



L'INSPECTION DU TRAVAIL

EN FRANCE EN 2014

RAPPORT

rédigé en application

des articles 20 et 21 de la convention n° 81 (industrie et commerce)
des articles 26 et 27 de la convention n° 129 (agriculture)
de l'article 8 de la convention n° 178 (gens de mer)

de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Direction générale du travail
Service de l'animation territoriale
Département du pilotage du système d'inspection du travail

AVANT-PROPOS

Depuis plusieurs années, comme d'autres institutions, l'inspection du travail évolue dans son organisation et ses méthodes d'intervention. Il lui faut, pour répondre aux obligations résultant de ses engagements internationaux, transformer ses modes d'action pour tenir compte des tendances de fond qui transforment le monde du travail, et être à la hauteur des enjeux qui sont les siens en tant que service public constitutionnel. Elle est en effet chargée de donner force aux principes issus du préambule de la Constitution de 1946 : droit à la dignité, droit d'occuper un emploi sans distinction liée à des critères illicites, droit à la participation, droit à la négociation collective, droit à la protection de la santé, et droit à la liberté dans l'action syndicale. C'est en se référant à ces principes que doit se concevoir le système d'inspection du travail du XXI^e siècle.

Pour répondre à ces exigences à la fois juridiques, économiques et sociales, le système doit se fixer des orientations stratégiques, et notamment concentrer une grande partie de son action sur les sujets les plus essentiels, au bénéfice des salariés les plus fragiles : la lutte contre le travail illégal et la protection de l'intégrité des travailleurs. La reconnaissance du caractère fondamental des droits sociaux, défini au long des années par la doctrine et la jurisprudence, est au coeur de la démarche de l'Organisation internationale du travail. L'action administrative, dans le choix des actions de contrôle et l'analyse des risques à prévenir, ne peut ignorer et rester à l'écart de ce processus de fond. Par ailleurs, les principes d'égalité et de continuité du service public imposent que l'action de l'inspection se déploie en tout lieu de manière cohérente.

Un grand pas a été accompli en 2014 avec la réorganisation du système d'inspection. Dans sa configuration renouvelée, l'inspection du travail est de plus en plus en mesure d'appréhender des sujets complexes et des comportements frauduleux éphémères. Dans les territoires, les actions nationales sont désormais mises en œuvre de manière plus homogène sur les thèmes prioritaires définis par les autorités publiques. Au-delà de chaque situation contrôlée, les actions collectives sont conçues pour infléchir le comportement global des acteurs dans le sens souhaité. Les actions territoriales sont construites avec les agents de contrôle mais aussi avec les représentants des professions et des salariés. La nouvelle organisation du système d'inspection du travail, associée à une évolution de ses méthodes d'action, pouvant s'appuyer sur un système d'information efficient, permettra enfin de concrétiser dans les faits et le droit les stipulations des conventions de l'O.I.T. consacrant le concept de système d'inspection du travail, lequel a désormais en France sa déclinaison organique et opérationnelle.

Enfin, la fonction de renseignement, d'information, de conseil aux usagers qui en ont besoin, est confortée, articulée plus efficacement avec les autres services. Agents de contrôle, agents d'appui, agents de renseignement, assistants de contrôle, toutes ces compétences organisées en système vivant et articulé contribueront à la construction d'une inspection plus efficace collectivement et mieux insérée dans son environnement institutionnel, économique et social.

YVES STRUILLLOU

Directeur général du Travail

Quelques dates dans l'éphéméride de 2014

20 mars 2014 : parution du décret n° 2014-359 relatif à l'organisation du système d'inspection du travail, qui réorganise les services et crée un organe central d'intervention

9 avril : la Commission européenne propose la création d'une plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré. L'économie souterraine représenterait entre 15 et 20 % du PIB de l'Union.

28 avril : la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail (*Safe Day*) est consacrée à l'utilisation des produits chimiques¹.

16 mai : consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM) sur le plan d'accompagnement et de prévention du projet « Ministère fort » proposé par l'administration.

26 mai : lancement de la campagne de prévention des chutes de personnes sur le thème « Travail en hauteur, pas droit à l'erreur »

26 mai : arrêté ministériel portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail

28 mai - 12 juin : Conférence Internationale du Travail à Genève. Le ministre chargé du travail y prononce une allocution sur la nécessité d'une mondialisation des règles sociales et d'une intervention accrue de l'OIT.

24 juin : arrêté ministériel portant dérogation à la création dans chaque département d'une section d'inspection du travail compétente dans les exploitations, entreprises et établissements agricoles

7 et 8 juillet : conférence sociale annuelle, clôturée par le Premier ministre. Le Gouvernement y annonce l'ouverture d'une négociation relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social

24 - 27 août : le XXème congrès mondial pour la santé et la sécurité au travail réunit 4000 participants à Francfort ; il leur offre une plateforme d'échange de connaissances, de pratiques et d'expérience, permettant d'élargir ses connaissances, de développer des idées stratégiques pouvant être mises en pratique, et de favoriser les coopérations en renforçant les relations entre les parties prenantes et en consolidant les réseaux et alliances existants par de nouvelles passerelles.

2 septembre : cérémonies dans les régions et à Paris en mémoire de Sylvie Trémouille, contrôleur du travail, et Daniel Buffière, inspecteur de la Mutualité sociale agricole, assassinés le 2 septembre 2004 dans l'exercice de leurs fonctions. En présence de leur famille, deux rosiers sont plantés dans le jardin de l'hôtel du Châtelet, siège du ministère chargé du Travail

29 octobre : ratification par la France de la Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, qui entrera en vigueur le 29 octobre 2015

27 et 28 novembre : colloque organisé par l'INRS au sujet des « Cancers professionnels : nouveaux enjeux pour la prévention ». Les thèmes abordés sont variés : résultats d'études et bilans récents sur les différents cancers, vigilance, veille, surveillance et alerte ; l'action préventive (fixation des valeurs-limites d'exposition, substitution, prévention et dépistage, accompagnement des entreprises, action des pouvoirs publics et des institutionnels)

2 décembre : à l'Hôtel du Châtelet, le ministre remet leur carte professionnelle aux 35 femmes et 21 hommes de la première promotion des inspecteurs du travail bénéficiant de la transformation des emplois de contrôleur du travail, et venant d'achever leur formation initiale.

¹ Voir document en annexe (CD). Pour plus d'informations : Organisation internationale du travail, Service de l'administration du travail, de l'inspection du travail et de la sécurité et la santé au travail (LABADMIN/OSH), www.ilo.org/safeday

4 décembre : 10.052 fonctionnaires et agents publics du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en poste dans les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), dans les directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) et dans les administrations centrales sont appelés à voter aux élections professionnelles dans le cadre du renouvellement des instances de représentation du personnel dans l'ensemble des fonctions publiques.

9 décembre : colloque organisé par la Dares sur le thème « Les relations professionnelles à l'épreuve des pratiques, des lois et du contexte économique », autour des résultats statistiques de l'enquête « Réponse » et des monographies qui les ont exploités. Un état des lieux de la négociation d'entreprise en France et de ses évolutions récentes est notamment présenté.

Fin décembre : le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle est constitué pour son entrée en service début 2015

CHIFFRES – CLÉS

		2014	2013	2012
Champ d'intervention	Entreprises relevant du contrôle de l'inspection du travail (en millions)	1,82*	1,80	1,82
	Salariés (en millions)	18,2*	18,2	18, 3
Organisation	Sections d'inspection du travail ou unités de contrôle (2014)	232 UC territoriales 28 UC régionales	790	790
	Nombre d'établissements par agents de contrôle	814	856	823
Personnel (en ETP au 31/12)	Responsables d'unités de contrôle	226		
	Inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises	1060 (dont 205 lauréats de l'EPIT**)	781	783
	Contrôleurs du travail chargés du contrôle des entreprises.	1.176	1320	1428
	Agents chargés du contrôle des entreprises	2236	2101***	2211
	Assistants au contrôle	829	864	868
	Agents appui-ressources-méthodes (ARM)	90	92	92
	Médecins inspecteurs du travail	31	35	35
	Ingénieurs de prévention	68	67,7	67
	Agents des services de renseignement du public	512	522	533
Ratio : nombre de salariés par agent de contrôle		8139	8710	8229
Activité	Interventions	220.800	294.000	265.300
	Contrôles en % des interventions	54	57	60
	Lettres d'observations	131.639	183.500	163.000
	Mises en demeure	3068	5375	5515
	Procédures pénales engagées	3748	6374	7624
	Référés	13	63	31
	Arrêts et reprises de travaux	4498	6517	6223
	Enquêtes	55.626	64.736	59.665
	Nombre moyen d'intervention/agent de contrôle	99	145	117

* N.-B. : les méthodes de calcul ont évolué en 2014 par rapport aux années précédentes

** EPIT : Examen professionnel d'inspecteur du travail dans le cadre du plan de transformation d'emploi de contrôleur du travail en inspecteur

*** Il s'agit des effectifs au 31 décembre 2013. Durant la majeure partie de l'année 2013, l'effectif des agents de contrôle a peu varié par rapport à ceux de l'année 2012. En effet, au 30 novembre 2013, on comptait encore 1418 contrôleurs en section (ETP) ; le fait qu'ils n'étaient plus que 1320 au 31 décembre 2013 est dû essentiellement à la sortie des contrôleurs en section (108) ayant réussi l'examen professionnel (EPIT) organisé dans le cadre du plan de transformation d'emploi² et étant entrés en formation en tant qu'inspecteurs stagiaires à compter du 9 décembre 2013.

² Voir *infra*

Note liminaire

Le présent rapport a pour objet de présenter à l'autorité internationale les informations dont la transmission est prévue par les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)³, et de les compléter par toutes informations utiles permettant de mieux prendre en compte l'actualité dominante de l'année ainsi que les problématiques qui ont irrigué l'activité du système d'inspection du travail dans toutes ses composantes. Son édition annuelle permet au Bureau international du travail de s'assurer de la conformité de l'inspection du travail nationale aux règles définies par les conventions. Le rapport expose à la fois les caractéristiques permanentes ou évolutives du système d'inspection, les données de bilan issues des services, les axes et les modalités de sa réforme ainsi que ses préoccupations et les réalisations de l'année, avec des exemples illustrant les interventions des services dans leur environnement socio-économique. C'est l'un des supports répondant aux exigences de communication sur la manière dont l'inspection du travail évolue et concourt à l'application de la législation du travail.

I - Champ d'intervention et organisation

L'application de la loi en matière de travail repose en premier lieu sur la volonté de l'ensemble des acteurs de l'économie ; à défaut, l'action publique qui doit assurer l'effectivité de la législation du travail incombe :

- aux magistrats de l'ordre judiciaire, siégeant, sur le plan civil, au Conseil de prud'hommes ou au tribunal de grande instance et, au pénal, au tribunal correctionnel et de police ;
- aux agents de l'inspection du travail⁴ sous l'autorité quasi-unique du ministre chargé du travail ;
- aux agents d'administrations et d'organismes concourant avec l'inspection du travail à la répression des infractions liées à l'emploi de travailleurs et à la prévention des risques professionnels.

I - a Une compétence généraliste

La fonction d'inspection du travail est assurée pour l'essentiel par le ministère chargé du travail. Celui-ci a compétence⁵ dans tous les secteurs d'activité hors administrations publiques et territoriales : industrie, commerce, services, agriculture, transports, activités de la mer, à la seule exception de quelques secteurs à technicité particulière, où l'inspection est confiée à des agents relevant d'autres ministères ou autorités de tutelle⁶.

S'exerçant sur le tissu socio-économique du pays pour y faire appliquer un large éventail de textes, la compétence de l'inspection du travail française, plus ample que dans d'autres Etats⁷, s'est progressivement encore étendue au cours des dix dernières années⁸. Cette

³ 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. Voir en annexe (CD).

⁴ Plus exactement : « des inspections du travail », puisqu'il existe des services spécialisés. Voir *infra* sur les secteurs particuliers.

⁵ La *compétence* est ici généralement entendue comme la capacité juridique à intervenir au nom de la puissance publique, dans le but de vérifier l'application de textes limitativement définis ou de les faire appliquer, dans une variété de situations où une ou plusieurs personnes travaillent en état de subordination à un donneur d'ordres.

⁶ Dans les mines et carrières (R.8111-8 et 9), les industries électriques et gazières (R.8111-10 et 11), et les établissements de défense (R.8111-12). Voir *infra*.

⁷ La santé et la sécurité au travail sont les seuls champs d'intervention communs à tous les systèmes d'inspection.

⁸ Les causes de cette extension sont diverses : « privatisation » de grandes entreprises publiques, fusion des services d'inspection (2009), extension de certains textes à de nouveaux secteurs, parution de textes augmentant

extension du domaine d'intervention accentue le souci de fiabiliser le fonctionnement des services compétents en les renforçant par une structure de système mieux affirmée⁹.

