et règlements. Elle est également habituelle lorsque l'infraction ou les infractions constatées sont à l'origine d'un accident de travail grave ou mortel : la recherche de l'effectivité du droit du travail passe ainsi par la sanction pénale, revêtue d'un caractère exemplaire et public.

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

Le nombre de procès-verbaux dressés par les agents de contrôle atteint 4 036 en 2020, en diminution par rapport à 2019 (5 399).

### La transaction pénale, une alternative aux poursuites pénales

Pour certaines infractions, le DIRECCTE peut, sous le contrôle du procureur de la République, proposer à l'auteur d'une infraction (contravention ou délit puni d'une peine d'emprisonnement de moins d'un an) une transaction pénale. Les termes de l'accord proposé peuvent comprendre le paiement d'une amende transactionnelle mais également des mesures de mise en conformité.

Cette procédure évite le passage devant le tribunal. Elle favorise l'effectivité du paiement de la somme exigée et la régularisation des situations. La transaction pénale suppose l'acceptation de la

proposition par la personne mise en cause et une homologation par le procureur de la République.

Une part importante des transactions porte sur des infractions relatives à la santé et à la sécurité.

Les propositions de transaction des DIRECCTE font l'objet d'homologations quasi systématiques par les parquets et les procédures se déroulent en général dans un délai inférieur à un an.

Ce dispositif encore récent a permis d'obtenir des régularisations et de renforcer l'efficacité et la visibilité de l'action correctrice de l'inspection du travail.

Environ un dixième des procédures pénales donnent lieu à l'engagement d'une transaction.

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

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

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

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

## **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 peut statuer sans débat préalable sur l'ordonnance par laquelle est proposée une amende, et prononcer soit la condamnation, soit la relaxe de la personne mise en cause.

### La co-saisine des services d'inspection du travail

En matière procédurale, l'instruction commune DGT/DACG du 23 juin 2020 précise pour la première fois la possibilité de co-saisine de l'inspection du travail par le procureur de la République. Elle indique aux magistrats et aux agents de l'inspection du travail les modalités de mise en œuvre de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice, et leurs articulations avec les conventions spécifiques à l'inspection du travail. Il s'agit d'accroître l'efficacité de la chaîne pénale en prévoyant pour les fonctionnaires de l'inspection du travail la possibilité de concourir, d'office ou sur instruction du procureur de la République, à la réalisation d'une même enquête avec des officiers ou des agents de police judiciaire.

### Les suites engagées par l'ASN

Au total, 16 procédures ont été engagées :

- ✓ 12 procédures pénales transmises au Parquet
  - 6 procédures pénales transmises suite à accident du travail dû à des non-conformités d'équipements de travail
  - 1 procès-verbal relevé suite à un accident du travail grave lors d'une opération de chargement-déchargement
  - 1 rapport suite à accident du travail d'électrification
  - 1 procès-verbal pour intoxication au plomb
  - 1 rapport suite à suicide sur le lieu de travail
  - 1 procès-verbal pour travail dissimulé
  - 1 procès-verbal pour entrave au fonctionnement du CHSCT
- ✓ 4 procédures de sanctions administratives transmises aux DIRECCTE
  - 2 rapports en matière de durée du travail
  - 2 rapports en matière de détachement.

## 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

Echelon 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'observations 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 (plages hebdomadaires réservée à l'accueil du public) tenues à son bureau.

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

Ce service public gratuit et de proximité<sup>71</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 implantés dans chaque unité départementale apportent une contribution importante au développement et à l'enrichissement du code du travail numérique. Ils contribuent à améliorer l'effectivité du droit du travail sur l'ensemble du territoire en aidant les publics les plus précaires<sup>72</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

71 140 sites d'accueil du public sont répartis sur l'ensemble du territoire.

72 Une partie du public intéressé est entravée par l'illettrisme.

des demandes des usagers et de contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique du travail<sup>73</sup>.

### À l'échelon régional

Les DIRECCTE développent une politique de communication<sup>74</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.