L'inspection du travail française est dite généraliste du fait de son champ d'intervention, que ce soit du point de vue des textes à faire appliquer, du grand nombre de salariés concernés, des secteurs économiques couverts, des vastes attributions de la compétence matérielle ; elle est généraliste aussi par comparaison avec d'autres systèmes d'inspection spécialisés en santé et sécurité au travail comme, par exemple, en Grande-Bretagne.

Ses services veillent à l'application de normes¹⁰ juridiques de sources variées : textes législatifs (lois, ordonnances), réglementaires (décrets, arrêtés, codifiés ou non dans le code du travail¹¹, dispositions du code de la santé publique, du code rural et de la pêche maritime, du code du travail maritime, du code de l'environnement, du code de la sécurité sociale, etc.), textes d'origine conventionnelle, notamment les conventions collectives.

Ne serait-ce qu'à titre de renseignement lorsqu'ils n'ont pas capacité à exercer un contrôle, ils interviennent potentiellement sur l'ensemble de la relation de travail (relations individuelles¹² et collectives¹³ de travail, conditions de travail, conditions d'emploi, au regard de l'interdépendance des différentes règles gouvernant la relation de travail : régularité de l'emploi, licéité du contrat de travail, organisation et durée du travail, dialogue social, formes et niveaux de rémunération, conditions et équipements de travail).

Le service d'inspection du travail est compétent, sauf exceptions, dans l'ensemble des établissements du secteur non public¹⁴.

I - a - 1 Le champ d'intervention

La population active totale comprend 28,6 millions de personnes, la population active occupée¹⁵ 26,2 millions¹⁶.

le champ d'action, exercice effectif de compétences jusqu'alors demeurées plutôt virtuelles (par exemple dans les hôpitaux), etc.

⁹ Sur ces sujets, voir notamment : Thomas Kapp, Paul Ramackers, Jean-Pierre Terrier, *Le système d'inspection du travail en France : missions, statuts, moyens et fonctionnement*, Editions Liaisons, février 2013, 502 p., publié sous l'égide de l'INTEFP. Préface du Directeur général du travail. ISBN : 978-2878809077. Ouvrage très complet et précis, présentant les missions, l'organisation et les modalités pratiques d'intervention, les règles de l'institution, le rôle des différents acteurs.

¹⁰ « Norme » est entendu ici au sens général qu'utilise l'Organisation internationale du travail, à savoir une loi, règle ou prescription que doivent suivre les employeurs dans le cadre de l'emploi de salariés. En revanche, dans l'acception aujourd'hui la plus fréquente, il s'agit plus précisément d'un document de référence énonçant des solutions à des problèmes techniques et commerciaux, concernant des produits, biens et services qui se posent de manière répétée dans les relations entre les partenaires économiques, scientifiques, techniques et sociaux. Les normes sont très présentes dans le champ du travail : voir document à ce sujet en annexe (CD)

¹¹ S'agissant des textes parus en 2013 en matière de travail, voir document en annexe (CD)

¹² Sous réserve des limites de compétence en matière de contrat de travail, développées *infra*.

¹³ Voir notamment document en annexe (CD) sur la médiation informelle dans les conflits collectifs, et également *infra*, en partie III, sur les interventions en matière de relations collectives de travail.

¹⁴ Sauf exceptions : établissements publics à caractère administratif, ou industriel et commercial, maîtres d'ouvrage public dans certains cas, hôpitaux publics sur le champ de la santé et de la sécurité au travail, ateliers des établissements publics d'enseignement professionnel. Voir *infra*.

¹⁵ La définition internationale de la population active adoptée en 1982 par une résolution BIT regroupe la population active occupée et les chômeurs (ces deux concepts étant entendus selon les définitions du BIT). La population active occupée au sens du BIT comprend les individus âgés de 15 ans à 64 ans ayant travaillé ne serait ce qu'une heure au cours d'une semaine de référence, qu'ils soient salariés, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprises ou l'exploitation familiale. Elle comprend aussi les personnes pourvues d'un emploi mais qui sont temporairement absentes pour un motif tel que maladie de moins d'un an, congés payés, congé de maternité, conflit du travail, formation, intempérie. Les militaires du contingent, les apprentis et les stagiaires rémunérés effectuant un travail font partie de la population active occupée

¹⁶ Source : Insee

Retranchement fait des actifs salariés pour lesquels l'inspection du travail n'intervient pas du fait de leur statut (les fonctionnaires, notamment), la compétence de l'inspection du travail s'exerce sur environ 18,2 millions de salariés.

Le nombre total d'entreprises¹⁷ est de 3.590.000, dont la majorité n'emploie pas habituellement de salarié.

Environ 1.820.000 établissements¹⁸, dont 70 % appartiennent au secteur tertiaire et 2,3% sont situés outremer, relèvent du contrôle de l'inspection du travail.

Le champ de compétence de l'inspection du travail comprend également les chantiers (à durée limitée par définition), les navires et bateaux, ainsi que des personnes physiques ou morales n'employant pas nécessairement de salarié mais assujetties, au cours de leur activité, à certaines dispositions du code du travail, comme les maîtres d'ouvrage, ou encore les artisans et les travailleurs indépendants intervenant dans des chantiers.

Au-delà de ce périmètre toujours évolutif mais relativement bien cerné de compétence totale, l'inspection du travail dispose d'une compétence d'investigation *a priori*, en présence de toute situation ou relation de travail, pour en vérifier la légalité¹⁹. La compétence s'étend donc à une variété de situations de travail à analyser, impliquant un nombre indéterminé de personnes et d'acteurs : candidats du marché du travail²⁰, travailleurs, employeurs, personnes impliquées comme bénéficiaires du travail ou comme donneurs d'ordre. Les travailleurs concernés peuvent *par ailleurs* appartenir à toute sorte de catégories²¹ et présenter toute sorte de caractéristiques ayant ou non un effet sur la légalité de la situation ou de la relation de travail : mineur ou adulte, étudiant, stagiaire, sans emploi ou occupant plusieurs emplois, demandeur d'emploi, bénévole, associé ou mandataire de société, ressortissant étranger, artisan, auto-entrepreneur²², retraité, etc.

Il s'agit d'un champ d'enquête de nature préjudicielle, qui correspond à des actes de contrôle faisant partie principalement de la lutte contre le travail illégal. Dans certains cas, la relation de travail avec le donneur d'ordre apparaît requalifiable en relation de subordination caractérisant un contrat de travail : dès lors que l'existence de fait d'un contrat de travail est constatée, la compétence s'étend -sous le contrôle du juge- au respect des droits fondamentaux, du salaire minimal, des règles en matière de santé et sécurité au travail.

Les travailleurs étrangers détachés inscrits dans les déclarations de prestations de services réalisées par les entreprises étrangères étaient de 228.600 en 2014 (212.600 en 2013). Autour de ce type de travail tout à fait légal un important phénomène de fraude s'est développé, difficilement quantifiable, conduisant les services à effectuer des contrôles nombreux sur des présomptions de travail illégal²³ -souvent confirmées au terme de l'enquête-.

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

¹⁷ Ou « unités légales » dans la terminologie statistique, c'est-à-dire des entités juridiques.

¹⁸ L'établissement est une unité de production localisée géographiquement, individualisée mais dépendant juridiquement d'une entreprise. L'établissement constitue le niveau le mieux adapté à une approche opérationnelle de l'activité d'inspection du travail comme géographique de l'économie. Il est relativement homogène et son activité principale apparaît proche du produit. Source : Insee

¹⁹ Cette compétence est partagée avec différents services intervenant dans la lutte contre le travail illégal, notamment de police et de gendarmerie.

²⁰ L'inspection du travail a compétence en matière de respect des droits fondamentaux des candidats à un recrutement, et de licéité des procédés de sélection utilisés par l'employeur à cet effet.

²¹ Par exemple au sens de la réglementation de l'accès au marché du travail.

²² L'Acosse dénombrait près de 920.000 auto-entrepreneurs administrativement actifs en 2014, mais dont 41,5% ne réalisent aucun chiffre d'affaires (source : Acosse, cité par *Le Figaro*, 4 août 2015).

²³ Voir en partie III la lutte contre le travail illégal.

relevant *de facto* du salariat, ou sur certains points relatifs à la sécurité des travailleurs indépendants, dans le BTP ou les travaux forestiers notamment.

Du point de vue des effectifs couverts par les services, il résulte de ces modulations de la compétence en fonction des situations rencontrées que le champ d'intervention de l'inspection du travail n'est pas homogène, et ne correspond à aucun panel d'étude chiffrée disponible.

Certains facteurs sont par ailleurs susceptibles d'avoir un impact sur l'activité des services, comme les défaillances d'entreprises qui appellent de leur part des interventions en matière de constat et signalement du non-paiement des salaires et/ou de renseignement des salariés sur leurs droits. En moyenne annuelle, plusieurs dizaines de milliers d'entreprises employant des salariés font l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire (63.400 en 2014).

Les secteurs d'intervention

Tous les secteurs d'activité des entreprises privées sont couverts, même si, pour quelques secteurs d'activité particuliers, les modalités d'exercice de la compétence ont été adaptées²⁴.

Depuis le 1^{er} janvier 2009²⁵, l'inspection du travail, unifiée par la fusion des services antérieurement distincts, a pleine compétence dans l'industrie, le commerce, les services, les professions agricoles et le secteur des transports, y compris la navigation fluviale et maritime que ce soit pour la pêche, le transport ou la plaisance.

Les caractéristiques principales des secteurs d'activité couverts sont les suivantes :

Le nombre global d'établissements couverts par l'IT est de 1,8 million, dont environ 2 % sont situés en outremer. Plus de 83 % de ces établissements emploient moins de 10 salariés et près de 14 % de ces établissements emploient entre 10 et 49 salariés.

La répartition des établissements par secteurs économiques est la suivante : tertiaire : 72 % ; agriculture : 10 % ; construction : 11 % ; industrie : 7 %.

La compétence de l'inspection du travail s'exerce sur 18,2 millions de salariés.

Les salariés travaillent dans les grands secteurs d'activité suivants :

- tertiaire : 68 %
- industrie : 16 %
- agriculture : 9 %
- construction : 7 %

Les effectifs salariés du secteur privé ont été quasiment stables en 2014. L'emploi recule dans l'industrie, la construction et la majorité du secteur tertiaire ; il augmente dans l'informatique, les activités juridiques et de conseil et l'action sociale.

La répartition par effectif d'établissements fait apparaître que :

- 24 % des salariés travaillent dans des établissements de moins de 10 salariés,
- 28 % dans des établissements de 10 à 49 salariés,
- 28 % dans des établissements de 50 à 249 salariés,
- 20 % dans des établissements de plus de 249 salariés²⁶.

Cette répartition des établissements et de l'emploi salarié par tranches d'effectifs d'établissements influe sur l'organisation des contrôles. En effet, plus de 80 % des établissements comptent moins de 10 salariés et totalisent environ 24 % de l'emploi salarié.

²⁴ Voir *infra*, les secteurs particuliers

²⁵ Décrets n° 2008-1503 et 2008-1510 ; arrêté du 30 décembre 2008.

²⁶ Dont 3% dans des établissements de plus de 2000 salariés.

Outre leur nombre important (1,4 millions), les établissements de moins de 50 salariés constituent ceux pour lesquels l'accès au droit, et au droit du travail en particulier, est le moins aisé, tant pour les employeurs que pour les salariés. Cette caractéristique impacte également fortement les services de renseignement du public.

L'importance quantitative des chantiers du BTP, variable suivant les années et les secteurs géographiques, est également un facteur qui influence nécessairement l'activité de l'inspection du travail, d'autant que les risques professionnels y sont élevés ainsi que le nombre d'accidents du travail.

L'évolution de fond du marché de l'emploi vers différentes formes de travail en discontinu comme l'intermittence instituée dans le secteur du spectacle et de l'événementiel, ou encore le travail des jeunes sous différents types de contrats, impacte l'action de l'inspection du travail en matière de lutte contre la précarité illicite et en matière de prévention des risques professionnels. C'est le cas également pour le travail temporaire, en expansion depuis plus de vingt ans avec des fluctuations liées à celles de l'économie. Près de 2 millions de personnes en moyenne chaque année signent un contrat de mission, ce qui correspond à plus de 500.000 intérimaires en équivalent-emploi à temps plein, pour une durée moyenne de mission de moins de deux semaines.

Enfin, pour l'application des dispositions de droit issues de la négociation nationale ou sectorielle entre partenaires sociaux, qui fait partie des missions de l'inspection du travail, l'extrême ramification des secteurs d'activité en branches professionnelles, au nombre de plus de 1000, et d'importance très inégale, complique la tâche des services chargés de surveiller l'effectivité des dispositions notamment salariales contenues dans les accords collectifs ou dans les conventions collectives, au nombre également important.

Dans le secteur agricole

Les sections d'inspection dédiées au contrôle du secteur agricole veillent à l'application de textes inclus dans le code du travail mais aussi d'autres textes spécifiques²⁷, notamment le livre 7 de la partie 1 du code rural et de la pêche maritime.

En 2014, 194.460 établissements agricoles sont répertoriés²⁸ (194.600 en 2013).

1.665.000 salariés ont été employés dans ce secteur au cours de l'année, dont 640.500 femmes. Le nombre d'emplois en cours d'année est 2.161.800, représentant 714.450 emplois en équivalent temps plein.

La proportion de salariés agricoles dans le total des salariés du champ d'intervention de l'inspection du travail est de moins de 4 %.

Le secteur agricole comprend majoritairement de très petits établissements : 95% emploient moins de 10 salariés.

En matière de transport

Le secteur du transport routier de marchandises compte 36.000 entreprises exerçant à titre principal une activité de transport pour le compte d'autrui ; 1000 entreprises qui réalisent une activité de messagerie ou de fret express. 80% de ces entreprises ont moins de 10 salariés et 3% plus de 50 salariés. Chaque année, 200 milliards de tonnes-kilomètres sont effectuées

²⁷ Indépendamment de la fusion des services d'inspection réalisée en 2009, le ministère de l'agriculture continue à élaborer des textes incluant des éléments réglementaires en matière de travail.

²⁸ Source : CCMSA, 2015. Dans les chambres d'agriculture, qui sont des établissements publics administratifs employant du personnel sous droit privé, l'inspection du travail n'a pas compétence, sauf en matière de santé et de sécurité. Des commissions départementales y font office de CHSCT sans en avoir tous les moyens.

par les véhicules immatriculés en France, dont 80% sont assurées par des camions de transport pour le compte d'autrui. Le parc de camions se compose de 430.000 véhicules. Le secteur du transport pour le compte d'autrui emploie 350.000 salariés²⁹.

Chaque section non agricole veille sur son territoire à l'application des dispositions du code du travail dans ce secteur et de celles de la réglementation sociale européenne (RSE) qui portent sur l'organisation de la durée du travail et notamment des temps de conduite des chauffeurs³⁰.

Le transport terrestre de voyageurs hors voie ferrée emploie 220.000 salariés.

Le transport ferroviaire, dans lequel l'inspection du travail est compétente notamment en matière de santé et sécurité, emploie 166.000 agents sur l'emprise du réseau ferré. La compétence des sections concernées a été distribuée en la calquant sur les réalités organisationnelles des opérateurs, afin d'atténuer les inconvénients de contrôle résultant de la configuration à la fois territoriale du réseau ferroviaire et fonctionnelle de son exploitation.

Le transport par eau emploie 17.000 salariés et l'aérien 69.000.

Compétence et organisation dans le secteur maritime³¹

Des sections d'inspection du travail spécialisées sont compétentes le long du littoral pour contrôler les navires et les entreprises d'armement maritime. Il s'agit d'un secteur numériquement restreint en effectifs de travailleurs, mais très réglementé. L'appui juridique et méthodologique est apporté par un réseau de référents régionaux animé par un référent national. Celui-ci fait le lien avec le ministère en charge des affaires maritimes qui pilote la réglementation spécifique à ce secteur.

Les obligations de la France en matière de contrôle du droit du travail maritime ont évolué dans les années récentes. La convention internationale du travail maritime de l'OIT³² de 2006 remplace à compter du 1^{er} mars 2014 plusieurs conventions applicables aux navires de commerce, dont la convention n° 178 du 22 octobre 1996 relative à l'inspection du travail³³ ; elle modifie de manière significative les mécanismes de contrôle de son application, notamment par un dispositif de certification sociale et un contrôle par l'Etat du port, applicables au niveau international. Celle-ci tend à constituer un « code du travail mondial » pour les marins. La directive européenne 2013/54/UE est venue de surcroît étendre à l'ensemble des Etats membres de l'Union³⁴ les dispositifs de contrôle déjà prévus par le titre V de cette convention de travail maritime ; les mécanismes de contrôle communautaire vis à vis des Etats-membres sont plus exigeants que ceux de l'OIT.

²⁹ Source : Acof, SNCF, RATP ; publié par le Commissariat général au développement durable, *Chiffres et statistiques* n° 433, juillet 2013.

³⁰ Cette compétence est partagée avec les services de gendarmerie et de police. De son côté, le ministère chargé des transports dispose d'un corps de contrôle spécialisé : les contrôleurs des transports terrestres, qui interviennent principalement sur route. Ils veillent à la bonne application de l'ensemble des dispositions de la RSE, de la réglementation relative à la circulation ainsi que celles relatives à l'organisation de la profession et à l'accès au marché du transport routier.

³¹ Voir aussi documents en annexe (CD). Sur les textes de compétence en matière maritime, voir aussi *L'Inspection du travail en France en 2010*, Rapport au BIT, pp. 18 et 19

³² La Convention du travail maritime, premier instrument juridiquement contraignant de l'Organisation internationale du travail, met en place un ensemble de normes couvrant les différents domaines du droit social dans le secteur du transport maritime. Elle fixe des normes minimales applicables à bord des navires, notamment en matière de conditions d'emploi, d'âge d'admission, de durée du travail, de santé, de sécurité au travail, d'hygiène et de bien être, en vue de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de vie des gens de mer. La Convention est entrée en vigueur le 22 août 2013 auprès des 30 premiers Etats à l'avoir ratifiée, et le 1^{er} mars 2014 en France.

³³ Sauf pour ce qui concerne le secteur de la pêche maritime

³⁴ Il s'agit à ce jour du premier et du seul instrument communautaire qui porte sur le contrôle de la réglementation du travail incombant à l'inspection du travail

Les agents de l'inspection du travail sont pleinement compétents pour contrôler le respect de la législation du travail à l'égard des gens de mer employés à bord des navires battant pavillon français. La flotte de commerce (transports et services maritimes) de plus de 100 UMS sous pavillon français compte 301 navires au 1^{er} janvier 2014³⁵. Elle se compose d'une flotte dite « de transport » (190 navires) et d'une flotte de services maritimes (111 navires). Les 190 navires dédiés au transport totalisent près de 5,4 millions d'unités de jauge brute et leur capacité d'emport est de près de 6,2 millions de tonnes de port en lourd. Les 111 navires dédiés aux services totalisent 297.000 unités de jauge. Au-delà de ces chiffres, la flotte de plus de 100 UMS relevant des intérêts français comprend 750 navires supplémentaires pour 17,5 millions d'UMS. Elle est principalement constituée par des navires de charge (62 % en nombre et 85 % en jauge) et des navires de services maritimes *offshore* (30 % en nombre contre 2,2 % en jauge). Répartie selon les registres d'immatriculation, la flotte française de transport de plus de 100 unités de jauge brute comprend 82 navires inscrits au Registre International Français (RIF), 67 navires au registre métropolitain et 41 navires aux registres d'Outremer, dont 28 en Polynésie Française. La flotte de service de plus de 100 UMS comprend 79 navires inscrits au Registre International Français (RIF) et 32 navires au registre métropolitain.

La règle 5.1.4 , paragraphe 7 de la convention de travail maritime de 2006 ainsi que l'article 5-2 de la Convention n° 178 de l'OIT (qui reste applicable pour les navires de pêche) disposent que les inspecteurs du travail sont autorisés à exiger qu'il soit remédié à tout manquement et à interdire à un navire sous pavillon français de quitter le port jusqu'à ce que les dispositions nécessaires aient été prises, lorsqu'ils ont des raisons de croire qu'une carence constitue un danger significatif pour la santé et la sécurité des gens de mer, le navire ne devant pas être indûment retenu ou retardé »³⁶.

Par ailleurs, les Etats membres sont tenus d'organiser un contrôle par l'Etat du port des navires battant pavillon étranger et faisant escale dans les ports français. Ce contrôle est assuré par des agents des affaires maritimes spécialement habilités à cet effet³⁷, et relevant des centres de sécurité des navires. Les agents de l'inspection du travail peuvent être appelés, en qualité d'experts, à participer aux contrôles réalisés par les « *port state control officers* ». En outre, ils pourront contrôler directement les navires étrangers effectuant du cabotage côtier ou des prestations de services dans les eaux territoriales françaises en application des règles dites de l'Etat d'accueil. Dans ce cadre, ils peuvent vérifier l'identité des personnes employées à bord des navires et contrôler les dispositions de la législation sociale qui, par voie réglementaire, ont été rendues applicables aux équipages de ces navires³⁸.

Dans les anciens établissements publics, régies ou sociétés nationales

La compétence de l'inspection du travail s'est étendue au fil des années 2000 et 2010 dans ces établissements.

A Pôle-Emploi, l'inspection du travail est compétente pour contrôler le respect des dispositions du code du travail dès lors qu'elles sont applicables, ainsi que les dispositions conventionnelles. En revanche elle ne peut contrôler l'application des règles statutaires propres aux agents de droit public³⁹.

³⁵ Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, *Flotte de commerce sous pavillon français : état au 1^{er} janvier 2014*, 2014.

³⁶ Cf. possibilité de saisir le juge des référés par application des dispositions de l'article L.5545-14 du code des transports

³⁷ Appelés internationalement « *port state control officers* ».

³⁸ Règles prévues par les articles L.5561-1 et suivants du code des transports et du décret d'application du 1^{er} août 2014.

³⁹ Note DGT du 27 août 2012 sur le droit applicable à Pôle Emploi et la compétence de l'inspection du travail.

L'entreprise La Poste, anciennement régie par un statut public, devenue une société anonyme de droit privé, est entrée le 3 septembre 2011 dans le champ de compétence de l'inspection du travail. La Poste emploie plus de 250.000 agents (dont 54 % ont conservé en interne un statut issu de celui de fonctionnaire, les 46 % restant étant composés de contractuels de droit privé). L'inspection du travail a compétence dans l'entreprise, à cette réserve que, s'agissant des agents de droit public, cette compétence est restreinte au champ de la santé et de la sécurité au travail⁴⁰. Cette solution s'applique à France Télécom.

Dans les emprises de la Société nationale des chemins de fer français (SNCF), de l'établissement public Réseau ferré de France (RFF), et de la Régie autonome des transports parisiens (RATP), l'inspection du travail est compétente selon des modalités particulières liées à l'existence de statuts d'emploi, de réglementations et de modes d'exploitation spécifiques.

I - a - 2 Les champs de compétence spécifique

Les articles R.8111-8 à 12 introduisent une exception de compétence dans trois secteurs restreints : les industries électriques et gazières, les mines et carrières, les établissements des armées.

La production et le transport d'électricité

La compétence de l'inspection du travail est étendue depuis le 1^{er} janvier 2012 à l'ensemble du secteur du transport et de la distribution d'électricité. Elle comprenait déjà la société Electricité Réseau Distribution France (ERDF, 36.000 salariés)⁴¹. L'autre entreprise du secteur est Réseau de transport d'électricité (RTE, 8500 salariés).

Compétence de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)

Dans les centrales nucléaires de production d'électricité (CNPE), l'inspection du travail a été assurée dès les origines par l'administration chargée du contrôle technique. Les inspecteurs du travail habilités par l'ASN y exercent en pleine compétence⁴², parmi d'autres fonctions, l'ensemble des missions d'inspection du travail, sous l'autorité du ministre chargé du travail⁴³. Des ingénieurs ou techniciens sont habilités à cet effet en qualité d'inspecteurs. 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, sont l'objet d'un contrôle coordonné, effectué aux différentes étapes de l'existence d'une centrale nucléaire : construction, exploitation et démantèlement.

En 2014, 12 inspecteurs de l'ASN et un directeur du travail ont exercé ces missions au bénéfice de 30.000 salariés d'Electricité de France ou de sous-traitants travaillant, à temps complet ou non, dans l'enceinte des centrales nucléaires⁴⁴.

Les dix-neuf centrales nucléaires en exploitation, les neuf réacteurs en démantèlement et le réacteur EPR en construction à Flamanville relèvent de l'inspection du travail de l'ASN.

Dans les CNPE, les inspecteurs du travail de l'ASN ont quatre missions essentielles : contrôler l'application de la législation du travail dans tous ses aspects (santé, sécurité et conditions de travail, enquêtes sur les accidents du travail, qualité de l'emploi, relations collectives) ; conseiller et informer les employeurs, les salariés et les représentants du personnel sur leurs droits et obligations et sur la législation du travail ; faire remonter à

⁴⁰ Voir le décret n° 2011-619 du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité à La Poste.

⁴¹ Fiche DGT n° 2012-07, *La distribution de l'électricité*.

⁴² Article R.8111-11 du code du travail. L'inspection du travail généraliste (ou de droit commun) n'y a donc pas compétence.

⁴³ Il en résulte par exemple que lorsque un inspecteur du travail de l'ASN souhaite voir notifier à l'exploitant d'une centrale nucléaire de production d'électricité une mise en demeure dite « du Direccte », au sens de l'article L.4721-1 du code du travail, en raison d'une situation de péril, c'est au Direccte qu'il adresse le rapport à cet effet. L'ASN est en revanche l'autorité centrale des ingénieurs et techniciens dans les domaines de sa compétence.

⁴⁴ Source : ASN, août 2015

l'administration les informations sur les évolutions du travail et les carences éventuelles de la législation ; faciliter la conciliation entre les parties.