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>75</sup>. Le site internet « *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 30 millions de consultations des fiches droit du travail sont décomptées.

Le site public Légifrance<sup>76</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*. 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.

Cette base de donnée permet également de partager les bonnes pratiques en termes de négociation collective tout en respectant l'exigence de protection des données personnelles et de confidentialité

---

73 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.

74 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.

75 Voir site de la Direction de l'information légale et administrative (DILA) rattachée au Premier ministre.

76 <http://www.legifrance.gouv.fr>

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 sont 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'usagers<sup>77</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>78</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>79</sup>.

---

77 <http://www.travail-emploi.gouv.fr>

78 On citera également « substitution-cmr.fr » développé par l'ANSES avec le soutien du ministère du travail.

79 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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le code du travail numérique est accessible au grand public.

Ce service en ligne procède d'une triple innovation :

- Juridique : il intègre à la fois l'ensemble des 11 000 articles du code du travail et des 30 000 textes conventionnels, les réponses rédigées par les services de renseignements de l'inspection du travail pour les questions les plus fréquentes, ainsi que les fiches pratiques ou juridiques proposées par « servicepublic.fr » et « travail-emploi.gouv.fr » ;
- Technologique : l'intelligence artificielle augmente la pertinence des réponses grâce à un moteur de recherche autoapprenant qui analyse le sens des questions posées par l'internaute, interroge les sources juridiques concernées, intègre la hiérarchie et l'articulation des normes, et répond en langage courant ;
- Organisationnelle : le code du travail numérique a été développé au sein de l'incubateur des ministères sociaux, en mode start-up, par une équipe réunissant des agents des ministères sociaux.

Ce nouveau service en ligne offre aux usagers un accès aisé 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 sont étayées par des références juridiques et complétées par des ressources en ligne (modèles de documents, liens vers des télé services). Pour les questions plus complexes, l'usager est orienté vers les services de renseignements. 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.

519 200 demandes, comportant 971 187 objets de demandes, ont été traités par les agents des services de renseignements des unités départementales en 2020. La demande a diminué par rapport à 2019 : -25,70% de demandes, et -29,28% d'objets de demande. Elle est également inférieure aux niveaux constatés les années antérieures.

Cette baisse s'explique par le fait que les agents n'ont pas pu renseigner l'outil de suivi au début du premier confinement.

Les services sont principalement saisis par téléphone (70,37% des demandes en 2020, 65% des demandes en 2019) et par courriel 18,13% en 2020 contre 9,5% en 2019 (7,6% en 2018, 6% en 2017). Les saisines à l'occasion de permanences physiques ont diminué par rapport à 2019 (11,20% contre 25% en 2019) du fait des mesures sanitaires.

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

### Services de renseignement et crise sanitaire

Les demandes d'information ont fortement augmenté lors des deux phases de confinement. Le comptage n'est pas complet car les appels téléphoniques étaient transférés vers les téléphones mobiles des agents. Le nombre accru de réponses par messagerie correspond en partie à des demandes concernant l'activité partielle et le soutien financier aux entreprises durant la crise sanitaire, nécessitant écoute et réponses personnalisées.

### Une amélioration : la prise de rendez-vous en ligne

L'accueil du public en réception physique est organisé dans toutes les départements à la fois sur rendez-vous, permettent de mieux réguler le flux des usagers, et sans rendez-vous pour pouvoir répondre aux situations d'urgence ou à un usager s'étant déplacé de loin. Selon les régions, la prise de rendez-vous s'opère par téléphone ou directement en ligne sur le site internet des services. En 2020, un outil dénommé Smart Agenda a été déployé dans huit directions régionales. Il permet aux usagers de prendre un rendez-vous par le site internet de la direction régionale et peut servir également à la prise de rendez-vous téléphonique. Il favorise la planification sans nuire à la réactivité en cas de situation d'urgence.