Compétence des DREAL⁴⁵ et DRIEE⁴⁶

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 DREAL (et de la DRIEE en Ile-de-France). Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Les mines et carrières

Dans les mines et carrières, ainsi que dans leurs dépendances, les missions d'inspection du travail sont exercées par les fonctionnaires habilités à cet effet par les directeurs des DREAL⁴⁷ parmi les agents placés sous leur autorité. Les missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail. Pour les carrières situées sur le domaine de l'Etat et mises à la disposition du ministère de la défense, les missions d'inspection du travail sont exercées par les agents habilités par ce ministère⁴⁸. Actuellement, il ne reste que très peu de mines et carrières souterraines⁴⁹ en France, tandis qu'à ciel ouvert environ 4000 sont en exploitation. On notera que le décret n° 2014-802 du 16 juillet 2014 a abrogé le titre « Amiante » du règlement général des industries extractives, de sorte que les dispositions du code du travail en la matière sont désormais seules applicables dans ce secteur.

Les armées (Inspection du travail dans les armées - ITA)⁵⁰

Le droit d'entrée des agents de l'inspection du travail de droit commun dans les établissements des armées a une portée limitée, car les agents n'ont aucune compétence juridique dans ces établissements⁵¹, ni compétence à l'égard des personnels civils et militaires de Défense, quel que soit leur statut. Une inspection du travail spécifique et autonome a compétence⁵² dans les emprises du ministère de la défense dont l'accès est strictement réglementé pour des raisons de sécurité.

Les modalités de répartition des compétences territoriales respectives de l'ITA et de l'inspection de droit commun ont été rappelées à l'occasion de la signature, le 21 janvier 2015, d'une convention de collaboration interservices entre le Contrôle général des armées (CGA) et la DGT.

Afin de garantir son indépendance à l'égard de la hiérarchie du ministère, l'ITA est placée sous l'autorité du CGA. Depuis l'arrêté du 16 juillet 2014, l'ITA, les inspecteurs de la radioprotection, l'inspection médicale de prévention du ministère de la défense et l'inspecteur technique de la protection contre l'incendie sont regroupés au sein du pôle travail du groupe des inspections spécialisées du CGA, dont les attributions sont précisées dans l'arrêté du 16 juin 2015.

Les agents du pôle travail assurent ainsi le contrôle de l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail, à la médecine de prévention, à la prévention

⁴⁵ Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement.

⁴⁶ Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie.

⁴⁷ R.8111-8 et 9. En Ile de France, par le directeur régional interdépartemental de l'environnement et de l'énergie

⁴⁸ Voir § suivant.

⁴⁹ 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.

⁵⁰ Voir aussi documents complémentaires en annexe (CD)

⁵¹ Cette configuration singulière est parfois inverse : ainsi l'inspection du travail peut avoir compétence pour contrôler des travaux effectués dans certains lieux, mais ne dispose d'aucun droit d'y pénétrer (bâtiments diplomatiques, habitations privées, etc.).

⁵² Article R.8111-12 du code du travail

contre l'incendie, à la radioprotection ainsi qu'à la prévention des accidents du travail ou de service et des maladies professionnelles de l'ensemble des organismes du ministère de la défense.

En outre, en application de l'article R.8111-12 du code du travail, l'ITA est compétente pour les travailleurs des entreprises extérieures intervenant dans les emprises réservées et surveillées du ministère, soit plus de 13.000 salariés en 2014.

Chaque inspecteur du travail voit son secteur de compétence géographique précisé dans l'acte qui le nomme. Cette désignation fait l'objet d'une publicité au Bulletin officiel des armées.

Au 31 décembre 2014, l'ITA comptait 13 inspecteurs, 4 adjoints des inspecteurs, une juriste placée au niveau national, 2 inspecteurs de la radioprotection⁵³, un inspecteur technique de la protection contre l'incendie, un inspecteur de la médecine de prévention dans les armées⁵⁴. A cette même date, le ministère de la défense comptait 215 019 militaires et 63 696 personnels civils⁵⁵.

I - a - 3 Les limites de la compétence

La compétence en fonction du lien salarié / employeur

Pour des raisons d'adaptation du droit à des spécificités concrètes ou juridiques justifiées par les caractéristiques de secteurs d'activité, le statut de l'employeur, la nature du lien de subordination ou le statut de l'employé déterminent ou excluent, dans quelques cas, la compétence de l'inspection du travail.

Dans le secteur public, celle-ci est étroitement restreinte à certains champs d'intervention.

Par ailleurs, la compétence en matière de contrat de travail de droit privé est bornée par celle du juge civil

Dans le secteur public, une compétence différenciée

En matière de conditions de travail des fonctionnaires et des contractuels de droit public, que ce soit de l'Etat ou des collectivités territoriales, régis par des statuts réglementaires, l'inspection du travail a une compétence très limitée⁵⁶, qui s'exerce uniquement sur saisine. Dans la fonction publique d'Etat, un contrôle interne est assuré par des inspecteurs santé et sécurité (IHS) qui ne sont pas issus du corps de l'inspection du travail⁵⁷. Les litiges nés de l'application des statuts réglementaires sont de la compétence des commissions paritaires internes et du juge administratif. Les agents contractuels de droit privé peuvent bénéficier de certaines dispositions du code du travail ; mais leur bonne application n'entre pas dans le champ de contrôle de l'inspection du travail.

L'inspection du travail a pleine compétence, en revanche, pour contrôler les conditions d'emploi et de travail de salariés des entreprises privées employés à effectuer des travaux et prestations dans les locaux d'une administration non assujettie elle-même au droit 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.

⁵³ Compétents sur l'ensemble des installations de la défense et des entreprises extérieures présentes dans les emprises de la défense.

⁵⁴ Compétent exclusivement sur le dispositif défense.

⁵⁵ Source : Rapport annuel d'activité 2014 de l'inspection du travail dans les armées.

⁵⁶ 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.

⁵⁷ 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 DGAFF n° 11 du 9 août 2011.

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.

Plusieurs articles du code de procédure pénale⁵⁸ instituent une compétence de l'inspection du travail pour le contrôle des règles d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués par les détenus à l'intérieur des établissements pénitentiaires ou à l'extérieur de ceux-ci pour le compte d'une entreprise concessionnaire. Le travail des détenus, conçu comme facteur de réinsertion sociale, est distinct de la peine qu'ils purgent, mais est soumis à un régime particulier⁵⁹. La compétence de l'inspection du travail n'inclut pas le constat d'infractions.

Les **établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux**⁶⁰ sont soumis à un contrôle de l'inspection du travail uniquement en matière de santé, sécurité et conditions de travail des agents titulaires ou contractuels qui y sont employés. Les agents de contrôle visitent par conséquent ces établissements pour y effectuer des investigations et des constats relevant de ce champ de compétence, limité en droit, en réalité assez vaste car le secteur emploie plus d'un million d'agents⁶¹, et de nombreux risques professionnels y sont présents. Depuis quelques années, l'inspection du travail y effectue un travail de contrôle consistant, principalement en prévention de risques liés aux substances, préparations et procédés dits « CMR » (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques), et aux conditions de travail (risques psycho-sociaux).

Dans les autres établissements publics, la compétence de l'inspection du travail est circonscrite selon les cas. Certains établissements sont soumis à un contrôle spécifiquement délimité. Ainsi, dans les établissements publics administratifs (EPA), le code du travail s'applique uniquement aux personnels employés dans des conditions relevant du droit privé (ex. L.2211-1) avec des modalités spécifiques de contrôle.

Sont 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.

Les effectifs du secteur public concernés par le contrôle (partiel) de l'inspection du travail, soit environ un million huit cent mille travailleurs, sont répartis comme suit :

-fonction publique hospitalière : 1.145.200 agents (chiffres de 2011)⁶² ;

-élèves de lycées professionnels : 701 900 (chiffres de 2010-2011) ;

-détenus ayant eu une activité professionnelle : environ 25 000⁶³.

Les établissements publics à caractère administratif emploient près de 500.000 personnes⁶⁴ ; mais la proportion de salariés qui y sont employés dans des conditions relevant du droit privé n'est pas connue.

⁵⁸ Notamment D.433-7, D.231 et D.232. Voir également circulaire du 16 juillet 1999.

⁵⁹ Cf. l'article 717-3 du code de procédure pénale, qui dispose notamment que « les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail. Il peut être dérogé à cette règle pour les activités exercées à l'extérieur des établissements pénitentiaires ».

⁶⁰ Mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

⁶¹ 1.040.252 au 31 décembre 2011 en équivalent temps complet (ETC), dont 77% de femmes. Les trois quarts des agents sont « titulaires » au sens du statut de la fonction publique hospitalière. Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

⁶² Dénombrement des agents en individus physiques - Source : Insee-DGAFF, au 31 décembre 2011

⁶³ Sources : DGAFF - Ministère de l'éducation nationale (prévision rentrée 2011) - Ministère de la justice et des libertés, 2011

⁶⁴ Source : Insee-DGAFF, au 31 décembre 2011

En matière de contrat de travail, une compétence partielle

L'inspection du travail contrôle entre autres le respect des dispositions d'ordre public⁶⁵ en matière de contrat de travail. Par ailleurs, elle est très souvent sollicitée sur la conclusion, l'exécution, la modification et la rupture du contrat de travail, que ce soit pour un renseignement ou pour une intervention. La croyance assez répandue dans le public selon laquelle elle peut *intervenir* dans la relation contractuelle est difficile à rectifier car elle est à la fois vraie et fausse : elle appelle des précisions assez complexes.

En résumé, dans ce champ juridique, l'inspection du travail est à la fois garante de l'ordre public⁶⁶ et au service des usagers en mettant à disposition des informations, et en effectuant des interventions ; mais sa compétence reste limitée à certains types de faits et doit coexister, sans empiètement, avec celle du Conseil de prud'hommes⁶⁷.

En matière de relations collectives de travail, une compétence aménagée

Le système français se distingue dans l'environnement international par son implication dans les relations collectives de travail⁶⁸. Ce concept englobe de nombreux aspects des relations du travail, dont la plupart sont naturellement laissés à la responsabilité des acteurs concernés : organisations professionnelles et syndicales, employeurs, représentants du personnel. Cependant le système remplit depuis longtemps une mission de conseil et de médiation, illustrée notamment par ses interventions sur demande, circonscrites mais importantes, dans les conflits collectifs. L'inspection du travail est conduite à accentuer cette logique d'intermédiation, différente de celle du contrôle, qui est de vérifier la conformité aux textes ou non. De nombreux acteurs attendent d'elle, à certains moments, une intervention en tiers, explicative, clarifiante, neutre. Dans cette posture de conseil bilatéral, temporairement différente de l'information et du contrôle, son autorité n'y perd rien, bien au contraire.

A son niveau, la DGT s'emploie à mieux organiser les branches professionnelles et remodeler à cet égard le paysage social ; elle joue depuis quelques années un rôle moteur dans la mise à jour de la représentativité des organisations représentatives des salariés et des employeurs et ainsi dans la sécurisation des textes issus du dialogue social. L'intérêt général, celui des entreprises, celui des salariés, celui des pouvoirs publics, est en effet que des organisations fortes et légitimes, à tous les niveaux du dialogue (établissements, entreprises, secteurs, branches, etc.), se trouvent en capacité de négocier sur des sujets déterminants pour l'avenir.

Compétence et frontières : quelques aspects

La question juridique et technique de la compétence transfrontalière de l'inspection du travail prend de l'importance par l'effet de « la mondialisation de l'économie, qui s'est traduite par un accroissement de la mobilité des salariés : détachement, expatriation, délocalisation »⁶⁹. Il faut y ajouter la mobilité des employeurs et de leurs représentants légaux.

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

⁶⁵ Celles auxquelles il est interdit de déroger par quelque moyen que ce soit, ou auxquelles, *dans certaines limites fixées par la loi*, il est possible de déroger, notamment par accord collectif ou convention...

⁶⁶ Voir développements en annexe (CD)

⁶⁷ Pour plus d'éléments sur ces sujets, récurrents dans la relation avec les usagers, voir en annexe (CD) du Rapport au titre de 2013, document sur *L'intervention de l'inspection du travail en matière de contrat de travail*.

⁶⁸ Ce sujet est l'objet de développements dans la partie III. La Direction générale du travail a autorité sur les agents de l'inspection du travail dans le champ des relations du travail.

⁶⁹ Rémi Dupiré, avocat, *Compétence de l'inspection du travail à l'international*, revue *Entreprises et Carrières*, 11 octobre 2011.

Si la compétence des agents de l'inspection du travail, en matière de droit d'entrée et de pouvoir administratif de décision, est également bornée par les limites territoriales de la section ou du département d'affectation, il n'en est pas de même en matière de constats d'infraction pénale : bien que les contraintes d'organisation et d'accès à la matérialité des faits conduisent les agents à effectuer des constats essentiellement sur leur territoire d'affectation, leur capacité à opérer des constats n'est, dans plusieurs cas, pas strictement restreinte par des limites territoriales. Ainsi, une infraction commise dans un site de travail qui ne constitue pas un établissement autonome ou distinct peut être constatée par l'intermédiaire de documents ou autres moyens par l'inspection du travail du siège de l'entreprise auquel le salarié est administrativement rattaché. De façon analogue, lorsqu'un travailleur français, détaché hors du pays, reste subordonné à son employeur national, une infraction peut être constatée par l'agent sur le fondement de documents ou d'informations venus entre ses mains. L'agent a pour mission, dans cette hypothèse, de faire appliquer non pas le droit du pays où le travail est effectué, mais les règles internationales⁷⁰.