## 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 de 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. Toutes les deux semaines, 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 permettant de percevoir l'action des services, certaines tendances qualitatives, selon les sujets traités, les lacunes de la législation, ainsi que toutes questions posées par les services. Les informations et questions sont transmises aux bureaux compétents de la DGT afin qu'une réponse y soit apportée.

## F - Le code de déontologie

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

- Les usagers, en leur garantissant un traitement égal, impartial et en rappelant leur droit d'obtenir une réponse appropriée à leur demande et d'être prémunis contre toute utilisation abusive des pouvoirs accordés au système d'inspection du travail ;
- Le service public, en explicitant ses modalités d'intervention et les principes de son action, facteur de confiance de la part des usagers ;
- Les agents du système d'inspection du travail, en 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 auquel il incombe, en tant que garant des prérogatives de l'inspection du travail, de rappeler les règles et d'assurer la protection des agents qui pourraient être mis

en cause dans l'exercice de leurs missions ou subir des atteintes à leurs prérogatives ou à leur personne.

Les agents de contrôle prêter serment de remplir leurs missions conformément à l'article R 8124-31 du code du travail. La prestation de serment intervient, lors de leur première affectation en unité de contrôle, en audience publique devant le président du tribunal judiciaire dans le ressort duquel se trouve leur lieu d'affectation.

La formule du serment est la suivante : « Je m'engage à exercer mes fonctions de contrôle avec dignité, impartialité, intégrité, neutralité et probité. Je m'engage à ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont je pourrais prendre connaissance dans l'exercice de mes fonctions. »<sup>80</sup>

## 1 - La prévention des conflits d'intérêt

Dans le cadre de la prévention des conflits d'intérêts, la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit des obligations déclaratives à la charge des agents publics compte tenu de leur niveau hiérarchique ou de la nature de leurs fonctions (déclaration d'intérêts, déclaration de situation patrimoniale).

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont soumis à une obligation de déclaration d'intérêt qu'ils soient affectés en administration centrale ou en services déconcentrés ainsi que les DREETS.

Le code de déontologie du service public de l'inspection du travail a créé un entretien de prévention des conflits d'intérêts.

La hiérarchie le propose à tout agent, lors de son affectation et aussi souvent que nécessaire par la suite. Il est obligatoirement organisé pour les agents soumis à déclaration d'intérêts.

En pratique, si un questionnement naît quant à un possible conflit d'intérêts pouvant jeter un doute sur l'impartialité ou l'exercice indépendant des fonctions, le travail de l'agent est aménagé.

## 2 - Devoir d'information et confidentialité

Le devoir d'information du public trouve sa source dans les conventions de l'OIT<sup>81</sup>, dans le statut général des fonctionnaires<sup>82</sup> et la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec

---

80 Article R8124-31 du code du travail dans la rédaction issue du décret n°2019-966 du 18 septembre 2019 - art. 8, vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

81 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 »

82 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 ».

les administrations, enfin dans le principe général de respect du contradictoire.

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

- De respecter les règles générales en matière de communication de documents administratifs<sup>83</sup> et d'archivage ;
- De motiver ses décisions ;
- De permettre l'accès au droit.

Au titre des conventions internationales n°81 et n°129, le devoir d'information 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 pour lui permettre de faire valoir ses droits, et d'autre part envers l'employeur car ce devoir contribue utilement au respect de la réglementation.

Cependant, le devoir d'information est limité par :

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

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

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

- L'information du/des mis en cause lors de procédures contradictoires en cas de sanction administrative ;
- Les obligations de l'administration en matière de respect du contradictoire en ce qui concerne le licenciement du salarié protégé :

---

83 Voir § suivant.

il appartient à l'agent de contrôle d'informer le salarié protégé et l'employeur de la teneur des attestations et témoignages sauf s'il existe un risque grave de représailles à l'encontre de leurs auteurs ;

- L'information de la personne verbalisée sur l'existence du procès-verbal dressé à son encontre (article L. 8113-7 du code du travail, article 55 de la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives) ;
- L'information des victimes des infractions ayant donné lieu à procès-verbal ;
- 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.