S'agissant des moyens, en matière de détachement de travailleurs d'un pays à l'autre à l'intérieur de l'Union européenne, un Bureau de liaison dans chaque pays organise et favorise, entre systèmes nationaux d'inspection du travail, la transmission d'informations permettant le contrôle par les agents de contrôle de l'inspection du travail et les autres agents habilités de la légalité de la prestation, en conformité avec les directives de l'UE. Les informations peuvent emprunter d'autres canaux : l'échange direct entre homologues, l'application d'éventuels accords bilatéraux, et bien entendu le recours à l'Organisation internationale du travail comme autorité supranationale.

Plus généralement, les possibilités de coopération internationale en matière de contrôle du droit du travail sont définies par les textes⁷¹. Ceux-ci permettent des échanges d'informations très larges par le canal administratif en matière de travail illégal. Les procédures sont plus encadrées en matière de coopération judiciaire, en fonction des conventions et accords bilatéraux ou multilatéraux.

D'autres cas dans lesquels l'existence d'une frontière conduit à adapter les modalités du contrôle sont ceux des 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 actuellement la ligne de chemin de fer Lyon-Turin), ou encore des contrôles de l'application de la réglementation relative au transport routier. Ils sont l'occasion, au niveau local, de collaborations étroites entre services de pays voisins.

I - b Institutions centrales et direction du système d'inspection du travail

En 2014, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social est M. Michel Sapin depuis le 16 mai 2012, puis M. François Rebsamen, qui lui succède le 2 avril 2014. En cette qualité, il définit et met en œuvre la politique du gouvernement notamment dans les domaines de compétence de l'inspection du travail. Il a autorité sur la Direction générale du travail (DGT).

I - b – 1 Des institutions et organes centraux

Plusieurs institutions et organes ministériels ou interministériels exercent une influence externe sur l'activité du système d'inspection du travail.

-Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) est une instance nationale de concertation entre partenaires sociaux et pouvoirs publics. Placé auprès du ministre chargé

⁷⁰ Dans une situation inverse mais également analogue, l'inspection du travail maritime peut, dans le cadre du contrôle de l'Etat du port, monter à bord d'un navire où sont employés des marins étrangers ; toutefois, elle ne peut constater par rapport à ces marins que des infractions à la Convention internationale maritime.

⁷¹ 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.

du travail, il participe à l'élaboration de la politique nationale de prévention des risques professionnels ; il est consulté sur les projets de lois et textes réglementaires en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail. Le Conseil formule des recommandations et des propositions d'orientation en matière de conditions de travail. Il est assisté d'un Observatoire de la pénibilité chargé d'apprécier la nature des activités pénibles dans le secteur public et le secteur privé. Il s'inscrit dans une approche globale de la santé au travail et des conditions de travail.

Organisme consultatif placé auprès du préfet de chaque région, le comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP) est une instance de dialogue et d'échanges au sein de laquelle les acteurs régionaux et locaux impliqués coordonnent leurs actions de prévention en milieu de travail et relaient la politique nationale de prévention.

-Le Haut conseil du dialogue social, placé auprès du Premier ministre, a pour mission d'arrêter tous les quatre ans la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle ainsi qu'au niveau national et interprofessionnel, et également de tirer des enseignements de l'application de la loi modifiant la représentativité syndicale.

-L'inspection générale des affaires sociales (IGAS) est le service interministériel de contrôle et d'évaluation des politiques sociales ; il exerce des missions d'inspection, de contrôle, d'audit, de conseil et d'appui auprès des services des ministères sociaux.

-La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a une activité qui est marginalement consacrée à la production de textes législatifs et réglementaires dont l'application relève du contrôle de l'inspection du travail, mais elle élabore des mesures d'accompagnement des licenciements pour motif économique ainsi que divers types de contrats de travail particuliers, qui ont un impact sur l'activité de contrôle ou qui nécessitent l'intervention de l'inspecteur du travail pour favoriser le dialogue social nécessaire à la conclusion de ces contrats.

Des organes centraux de gestion et d'études

-Le secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales exerce l'essentiel des fonctions supports pour l'inspection du travail, en matière de ressources humaines⁷² et de moyens matériels (notamment les systèmes d'information).

-La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) produit et diffuse des données statistiques dans les domaines de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle. Dans le champ du travail, la Dares aborde notamment les sujets relatifs aux rémunérations, à la durée du travail, aux relations professionnelles, aux conditions de travail et à la santé au travail.

I – b – 2 La Direction générale du travail

La Direction générale du travail est l'autorité centrale du système d'inspection du travail⁷³. Elle a autorité sur les services déconcentrés. Elle est chargée de l'application des conventions internationales ratifiées par la France en matière de travail⁷⁴. Elle exerce à ce

⁷² La direction des ressources humaines (DRH) des ministères sociaux gère le personnel de l'inspection du travail.

⁷³ En 2014, le directeur général du travail est M. Jean-Denis Combrexelle, conseiller d'Etat, auquel succède, en mars, M. Yves Struillou, conseiller d'Etat. Il est assisté, pour l'ensemble de ses attributions, par un directeur adjoint, M. Yves Calvez, inspecteur général des affaires sociales.

⁷⁴ 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

titre, pour les agents de l'inspection du travail, les fonctions d'organe central et d'autorité centrale de coordination prévues par ces conventions. Elle a autorité sur les agents de l'inspection du travail dans le champ des relations du travail⁷⁵.

Fonctions exercées par la DGT

La DGT contribue, sous la direction du ministre, à faire progresser le droit dans le champ du travail, du point de vue de la pertinence des textes et de la qualité du contrôle de leur application. Elle « détermine les orientations de la politique du travail, coordonne et évalue les actions, notamment en matière de contrôle de l'application du droit du travail, contribue à la définition des principes de l'organisation du réseau territorial, assure l'appui et le soutien des services déconcentrés dans l'exercice de leurs missions, veille au respect des règles déontologiques des agents de l'inspection du travail et coordonne les liaisons avec les services exerçant des fonctions d'inspection du travail relevant d'autres départements ministériels »⁷⁶.

La mission d'inspection du travail étant attribuée, en fonction des secteurs⁷⁷, à des agents de différentes administrations, la DGT, qui est responsable de la majeure partie de cette fonction à travers l'inspection du travail de droit commun, s'attache à rester proche des divers services homologues. Ainsi en 2014 ont été finalisées deux conventions de coopération, l'une avec l'Autorité de sûreté nucléaire, l'autre avec le Contrôleur général des armées, chef de l'Inspection du travail dans les Armées, en vue d'une signature début 2015⁷⁸.

La DGT œuvre à faciliter le travail des services d'inspection en les faisant bénéficier d'un appui central⁷⁹ mais aussi d'une synergie avec d'autres acteurs, par exemple à travers des conventions d'objectifs signées depuis quelques années dans plusieurs secteurs d'activité avec les organismes de prévention (INRS, OPPBTP, CNAMTS, etc.)⁸⁰ et des organisations professionnelles en vue de mettre en œuvre, ensemble, des plans d'action visant à améliorer la prévention des risques professionnels.

Du point de vue de son organisation⁸¹, la DGT comprend deux fonctions principales. Du côté de l'élaboration de la norme, le Service des relations et des conditions de travail (SRCT) traite, dans une visée essentiellement normative⁸², des relations individuelles et collectives du travail, des conditions de travail, de la santé et sécurité au travail ; ce service comporte des bureaux spécialisés qui participent, aux niveaux juridique et technique, à l'élaboration, à la rédaction et au portage des textes légaux et réglementaires⁸³, notamment dans des domaines techniques tels que les équipements de travail ou les risques chimiques. Du côté opérationnel, évoqué plus haut, 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 et de l'animation dans l'ensemble du champ d'intervention du système d'inspection⁸⁴. Ces deux services

⁷⁵ Article R.8121-13 du code du travail

⁷⁶ Article R.8121-14 du code du travail

⁷⁷ Voir plus haut

⁷⁸ Ces conventions ont été signées respectivement les 15 et 21 janvier 2015.

⁷⁹ Voir ci-dessous le Service d'animation territoriale

⁸⁰ Voir plus bas et en annexe (CD) des éléments d'information sur ces organismes partenaires.

⁸¹ Environ 210 agents (contractuels ou fonctionnaires) travaillent à la DGT. En 2014, 38 départs et 37 arrivées ont été recensés.

⁸² Il traite cependant une partie du contentieux des décisions de l'inspection du travail : la sous-direction des conditions de travail a instruit, en 2014, près de 300 recours hiérarchiques (dont près des deux tiers concernent l'aptitude physique du salarié au poste) et près de 120 contentieux. Le reste du contentieux, en matière de décisions portant sur des salariés protégés, est traité par le Service d'animation territoriale (voir *infra*).

⁸³ En 2014, la DGT a contribué à la rédaction ou assuré la rédaction de 6 projets de lois et 8 propositions de loi, de près de 20 décrets, de près de 100 arrêtés auxquels s'ajoutent 583 arrêtés d'extension.

⁸⁴ Voir *infra*.

interagissent quotidiennement pour assurer l'articulation entre l'élaboration et l'application du droit.

La transformation profonde du système de relations collectives de travail et les nouveaux modes de régulation sociale conduisent à une extension des missions de la DGT à des tâches telles que la transposition des accords interprofessionnels dans la loi, la gestion de la mesure de la représentativité syndicale, la mise en place de la représentativité patronale, la recomposition du paysage conventionnel, la responsabilité sociale des entreprises. L'évolution du droit du travail et de son architecture confère une plus grande place et davantage d'autonomie aux partenaires sociaux et à la négociation collective ; cette transformation ne se traduit néanmoins pas par un retrait de la place de l'Etat, en général, et de la DGT en particulier : celle-ci occupe toujours une place centrale dans la dynamique du dialogue social. Le dialogue avec les partenaires sociaux est une constante, notamment dans le cadre des instances formelles ; en 2014, 34 réunions du COCT, 16 de la Commission nationale de la négociation collective, 10 du Haut conseil du dialogue social et de son groupe de suivi, 9 du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS), du Conseil supérieur de la prud'homie ont été organisées. L'aide à la négociation collective se traduit aussi par le suivi de nombreuses branches conventionnelles en Commission mixtes paritaires (CMP) et l'organisation en 2014 de plus de 600 réunions de CMP. Plus largement, le DGT est conduit à établir des ponts entre le politique et l'administratif, entre syndicats et organisations professionnelles, entre le monde des DRH et l'administration et entre l'Université et le monde du travail.

La DGT assure au surplus la tutelle de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), de l'agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES)⁸⁵ ainsi que le secrétariat des conseils et comités consultatifs nationaux intervenant dans son champ de compétence.

Enfin la DGT contribue à la définition de la position du Gouvernement dans les négociations internationales et communautaires, dans les groupes de travail et les instances formelles qui alimentent le processus de synthèse et de décision. Elle siège au Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT)⁸⁶. Elle participe à la Plateforme RSE (responsabilité sociétale des entreprises) mise en place depuis 2013 parmi d'autres nouvelles formes que prend le dialogue social.

Le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT)⁸⁷

Par ses attributions consultatives auprès du ministre, cette instance consultative indépendante contribue à assurer l'exercice régulier des missions de l'inspection du travail notamment au moyen des garanties dont bénéficie tout agent participant aux missions, quel que soit sa position hiérarchique, afin qu'il puisse les exercer dans le cadre défini par les conventions n° 81, 129 et 178 de l'OIT et par le code du travail⁸⁸. 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'inspecteur du travail] doit pouvoir exercer sa mission ». Il est donc le garant des règles d'indépendance de l'inspecteur du travail fixées par ces conventions vis-à-vis des administrations.

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

⁸⁵ Sur les partenaires du système d'inspection du travail, voir document complémentaire en annexe (CD)

⁸⁶ Voir *infra*.

⁸⁷ Voir articles D.8121-1 à 12

⁸⁸ Article 1 du décret de 2007 instituant le Conseil

En 2014, le Conseil a émis plusieurs avis sur des sujets importants tels que la confidentialité des plaintes et son articulation avec les exigences légales qui régissent l'intervention de la justice, ou encore la fixation aux agents de contrôle d'objectifs généraux d'utilisation des outils juridiques dont ils disposent. Il s'est également prononcé sur un cas qui lui a été soumis en matière de protection d'un agent contre les interventions extérieures indues et le rôle de la hiérarchie dans ce contexte. Le CNIT a rappelé que les garanties d'indépendance n'ont pas pour effet de priver l'autorité hiérarchique de son pouvoir de contrôle des activités de l'inspecteur du travail. Il a pratiqué une distinction entre le rôle de supervision de la conformité au droit des positions de l'inspecteur du travail et celui de conseil aux inspecteurs en matière de stratégie de contrôle.