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 4 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 de secrétaires administratifs, fonctionnaires de l'État 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

Depuis la réforme « plan Ministère fort » initiée en 2013, ce corps a été placé en extinction. En effet, depuis cette date, il n'y a plus de recrutement de contrôleurs du travail. Un plan de transformation de l'emploi, achevé en 2020, a permis à la majeure partie des agents du corps des contrôleurs 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 2020 (en ETP) sont les suivants<sup>84</sup> :

- 213,8 responsables d'unités de contrôle ;
- 360,2 agents des services de renseignement du public ;
- 1 876,4 agents chargés du contrôle des entreprises ;
- 637,4 assistants de contrôle ;
- 43,3 agents appui-ressources-méthodes ;
- 65,8 ingénieurs de prévention ;
- 20,2 médecins inspecteurs du travail.

## 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 2020. Programmés au premier semestre 2020, ils ont dû être reportés en raison de la pandémie.

Il s'agit :

- Du concours externe pour des candidats possédant un diplôme de licence de l'enseignement supérieur ou équivalent ;
- Du concours interne à destination des fonctionnaires ou agents publics disposant de 4 années d'ancienneté ;
- Du troisième concours ouvert aux professionnels ayant au moins 8 années d'expérience, dit 3<sup>ème</sup> voie.

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

Après leur réussite au concours, les candidats issus des concours externes, internes et 3<sup>ème</sup> voie sont nommés inspecteurs élèves du travail et suivent une formation alternante à l'Institut national du travail, de

---

84 Source : Enquête flash effectif SIT au 31/12/2020

l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) pendant 18 mois. En 2019, une promotion de 48 élèves a démarré sa scolarité début janvier pour être titularisée en juillet 2020. 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'acquérir les savoir-faire attendus, de découvrir le fonctionnement de l'administration, de s'immerger sur chacun de ses champs de compétence et de se responsabiliser par la réalisation et la formalisation de travaux ;
- stages en entreprise en vue de la découverte du fonctionnement des entreprises, 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. La formation prévue en 2020 n'a pu commencer qu'au 1<sup>er</sup> mars 2021.

Les contrôleurs accédant au corps d'inspecteur du travail sont directement nommés sur leur poste et bénéficient d'un parcours de formation de 6 mois. Le calendrier de ce concours et de la formation a été peu perturbé par la crise sanitaire.

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

Les incidents de contrôle sont très variés dans leurs modalités mais ont un retentissement tant sur l'agent que sur le collectif de travail.

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.

Les services s'attachent à identifier les situations de contrôle à risque et les stratégies de contrôle propres à les prévenir. En cas d'agression ou d'incivilité, le DGT, autorité centrale du SIT, est immédiatement informé et organise, en lien avec les services territoriaux, la DRH et la DAJ des ministères sociaux, le soutien à l'agent victime (aide psychologique,

aide juridictionnelle). Des contacts réguliers sont pris avec l'agent et sa hiérarchie pour envisager les suites, notamment pénales, mais également la poursuite du contrôle interrompu par les faits.

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 2020, 43 incidents de contrôle ont été signalés. Ces incidents ont concerné 66 agents (37 femmes et 29 hommes).

29 incidents (67%) sont liés à des contrôles sur site (entreprises, chantiers du BTP ou exploitations agricoles) et 32% des incidents ont eu lieu au bureau (agressions verbales ou écrites).

Il ressort des données chiffrées une forte proportion des incidents dans le secteur agricole (19%) alors que le nombre d'interventions dans ce secteur ne représente que 3% des interventions de l'inspection du travail. Cette situation a conduit la DGT à sensibiliser les partenaires sociaux de l'agriculture à cette question lors de la réunion de la CNLITA du 21 octobre 2020.

La plupart des incidents ont pris la forme d'outrages, de remise en cause de la légitimité des contrôles ou de l'impartialité des agents, de propos virulents, vulgaires, parfois sexistes, de menace de violence physique, voire de mort.