Pilotage et animation du système : le Service d'animation territoriale

Les fonctions assurées par la DGT en tant qu'autorité centrale du système correspondent à toutes celles qu'exercent les pôles Travail, et principalement les services d'inspection du travail.

Le service d'animation territoriale (SAT) assiste le Directeur général dans l'exercice de sa fonction d'autorité centrale. En fonction des deux axes que sont l'animation de l'action et le soutien aux services d'inspection du travail, le service d'animation territoriale est organisé en deux départements : le département de l'animation de la politique du travail et du contrôle (DAP), et le département de l'appui et du soutien au contrôle (DASC)⁸⁹.

L'inspection médicale du travail

Les médecins inspecteurs du travail affectés dans les Direccte exercent, parmi leurs missions spécifiques⁹⁰, des compétences techniques sous l'autorité du chef de service de l'inspection médicale du travail⁹¹. Celui-ci fait partie de la DGT.

L'organe central d'intervention : le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle

En application du décret n° 2014-359 du 20 mars 2014 relatif à l'organisation du système d'inspection du travail⁹², un groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) a été constitué en vue d'une entrée en fonction le 1^{er} janvier 2015. Il s'agit d'une unité de contrôle centrale, à compétence nationale, ayant pour mission de traiter les affaires nécessitant une expertise particulière, un accompagnement des services territoriaux, un contrôle spécifique ou une coordination des contrôles.

Ce groupe national est chargé de la coordination des actions qui nécessitent un pilotage national, mais il a également la capacité d'intervenir en milieu de travail dans l'ensemble du territoire. Il interviendra sur des opérations d'envergure, sans se substituer aux services territoriaux. Placé sous la responsabilité d'un directeur du travail, il est composé d'agents d'enquête dotés de pouvoirs de contrôle, mais qui n'exercent pas de fonctions d'autorité administrative. Ils interviendront à leur initiative propre et/ou en appui des unités de proximité ou régionales. Leurs thèmes d'intervention seront principalement le travail illégal et les entreprises complexes ou à établissements multiples. Le groupe assurera également une fonction de veille opérationnelle.

L'entrée en fonctionnement de ce service, intégré au service d'animation territoriale de la DGT, est une date marquante pour l'inspection du travail dans la mesure où celle-ci, de fait très décentralisée depuis sa création⁹³, n'a jamais disposé d'un organe central opérationnel. La mise en place du groupe national comble un vide dans le dispositif opérationnel de

⁸⁹ Voir en annexe (CD) un document complémentaire sur les fonctions du SAT (Ib6).

⁹⁰ Voir *infra* et aussi en annexe (CD) des éléments complémentaires sur les médecins inspecteurs du travail

⁹¹ Article R.8123-7 du code du travail

⁹² Voir développement *infra*

⁹³ Indépendamment même de la déconcentration administrative progressivement instituée dans les années 1980 et 90.

l'inspection. Un accroissement d'efficacité en est attendu, notamment là où les limites régionales de compétence et le cloisonnement qui peut en résulter sont sinon des obstacles, du moins des freins préjudiciables à la lutte contre certains agissements illicites ou certains risques.

I - b - 3 L'organisme dédié à la formation en matière de travail : l'INTEFP

L'INTEFP est un établissement public administratif sous tutelle du ministre chargé du travail⁹⁴. Ses missions comprennent la formation initiale et continue des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail ainsi que de l'ensemble des agents du ministère du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social, qu'ils soient en administration centrale ou dans les services déconcentrés. L'INTEFP assure également des formations interministérielles dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail, de la lutte contre le travail illégal, et la formation de fonctionnaires faisant fonction d'inspecteur du travail dans d'autres administrations (DREAL, ASN, Armées). L'institut met en œuvre des actions de partenariat et de coopération aux niveaux national et international avec des administrations et des institutions publiques dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. L'INTEFP est également un lieu de confrontation d'idées et de débats entre responsables publics et acteurs économiques et sociaux, notamment lors de sessions nationales.

I - c Les services régionaux

Les actions d'inspection de la législation du travail au sens des conventions n° 81, 129 et 178 sont confiées, sous l'autorité centrale de la DGT, à des services régionaux, qui sont les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et des Directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dieccte)⁹⁵. Au niveau des départements, les « Unités territoriales » abritent les sections d'inspection du travail, désormais regroupées en « unités de contrôle » qui sont l'échelon territorial opérationnel d'intervention dans l'entreprise.

S'agissant de la ligne hiérarchique, le système d'inspection du travail est donc organisé en quatre niveaux : le DGT ; le Direccte assisté du chef du pôle T ; le responsable d'unité territoriale ; le responsable d'unité de contrôle.

I - c - 1 Direccte, Dieccte et Pôle T

La Direccte est dans chaque région la direction interministérielle qui est chargée de la relation avec les entreprises. Elle comporte à la fois une direction dotée de services propres, et des services établis dans les départements, au sein des « Unités territoriales ». La Direccte est organisée en trois pôles. Chaque pôle a la responsabilité de l'animation des politiques publiques dans son domaine pour l'ensemble du territoire régional (le niveau départemental étant chargé de la mise en œuvre) : le pôle « 3 E » (entreprises, emploi, économie), qui se consacre au suivi du développement économique et de la politique de l'emploi ; le pôle C (concurrence, consommation), qui s'occupe des questions de concurrence et, dans les directions départementales dédiées, des sujets liés à la consommation ; et le pôle T (travail) qui, pour l'essentiel, anime l'activité de l'inspection du travail. Dans le champ d'intervention des pôles travail, le contrôle de la législation du travail a la particularité d'être en dehors du champ des pouvoirs des préfets de département et de

⁹⁴ Voir informations complémentaires en annexe (CD)

⁹⁵ L'administration territoriale à laquelle les services d'inspection du travail sont rattachés est la Direccte dans chaque région de métropole, et la Dieccte en outremer (décrets des 10 novembre 2009 et 17 décembre 2010).

région⁹⁶. A ces trois pôles s'ajoutent un service d'études et de statistiques et le secrétariat général qui gère les moyens.

Le Pôle T

Le directeur régional exerce les compétences et assure les tâches définies à l'article R.8122-1 du code du travail.

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 lui incombe également de développer le dialogue social et de participer à la veille et au suivi des relations du travail.

Le pôle T est habituellement organisé en services selon les thématiques suivantes : relations du travail ; santé et sécurité au travail, incluant la cellule pluridisciplinaire ; expertise juridique ; inspection médicale régionale du travail ; appui au dialogue social.

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 contrôle⁹⁷ ;
- le suivi des interventions liées aux conflits collectifs du travail ;
- la cohérence et l'efficacité de l'organisation des sections ;
- le suivi des relations avec les autorités judiciaires ;
- les relations avec les partenaires contribuant à l'effectivité du droit⁹⁸ ;
- la mobilisation des différentes ressources d'appui ;
- l'organisation de la mission d'accueil et d'information du public ;
- la définition des programmes de formation ;
- la mise en œuvre de la protection des agents ;
- le pilotage du système d'information ;
- la valorisation de l'ensemble de l'activité.

Pour assurer l'effectivité du droit, la Direccte articule les fonctions traditionnelles de contrôle et d'information avec d'autres modalités d'intervention qui ne passent pas par le contrôle⁹⁹.

La fonction de management et d'animation est déterminante pour le bon fonctionnement opérationnel et humain du système d'inspection au niveau territorial. Environ 120 directeurs adjoints (ETP) sont affectés au pilotage et à la programmation des actions ainsi qu'à l'animation de l'activité. Le pilotage de l'inspection exige à la fois disponibilité, connaissance du métier, capacité d'analyse. Au-delà de leur présence managériale et de leur appui expérimenté auprès des agents, les responsables d'UT, les responsables de pôle travail et leurs adjoints organisent le suivi général de l'activité des services ainsi que les échanges

⁹⁶ 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.

⁹⁷ Les agents de contrôle sont invités chaque année à s'associer, par région ou par UT, à la programmation des actions prioritaires, principalement à travers l'élaboration du programme annuel du BOP 111. Cet exercice est l'occasion d'un regard panoramique et plus collectif sur l'action du système dans le cadre où ils interviennent (UT, Direccte). Il favorise l'harmonisation des pratiques et l'élévation du niveau général de compétence. L'intérêt de la démarche de programmation reste à soutenir afin d'éviter qu'elle soit dénaturée en une simple contrainte résultant de la fixation et du suivi d'objectifs simplifiés.

⁹⁸ 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. Le Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP), organisme consultatif placé auprès du préfet de région, concrétise cette exigence (cf. *supra*, § sur le COCT). Les acteurs régionaux et locaux impliqués y coordonnent leurs actions de prévention en milieu de travail et relaient la politique nationale de prévention ; le comité est en quelque sorte une déclinaison du COCT au niveau régional.

⁹⁹ Exemples : appui au dialogue social, élaboration de plans et d'actions de partenariat, accompagnement de projets.

internes par lesquels sont évoquées les orientations, les contraintes, les réussites mais aussi les difficultés récurrentes ou nouvelles de l'activité d'inspection du travail.

Les fonctions d'expertise et de soutien

A mesure qu'elles ont fait l'objet d'une application de plus en plus résolue, les dispositions de l'article 9 de la Convention n° 81 de l'OIT¹⁰⁰ relatif à la collaboration d'experts et techniciens au fonctionnement de l'inspection du travail ont révélé toute leur pertinence au regard de la technicité nécessaire à l'exercice maîtrisé et efficace des fonctions de contrôle.

Les agents chargés du contrôle reçoivent en tant que besoin l'appui :

- des agents exerçant en proximité la fonction « appui-ressources-méthodes » (ARM) ;
- des agents spécialisés en lutte contre le travail illégal ;
- des agents « référents » sur tel ou tel aspect du métier ;
- des équipes pluridisciplinaires régionales, composées d'ingénieurs de prévention (IP) et de médecins inspecteurs du travail (MIT) ;
- des techniciens régionaux de prévention en agriculture¹⁰¹.

L'inspection médicale du travail contribue également à ce dispositif d'appui¹⁰². Le médecin inspecteur du travail est en effet, dans la Direccte, référent et conseiller en santé au travail. Il apporte un appui individuel et collectif aux agents des sections et une interface entre les agents de contrôle et les médecins du travail sur des situations concrètes. Il participe aux actions de la cellule pluridisciplinaire du pôle T et à des interventions d'agents de l'inspection du travail. Il contribue à investir, selon les régions, des thématiques telles que les risques psychosociaux, la pénibilité et le décryptage des situations de travail en entreprise au regard des facteurs de pénibilité, les maladies professionnelles, etc. Il intervient régulièrement dans le cadre d'actions de formation ou d'information des agents, par exemple sur les campagnes de contrôle.

Les services de documentation sont répartis entre le niveau régional et le niveau départemental. Ils conservent et actualisent les fonds documentaires professionnels de l'inspection du travail ; ils préparent et diffusent aux agents les informations relatives aux parutions et nouveautés importantes pour l'exercice des missions ; ils sont disponibles pour effectuer, sur demande, des recherches de sources et de contenus particuliers.

I - c - 2 L'Unité territoriale (UT)

102 Unités territoriales abritent les services de l'inspection du travail. Celle-ci est ainsi présente et opérationnelle sur l'ensemble du territoire.

Le responsable d'UT constitue, de droit (R.8122-2, alinéa 3), l'échelon hiérarchique direct des services chargés des actions d'inspection de la législation du travail. Il veille à ce que les orientations nationales et régionales soient déclinées au niveau territorial¹⁰³. Dans le champ du travail, les compétences de l'UT résultent à la fois du code du travail et des délégations de signature ou de pouvoir données par le niveau régional au responsable d'UT¹⁰⁴. Ses fonctions sont donc exercées dans le cadre de la Direccte. L'UT comprend un pôle travail

¹⁰⁰ « Chaque membre prendra les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris des techniciens en médecine, en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession, et de s'enquérir des effets des procédés employés, des matières utilisées et des méthodes de travail sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs ».

¹⁰¹ Sur les fonctions d'expertise et de soutien, voir document complémentaire en annexe (CD)

¹⁰² Voir en annexe (CD) un document plus complet sur les fonctions du médecin-inspecteur du travail

¹⁰³ En dehors du champ du travail, les UT assurent l'action de l'Etat 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.

¹⁰⁴ R.8122-2, alinéas 1 et 2

regroupant les sections d'inspection du travail, le service de lutte contre le travail illégal, les agents de renfort et d'appui-ressources-méthodes, le service de renseignement du public, et des fonctions administratives réunies dans une « section centrale travail »¹⁰⁵.

Dans les plus grandes UT, une cellule ou un service spécialisé, composé d'agents de contrôle, exerce une compétence départementale, centrée sur la lutte contre les fraudes en matière d'activité et d'emploi de travailleurs. Le service est le correspondant opérationnel du Comité départemental anti-fraudes (Codaf)¹⁰⁶. Il effectue des contrôles, soit en opérations pilotées par le Codaf, soit seul, soit avec les agents des sections territorialement concernées.