5 agents ont subi une agression avec contact physique et deux agents ont été victimes d'une agression avec un jet d'un marteau dans leur direction.

Sur ces 43 incidents de contrôle, 18 incidents ont donné lieu à la présentation d'une ou plusieurs demandes du bénéfice de la protection fonctionnelle, ce qui représente 22 demandes de protection fonctionnelle au sens de l'article 11- IV de la loi du 13 juillet 1983.

En 2020, la DGT a aussi traité des demandes de protection fonctionnelle

se rapportant à des incidents survenus au cours des années antérieures. Ainsi, 13 demandes de protection fonctionnelle formées par les agents du système d'inspection du travail se rapportant à des incidents survenus au cours des années antérieures ont été instruites. Ce décalage s'explique par le fait que les agents ne sollicitent pas toujours la protection fonctionnelle immédiatement après la survenance de l'incident de contrôle.

## D - Le système d'information

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

- D'accéder à des bases de données recensant les 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 (CODIT) ;
- De partager, en interne, des espaces de travail collaboratifs, une base documentaire (intranet SITERE au plan national, intranets locaux des DIRECCTE) ainsi que les données enregistrées sur les interventions du SIT dans les entreprises (Wiki 'T).

Plateforme collaborative à l'usage de 4500 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 développement), l'application « Wiki 'T » leur permet d'accéder aux informations sur les suites des interventions et donc à une vue globale de tous les événements, signalements, conflits et actions réalisées vis-à-vis d'une entreprise ou d'un chantier. L'agent de contrôle peut rédiger des suites à intervention (lettres d'observations, PV, décisions ou autres) directement dans l'application. C'est un outil de partage de l'information, 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.

Une refonte de l'outil est en cours, avec une mise en service prévue pour 2022.

Compte tenu de la spécificité de l'activité du système d'inspection du travail, le choix a été fait de privilégier des fonctionnalités évolutives suivant les besoins des utilisateurs et de mettre à leur disposition une version mobile, accessible par smartphone ou tablette et utile lors des constats (prise de note, photos, etc.). Des télé-services viendront ultérieurement perfectionner l'application. Grâce à une centaine d'agents (co-concepteurs, expérimentateurs mobilité et un groupe

miroir), les utilisateurs sont associés au projet afin de favoriser les ajustements appropriés dès la conception sans attendre le produit définitif. En 2020, onze ateliers ont été réalisés avec les co-concepteurs, et l'application a été testée à plusieurs reprises à grande échelle.

## E - Les moyens matériels

Les services d'inspection du travail sont installés sur près de 200 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.

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

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 a été 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 DIRECCTE et DIECCTE.

La DGT, comme les services régionaux, élabore des supports d'information et d'appui au contrôle. Le plus souvent ces documents sont élaborés par des groupes de travail composés d'agents de contrôle, d'agents ARM, de médecins inspecteurs et d'ingénieurs de prévention. Ils sont mutualisés par l'intranet professionnel SITERE.

# 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, ACOSS, DARES, Mutualité sociale agricole, Direction des affaires maritimes,
- 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 2020

### En lien avec l'activité de l'inspection du travail

#### ◆ Directives européennes

Directive (UE) 2020/739 de la Commission du 3 juin 2020 modifiant l'annexe III de la directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne l'inscription du SARS-CoV-2 sur la liste des agents biologiques connus pour provoquer des maladies infectieuses chez l'homme et modifiant la directive (UE) 2019/1833 de la Commission.