En matière de [renseignement des usagers](#), la prestation de proximité est assurée dans les Unités territoriales par un service dédié. Le renseignement du public est en effet au cœur des missions du système d'inspection du travail¹⁰⁷ : l'information des usagers et des différents acteurs est inséparable de la fonction essentielle de surveillance de l'application de la législation. Parallèlement aux informations apportées dans les entreprises par les agents de contrôle, les Unités territoriales offrent une prestation au bénéfice des employeurs et des salariés. Le service de renseignements répond à toutes les questions de droit du travail, principalement celles s'inscrivant dans une problématique individuelle : notamment sur la conclusion, l'exécution, la modification ou la rupture du contrat de travail. De cette façon, l'inspection du travail, parmi d'autres relais (organisations syndicales, institutions représentatives du personnel, associations, autres acteurs du monde du travail tels qu'avocats, conseillers du salarié), participe à la diffusion d'un savoir contribuant à l'effectivité du droit.

I - c - 3 La réorganisation du système d'inspection

La Convention n° 81 de l'OIT, dans son article premier, énonce l'obligation du pays de mettre en place un « système d'inspection du travail ». Ce terme *système* est employé à plusieurs reprises, avec le même sens, dans la suite du texte. Il désigne un ensemble cohérent d'éléments organisés, destiné à assurer une fonction définie et à obtenir un résultat. S'agissant du système d'inspection du travail, les fonctions sont définies aux articles suivants de la convention. Les éléments organisés comprennent à la fois les textes, les effectifs, les moyens, les méthodes et pratiques de travail, la coordination de l'ensemble et des relations établies avec d'autres acteurs concourant au résultat. Il est important d'exprimer dans son intégralité le sens de la notion, qui véhicule plusieurs injonctions :

- celle de fonctionner de façon collective et articulée grâce à une autorité qui donne des impulsions et à une ligne hiérarchique qui les relaie ;
- celle d'avoir une activité suffisamment organisée pour éviter les incohérences ou les déperditions d'efficacité ;
- celle de favoriser les synergies internes et externes.

Les missions des services évoluent rapidement, s'enrichissent et deviennent plus complexes ; les différentes fonctions des services, qui sont largement tributaires et complémentaires les unes des autres, incitent davantage l'inspection du travail à fonctionner en système. Le ministre chargé du Travail a souhaité la renforcer afin de répondre aux problématiques complexes (travail illégal, sous-traitance multiple, risques complexes pour la santé et la sécurité, etc.) auxquelles le monde du travail est confronté. La préparation et le dialogue engagés en 2012 à l'initiative du ministre, et relatés dans les rapports rendus au

¹⁰⁵ Voir en annexe (CD) des éléments complémentaires sur l'organisation d'un pôle travail en UT.

¹⁰⁶ Voir en annexe (CD), document Id3, une fiche sur le Codaf.

¹⁰⁷ Voir infra (partie III-a) et document complémentaire en annexe (CD)

titre des années 2012 et 2013¹⁰⁸, ont abouti à un projet présenté à la délibération des différentes instances consultatives, et concrétisé en 2014 par une réforme réglementaire de l'organisation des services, en vue de son entrée en application courant 2014 et au plus tard le 1^{er} janvier 2015. La réforme organisationnelle sera complétée par un renforcement législatif des pouvoirs des agents de contrôle, et par l'introduction de sanctions administratives dans certains domaines.

Le choix ancien d'une compétence généraliste, pleinement confirmé dans le courant des années 2000, n'a pas été remis en cause. Le système d'inspection reste généraliste, intervenant de façon principale dans les domaines couverts par la politique du travail (relations individuelles et collectives, travail illégal, santé, sécurité, conditions de travail), et en contributeur dans des domaines relevant d'autres politiques (emploi, formation professionnelle, santé publique et environnementale, économique, immigration professionnelle). Le caractère généraliste n'avait d'ailleurs pas été un obstacle à une adaptation déjà importante de l'organisation pour y introduire certaines formes utiles de spécialisation et de professionnalisation. L'organisation territoriale demeure également ; elle pouvait déjà antérieurement être adaptée à des enjeux particuliers. Ainsi la Directrice régionale avait confié en 2012 à une section d'inspection du travail du Nord et à une section du Pas-de-Calais la compétence exclusive pour contrôler la construction du gazoduc Nord-Picardie, dans un souci d'homogénéité du suivi de ce chantier en « fuseau » ; le tribunal administratif de Lille n'a pas accédé à la requête d'un syndicat tendant à l'annulation de cette décision.

Le décret n° 2014-359 du 20 mars 2014 relatif à l'organisation du système d'inspection du travail est une étape majeure dans la réorganisation des services. Ses dispositions relatives au nombre d'unités de contrôle infra-départementales, départementales ou interdépartementales et à leur rattachement (article R.8122-5) ainsi que celles relatives à la direction générale du travail sont entrées en vigueur le lendemain de la publication du texte, qui, pour le reste, est entré en vigueur à compter de la publication des arrêtés des Directeurs déterminant les unités de contrôle et les sections d'inspection, au plus tard au 1^{er} janvier 2015. Le nouveau groupe national de veille, d'appui et de contrôle est entré en fonctionnement le 1^{er} janvier 2015.

L'organisation interne de l'inspection du travail n'avait guère évolué depuis la création du corps des contrôleurs du travail par la loi du 31 octobre 1941 relative à la réorganisation de l'inspection du travail et de la main d'œuvre. Le décret la rénove en profondeur ; il précise l'organisation en unités de contrôle aux différents niveaux territoriaux : local, régional et national, afin d'adapter les services aux évolutions économiques et sociales. Les unités de contrôle départementales ou infra-départementales, composées de sections, deviennent l'échelon généraliste de proximité ; des unités de contrôle interdépartementales pourront également être créées ainsi que des unités de contrôle spécialisées dont la compétence territoriale excède la région. Dans chaque région, une unité d'appui et de contrôle sur le travail illégal est mise en place¹⁰⁹ et, si nécessaire, des unités de contrôle sectorielles ou thématiques. En outre, il est créé une unité de contrôle nationale (le groupe national de contrôle et d'appui) pour les affaires nécessitant une expertise particulière, un accompagnement des services territoriaux, un contrôle spécifique ou une coordination des contrôles. Le décret fixe également les mesures transitoires pour l'exercice de la

¹⁰⁸ Voir : Direction générale du travail, *L'inspection du travail en France en 2012*, novembre 2013, page 49 ; et *L'inspection du travail en France en 2013*, décembre 2014, pp. 44, 53 et 55.

¹⁰⁹ « Nous mettons en place les unités de contrôle régionales sur le travail illégal (...) et le groupe national de contrôle, d'appui et de veille. Derrière ces évolutions, il y a l'enjeu du travail illégal, notamment la multiplication des fraudes au détachement, de plus en plus complexes. Elles sapent notre modèle social et la compétitivité de nos entreprises par le *dumping* social. Elles mettent en concurrence déloyale les travailleurs de toute l'Europe. Nous ne pouvons pas l'accepter. » (Discours du ministre aux inspecteurs du travail sortant de formation, 2 décembre 2014).

compétence réservée aux inspecteurs du travail en matière de décisions administratives dans les sections d'inspection où sont affectés des contrôleurs du travail.

La fonction d'inspection du travail continue donc à reposer sur un corps unique de contrôle organisé par échelons territoriaux, avec un groupe national de contrôle, des unités de contrôle spécialisées au niveau des régions et un échelon principal d'intervention de proximité : l'unité de contrôle, regroupant plusieurs sections comptant huit à douze agents, et placée sous l'autorité d'un responsable. Les interventions de ces services s'inscrivent dans le cadre d'une politique du travail définissant des priorités nationales se déclinant dans des plans d'action locaux.

Le système, organisé de façon territoriale, le restera donc également dans la mesure où la proximité des situations de travail et des administrés est l'un de ses atouts : la nouvelle organisation positionne plus de neuf dixièmes des agents au niveau infra-régional, au sein des unités territoriales. En revanche le maillage territorial tel qu'il existait trouvait des limites au regard des exigences de prise en charge de certains phénomènes ou risques majeurs : fraudes conçues à grande échelle, opérations complexes en présence d'amiante, facteurs de risques concentrés dans une zone d'activités donnée, etc. Les modèles économiques sous-jacents aux infractions massives et variées, notamment de travail illégal, ont tendance à échapper matériellement aux moyens d'action d'un service comme la section, limité tant du point de vue géographique que par le manque de temps à consacrer exclusivement à une intervention approfondie, en raison du flux continu des sollicitations. Aussi la dotation des échelons régional et national en agents formés, et en moyens d'appui, d'intervention et de veille, contribue-t-elle à compléter un maillage jusqu'à présent trop exclusivement local. Des enquêteurs expérimentés pourront ainsi se saisir de faits d'envergure nationale ou régionale de façon à soutenir l'action des agents de proximité, en intervenant directement en lien avec eux, ou en assurant un suivi des procédures. Leur apport essentiel concerne les gestes professionnels spécialisés, par exemple l'entrée en zone de confinement lors d'une opération de retrait d'amiante, ou encore le contrôle des risques nouveaux tels que ceux liés à l'emploi de nanoparticules.

L'organisation mise en place en moins d'un an comporte donc trois niveaux d'intervention.

Le *niveau de proximité* de l'inspection du travail est restructuré dans un but d'efficacité générale et de prise en charge de certaines thématiques par des agents dédiés.

- Le découpage territorial en section est conservé. Presque tous les agents de contrôle restent attachés à un secteur géographique, quelques-uns à un secteur plus « thématique » (ou section à dominante) ; les inspecteurs conservent leurs attributions d'autorité administrative.

- Les sections sont regroupées en unités de contrôle. Nouvel échelon territorial d'intervention dans l'entreprise, l'unité de contrôle est pilotée par un responsable (inspecteur expérimenté ou directeur adjoint) qui dispose de la fonction hiérarchique de premier niveau. Ce responsable organise l'activité générale de l'unité et le soutien aux agents. Il organise la mise en œuvre de démarches collectives au sein de son unité de contrôle.

- Dans l'unité de contrôle, certains agents traitent au besoin de thématiques spécifiques (transports de marchandises pour le compte d'autrui et transports de voyageurs, agriculture, construction, etc.).

Le regroupement favorise un travail plus mutualisé et organisé, permettant de renforcer l'approche des diverses situations rencontrées, les échanges internes, le partage du savoir-faire professionnel, l'appui intégré, et ainsi de conforter les agents en les intégrant à une unité à dimension adaptée et en les faisant bénéficier des avantages du collectif.

Le décret prévoit, on l'a vu plus haut, la possibilité de créer également, pour intervenir dans certains secteurs d'activité (agriculture, littoral maritime, etc.), des unités de contrôle interdépartementales, régionales ou interrégionales.

Au *niveau régional* sont mises en place une unité de veille, d'appui et de contrôle, dédiée à la lutte contre le travail illégal, et un réseau des risques particuliers. Ces nouvelles organisations interviennent à leur initiative et en appui des unités de contrôle de proximité. Elles sont placées sous l'autorité du responsable du pôle travail de la Direccte. L'objectif est de relever le défi de la multiplication des fraudes complexes en matière de travail illégal en conformité avec le plan national de lutte contre le travail illégal, et d'améliorer la prévention des risques particuliers (notamment chimique, biologique, ou liés à l'amiante) en y concentrant les compétences internes disponibles. Cette unité et ce réseau régionaux interviennent en lien avec les agents des unités de contrôle de proximité. Il s'agit de concilier la présence territoriale de proximité, qui apporte des réponses au plus près des usagers, et la nécessité de prendre en charge de façon plus efficace des sujets spécifiques par leur technicité, leurs enjeux ou leur déploiement régional ou national.

Au *niveau national* est mis en place un groupe national de veille, d'appui et de contrôle¹¹⁰.

La DGT fixe les modalités de coordination entre les différentes unités de contrôle du système d'inspection afin d'assurer une action cohérente des différents services tout en préservant les attributions et les pouvoirs de chacun, en particulier en ce qui concerne le libre choix des suites à donner à un contrôle.

Cette organisation reste conforme aux principes fondateurs du système d'inspection du travail tels que le caractère généraliste (qui reste la norme, la spécialisation étant l'exception), l'indépendance des agents de contrôle et des responsables des unités de contrôle, tous issus des corps d'inspecteurs ou de contrôleurs du travail et aux fonctions desquels les dispositions de la Convention n° 81 de l'OIT sont applicables.

Le responsable de l'unité de contrôle, notamment dans la mise en œuvre de l'action collective, est chargé, de l'animation, de l'accompagnement et du pilotage de l'activité des agents de contrôle. Il peut apporter un appui à une opération de contrôle menée sur le territoire de l'unité dont il est responsable. Il peut en outre, sur décision du directeur régional, être chargé d'exercer les fonctions d'inspecteur du travail dans une section relevant de son unité¹¹¹.