#### ◆ Lois et ordonnances

Loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 (art. 8 et 11)

Ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période (art. 2, 7, 8, 9 et 13)

Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

Ordonnance n°2020- 386 du 1<sup>er</sup> avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'état d'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'activité partielle

Ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19 (art. 2 et 7)

Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19

Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19

Ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19

Ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire (article 9-processus électoraux)

Ordonnance n°2020-638 du 27 mai 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19

Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

Loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire

Ordonnance n°2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel

Ordonnance n°2020-1502 du 2 décembre 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire

Ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre

#### ◆ Décrets

Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle

Décret n°2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire

Décret n°2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

Décret n°2020-471 du 24 avril 2020 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi

Décret n°2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19

Décret n°2020-509 du 2 mai 2020 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril

2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19

Décret n°2020-573 du 15 mai 2020 relatif aux dérogations à la règle du repos dominical pour les activités d'identification, d'orientation et d'accompagnement et de surveillance épidémiologique dans le cadre de la lutte contre la propagation de l'épidémie de covid-19

Décret n°2020-639 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information des CHSCT de La Poste et de l'instance de coordination de ces comités afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid 19

Décret n°2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle

Décret n°2020-872 du 15 juillet 2020 relatif à la coordination interministérielle en matière de lutte contre la fraude et à la création d'une mission interministérielle de coordination anti-fraude

Décret n°2020-1009 du 7 août 2020 reportant la vérification de l'aptitude physique des personnels mentionnés à l'article L. 2221-7-1 du code des transports en raison de l'épidémie de covid-19

Décret n°2020-1025 du 10 août 2020 modifiant le statut particulier du corps de l'inspection du travail

Décret n°2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2

Décret n°2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire

Décret n°2020-1284 du 22 octobre 2020 relatif aux modalités d'application de la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique

Décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

Décret n°2020-1317 du 30 octobre 2020 relatif au prêt de main-d'œuvre dans des conditions aménagées

Décret n°2020-1513 du 3 décembre 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire

Décret n°2020-1529 du 7 décembre 2020 fixant certains compléments et adaptations du code du travail spécifiques aux mines et carrières en matière d'électricité

Décret n°2020-1531 du 7 décembre 2020 relatif à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare

Décret n°2020-1545 du 9 décembre 2020 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations

Décret n°2020-1615 du 17 décembre 2020 prorogeant le mandat de membres du conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux d'orientation des conditions de travail

Décret n°2020-1740 du 29 décembre 2020 portant dérogation temporaire à la règle du repos dominical pour les activités d'identification, d'orientation et d'accompagnement ainsi que de surveillance épidémiologique dans le cadre de la lutte contre la propagation de l'épidémie de covid-19

#### ◆ Arrêtés, avis et décisions

Arrêté du 23 janvier 2020 modifiant l'arrêté du 16 juillet 2019 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles bâtis

Arrêté du 28 janvier 2020 modifiant l'arrêté du 15 mai 2006 modifié relatif aux conditions de délimitation et de signalisation des zones surveillées et contrôlées et des zones spécialement réglementées ou interdites compte tenu de l'exposition aux rayonnements ionisants, ainsi qu'aux règles d'hygiène, de sécurité et d'entretien qui y sont imposées

Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020

Arrêté du 7 août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique

Arrêté du 24 août 2020 modifiant l'arrêté du 6 mars 2018 modifié 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 23 octobre 2020 relatif aux mesurages réalisés dans le cadre de l'évaluation des risques et aux vérifications de l'efficacité des moyens de prévention mis en place dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants

Arrêté du 7 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 19 avril 2012 relatif aux normes d'installation intéressant les installations électriques des bâtiments destinés à recevoir des travailleurs et abrogeant divers arrêtés relatifs à l'électricité dans les industries extractives

Arrêté du 18 décembre 2020 relatif à la classification du coronavirus SARS-CoV-2 dans la liste des agents biologiques pathogènes

Arrêté du 21 décembre 2020 portant agrément d'organismes compétents pour la formation aux travaux sous tension sur les installations électriques visés à l'article R. 4544-11

Arrêté du 22 décembre 2020 portant sur le document d'information remis au salarié détaché pour réaliser des travaux de bâtiment ou des travaux publics

Arrêté du 24 décembre 2020 portant sur le repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les aéronefs

#### ◆ Instructions

Instructions des 17 et 30 mars, complétées le 1er avril, relatives aux orientations et aux modalités d'intervention du système d'inspection du travail dans le cadre des mesures renforcées de lutte contre la COVID-19

Instruction interministérielle n°DGT/DGS/DGCCRF/DGDDI/2020/63 du 23 avril 2020 relative à la mise en œuvre de la recommandation (UE) 2020/403 de la Commission européenne du 13 mars 2020 relative aux procédures d'évaluation de la conformité et de surveillance du marché dans le contexte de la menace que représente le COVID-19.

# Table des matières

<b>I - Compétence, organisation</b>	<b>8</b>
<b>A - Une compétence généraliste</b>	<b>8</b>
<b>B - Une organisation en système</b>	<b>9</b>
<b>C - Des spécificités sectorielles</b>	<b>11</b>
1 - Compétence dans le secteur agricole	11
2 - Compétence en matière de transport routier	11
3 - Compétence dans le secteur maritime	11
<b>D - Le champ matériel d'intervention du SIT : le tissu socio-économique</b>	<b>12</b>
1 - Des secteurs à compétence spécifique	12
2 - Les limites de la compétence	15
<b>E - La direction du système d'inspection du travail</b>	<b>17</b>
1 - La direction générale du travail (DGT) : 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 »)	17
2 - Le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT)	21
3 - L'inspection générale des affaires sociales (IGAS)	21
4 - La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)	22
5 - Les directions d'études et de support	22
6 - L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)	23
<b>F - Les échelons territoriaux</b>	<b>24</b>
1 - DIRECCTE et DIECCTE	26
2 - L'Unité départementale (UD)	30
<b>G - Les coopérations internes et externes</b>	<b>34</b>
1 - Les partenaires sociaux	34
2 - Les organes d'orientation et de consultation	34
3 - Coopération avec d'autres entités	35
4 - La coopération internationale	36

<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	39
2 - Les moyens juridiques d'intervention	44
<b>B - Les interventions en 2020</b>	<b>45</b>
1 - Les interventions en matière de relations collectives du travail	46
2 - La santé et la sécurité au travail	49
3 - Les interventions en matière de relations individuelles de travail	66
4 - Les interventions en matière d'organisation du temps de travail et de rémunération	69
5 - La lutte contre le travail illégal	72
6 - Le détachement des entreprises étrangères prestataires de services	77
7 - Les interventions dans les secteurs spécifiques	81
<b>C - Les suites des contrôles</b>	<b>88</b>
1 - Les mises en demeure	89
2 - La demande de vérification périodique	90
3 - Les référés	90
4 - La possibilité de retirer des salariés de situations dangereuses	91
5 - Les sanctions administratives	92
6 - La verbalisation et les différentes suites pénales	95
<b>D - L'action en faveur de l'accès au droit et le conseil</b>	<b>98</b>
1 - Le rôle des différents échelons du système	98
2 - Le code du travail numérique	101
3 - L'activité des services de renseignement	101
<b>E - Le signalement des déficiences et des abus en matière de législation</b>	<b>103</b>
<b>F - Le code de déontologie</b>	<b>103</b>
1 - La prévention des conflits d'intérêt	104
2 - Devoir d'information et confidentialité	104

<b>III - Ressources humaines et moyens de fonctionnement</b>	<b>107</b>
<b>A - Le statut et les effectifs</b>	<b>107</b>
1 - Le corps de l'inspection du travail	107
2 - Le corps des contrôleurs du travail	107
3 - Les effectifs de l'inspection du travail	108
<b>B - Un personnel spécialisé, recruté par concours et formé</b>	<b>108</b>
1 - Le recrutement	108
2 - La formation	108
<b>C - La protection fonctionnelle</b>	<b>109</b>
<b>D - Le système d'information</b>	<b>111</b>
<b>E - Les moyens matériels</b>	<b>112</b>
<b>Annexes</b>	<b>113</b>
<b>Sources</b>	<b>113</b>
<b>Textes de référence</b>	<b>114</b>
<b>Textes parus en 2020</b>	<b>115</b>



L'inspection du travail en France en 2020 est le rapport remis par le Gouvernement français au Bureau international du travail (BIT) dans le cadre des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).

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

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

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