Les étapes de la mise en place de la nouvelle organisation :

- Décret du 20 mars 2014 relatif à l'organisation du système d'inspection du travail ;
- Publication des arrêtés ministériels du 26 mai 2014 sur la création et la répartition des unités de contrôle et du 24 juin sur la dérogation à la création des sections d'inspection du travail compétentes en matière agricole ;
- 1^{er} janvier 2015 au plus tard : généralisation de la mise en œuvre de la nouvelle organisation, sur la base de 260 unités de contrôle, dont 232 unités de contrôle couvrant l'ensemble du territoire et 28 unités de contrôle et d'appui régionales (spécialisées).

L'URACTI (unité régionale d'appui et de contrôle en matière de travail illégal) est opérationnelle en Bretagne depuis le 1^{er} octobre 2014. Le lendemain, le pôle T régional organisait une journée d'échanges sur les prestations de service internationales. La DGT et l'Office central de lutte contre le travail illégal y participaient. 80 personnes ont pu débattre sur le développement des partenariats. La réunion a permis de démystifier un sujet perçu comme techniquement et juridiquement difficile.

¹¹⁰ Voir plus haut les § traitant de la DGT.

¹¹¹ Nouvel article R.8122-4 du code du travail

L'inspection du travail de La Réunion fonctionne dans le cadre de sa nouvelle organisation depuis le 1^{er} août 2014. Les premières semaines ont été occupées à préciser en commun les conditions d'organisation, celle des secrétariats, la répartition des missions entre sections généralistes et spécialisées.

Dans l'Aube, la réorganisation des services a mobilisé l'ensemble des agents y compris les assistantes pour réimplanter les dossiers en tenant compte des futures sections en cours de finalisation, l'organisation des intérimis sur les sections vacantes et sur les sections confiées aux contrôleurs pour le suivi des entreprises de plus de 50 salariés et pour les pouvoirs propres des inspecteurs.

I - d Les coopérations externes

Aux termes de la Convention n° 81 de l'OIT¹¹², l'inspection du travail est appelée d'une part à coopérer avec les autres entités, publiques ou privées, associatives, professionnelles ou autres, qui poursuivent des objectifs identiques, analogues ou voisins ; d'autre part à collaborer avec les employeurs, les salariés, leurs organisations représentatives. De fait, le système d'inspection du travail entretient un réseau de relations, tant internes que partenariales, substantielles et variées.

I - d - 1 La coopération avec les acteurs nationaux

La recherche de l'effectivité du droit, particulièrement des droits fondamentaux et du respect des libertés au travail, nécessite une convergence, voire une proximité avec les autres acteurs du droit. Ainsi, pour être efficace, la lutte contre le travail illégal doit s'accompagner d'une collaboration suivie avec les différents services concernés.

Dans le cadre de son action de contrôle, notamment en matière de travail illégal, l'inspection du travail est en relation opérationnelle avec d'autres services tels que la Direction de la Sécurité sociale, l'Acos, la CCMSA, les douanes, la Direction générale des finances publiques, la police, la gendarmerie, la délégation nationale à la lutte contre la fraude, et, bien entendu, l'autorité judiciaire (principalement les magistrats des parquets).

De même, en matière de santé et sécurité en milieu professionnel, et de prévention de risques à forte teneur technologique, aucune instance ne peut agir efficacement de façon isolée. Les compétences dispersées doivent être réunies au moyen d'une collaboration qui, selon les cas, peut être ponctuelle ou organisée dans la durée. Pour l'inspection du travail, la complexité de l'acte de contrôle rend indispensables des liens solides avec les préventeurs et les organismes de recherche ou de contrôle.

L'inspection du travail est en relation avec divers organismes qui concourent à l'effectivité du droit social. Dix-sept entités qui concourent à l'effectivité du droit (principalement en prévention des risques professionnels) seront décrits en annexe¹¹³, dans une liste réunissant des organismes qui, pour l'inspection du travail, sont soit des partenaires au sens propre (1 à 8)¹¹⁴, soit en parallélisme thématique proche (9 à 12), sans omettre d'autres avec lesquels il y a une simple relation de voisinage dans le traitement de certains sujets parfois très ponctuels (13 à 17) :

- 1 - Les médecins du travail et les services de santé au travail
- 2 - l'Inspection des installations classées

¹¹² Article 5, relatif aux coopérations internes et externes

¹¹³ Voir document complémentaire en annexe (CD)

¹¹⁴ Notamment en application de conventions de coopération conclues entre la DGT et ces organismes (Acos et Carsat, MSA, etc.)

- 3 - l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)
- 4 - l'Acoss et les URSSAF
- 5 - la Mutualité sociale agricole (MSA)
- 6 - l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et les ARACT
- 7 - l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
- 8 - la Sécurité sociale (branche accidents du travail-maladies professionnelles) et les Carsat
- 9 - l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI)
- 10 - le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS)
- 11 - l'Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture
- 12 - les institutions chargées de la santé et de la sécurité des gens de mer
- 13 - l'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES)
- 14 - l'Inspection des poudres et explosifs (IPE)
- 15 - le Défenseur des droits
- 16 - la Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires
- 17 - la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

Des conventions sont conclues par l'administration du travail avec des partenaires, au niveau national comme au niveau territorial : conventions avec les DREAL sur les risques technologiques, conventions avec les autres préventeurs sur la sensibilisation aux risques professionnels, conventions relatives à la lutte contre le travail illégal avec l'Acoss et la CCMSA, actions en partenariat avec les ARACT, etc.

Dans le cadre de ses activités, l'inspection du travail est en relation opérationnelle également avec plusieurs autres services, administrations, organismes, tels que les caisses de congés payés, la direction générale de l'aviation civile (DGAC), les directions régionales des affaires maritimes (DRAM), les directions régionales des affaires culturelles (DRAC) au sujet des licences d'entreprises de spectacle, les rectorats ou les directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) en matière d'apprentissage, l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) ; en matière de travail illégal, la police, la gendarmerie, les douanes, les brigades de contrôle et de recherche (BCR) rattachées aux directions des finances publiques, la délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF), et, bien entendu, l'autorité judiciaire (principalement les magistrats des parquets).

D'autres associations et organismes pourraient également être cités : ils sont nombreux notamment dans le champ de la recherche et de l'expertise¹¹⁵ ; leurs travaux et actions viennent en contrepoint stimuler l'action régulatrice et correctrice du milieu de travail.

L'inspection du travail a par elle-même une activité à la fois de contrôle de l'application de la législation et d'information, de conseil individuel ou collectif sur le droit positif, mais elle n'est pas seule : elle agit à cet égard dans un environnement, à savoir le champ théorique et le terrain pratique du droit social, avec les oppositions et conflits qui leur sont inhérents. Les intervenants y sont nombreux, notamment les spécialistes et/ou praticiens occupant toutes sortes de positions : responsables politiques, économiques et sociaux, universitaires, enseignants, sociologues du travail, magistrats¹¹⁶, juristes d'entreprise ou syndicaux, avocats, responsables de fédérations professionnelles, syndicalistes, responsables en gestion des ressources humaines, représentants du personnel, conseillers du salarié, ergonomes, psychologues et médecins du travail, préventeurs en risques professionnels, etc.

L'inspection du travail, du fait de son maillage d'agents intervenant auprès des acteurs dans l'ensemble des sites de travail, de ses ressources en expertise, de son pouvoir de régulation

¹¹⁵ Par exemple les associations de médecins du travail. Citons aussi, au Canada (Québec), l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST).

¹¹⁶ Notamment les nombreux conseillers prud'hommes

en certaines matières, de ses relations avec les partenaires sociaux, occupe une position de nature certes régalienne –« gendarme » de l'ordre public et ponctuellement décideur–, mais aussi d'animation, d'influence, de mise en réseau et d'observation.

I - d - 2 L'échelon européen

La Direction générale du Travail participe aux instances de discussion et de décision au niveau européen sur des sujets de contrôle opérationnel comme celui du détachement de travailleurs pour une prestation de services, qui en 2014 a connu une acuité particulière. Elle participe au Comité des hauts responsables de l'inspection du travail, au programme Eurodétachement, ainsi qu'à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA).

La DIRECCTE de Lorraine a accueilli du 22 au 24 avril 2014 deux inspecteurs du travail polonais dans le cadre du programme « Eurodétachement » et du projet 2014 « Agir sur les situations de détachement des travailleurs » en se formant à la pratique *"learning by doing"* [apprendre par la pratique]. Ce projet se décline en quatre étapes : période d'immersion, rédaction d'un rapport, participation à un atelier transnational et séminaire de partage. La visite des deux inspecteurs du travail polonais s'inscrivait dans la première étape d'immersion ; elle a permis des échanges fructueux avec les agents chargés de la lutte contre le travail illégal sur le contrôle et l'enregistrement des déclarations de détachement dans la région.

-Quelles ont été les impressions professionnelles des inspecteurs polonais à l'issue de cette semaine en Lorraine ?

- La DIRECCTE de Lorraine : *"Ils ont été particulièrement intéressés par la coopération interministérielle mise en oeuvre au sein du CODAF (comité opérationnel départemental anti-fraude), qu'ils ont eu l'occasion de découvrir lors d'une réunion dans les Vosges. Ils ont apprécié de pouvoir échanger avec leurs collègues français sur les situations précises de détachement des travailleurs polonais et sur les dévoiements de cette législation. Ils n'ont pas été étonnés des secteurs particulièrement touchés par le travail illégal qui sont les mêmes qu'en Pologne : hôtels, cafés, restaurants, construction et commerce."*

- Se sont-ils rendus sur un chantier de construction avec vous ?

- La DIRECCTE Lorraine : *"Oui, en effet. Lors du contrôle commun sur un chantier de construction de Meurthe-et-Moselle, ils ont apprécié de démontrer par leur présence, aux salariés et aux employeurs, l'existence d'une coopération internationale. D'ailleurs les quatre salariés polonais présents sur le chantier se sont sentis « protégés » par la présence des agents polonais et ont exprimé l'impression d'être parfois « visés » par les contrôles comme s'ils n'étaient pas en règle. Occasion de rappeler que ces contrôles ne sont pas dirigés contre les salariés, mais visent à rechercher le détournement par les employeurs du recours au détachement transnational au détriment de l'emploi direct traditionnel."*

- Qu'est-ce que le projet Eurodétachement ?

- *"Coordonné par l'INTEFP, le projet Eurodétachement permet d'améliorer la coopération entre les administrations du travail de Belgique, Espagne, France, Luxembourg, de la Pologne et du Portugal. Un travail en réseau de trente professionnels de ces six pays impliqués dans des opérations effectives de coopérations transnationales et de contrôle des situations de détachement des travailleurs. Un site commun, accessible en cinq langues, centre ressource dématérialisé, met à disposition des informations et des outils sur la question du détachement des travailleurs en Europe."*

I – d – 3 La coopération internationale

Au-delà de sa représentation à l'Organisation internationale du travail (OIT), l'administration française du travail entretient des relations et une coopération avec des institutions internationales et avec d'autres services d'inspection du travail à l'étranger, que ce soit pour l'accueil de délégations étrangères ou des missions dans d'autres pays.

Une délégation tunisienne de représentants d'organisations syndicales d'employeurs (UTICA) et de salariés (UGTT) et de l'inspection du travail a été reçue par la DIRECCTE du Nord-Pas-de-Calais. Cette visite d'étude organisée par le GIP International dans le contexte des réformes politiques et institutionnelles en cours en Tunisie portait sur le fonctionnement du dialogue social, notamment en tant que moyen des partenaires sociaux pour affronter les mutations économiques et en tant qu'instrument de régulation des conflits.

Du 24 au 27 août, le XXème congrès mondial pour la santé et la sécurité au travail a réuni 4000 participants à Francfort, leur offrant une plateforme d'échange de connaissances, de pratiques et d'expérience, permettant d'élargir ses connaissances, de développer des idées stratégiques pouvant être mises en pratique, et de favoriser les coopérations en renforçant les relations entre les parties prenantes et en consolidant les réseaux et alliances existants par de nouvelles passerelles.

II - Ressources, gestion et valorisation de l'inspection du travail

II - a Les moyens de fonctionnement

Les moyens alloués aux services d'inspection du travail¹¹⁷ leur permettent un fonctionnement moderne normal, suffisant à remplir les missions sans rencontrer de difficulté matérielle majeure.

En matière immobilière, le nombre et la dispersion géographique des locaux affectés correspondent au maintien d'un service de proximité bénéficiant à tous les usagers.

Des efforts particuliers sont accomplis par les secrétaires généraux pour doter les agents de matériel de liaisons téléphoniques et internet adaptées, et en relation avec le caractère itinérant des métiers d'intervention en entreprise.

Les ressources documentaires en matière juridique et technique, déterminantes pour l'efficacité des interventions, la mutualisation des pratiques et finalement la qualité des actes administratifs, font l'objet d'une conversion des supports papier vers une accessibilité dématérialisée, notamment au moyen d'abonnements à des serveurs de données juridiques et économiques. En interne, le système d'information-travail en réseau (SITERE), déployé dans les services, sous-tend l'activité de l'inspection du travail dans son aspect *métier*. Il est complété par les intranets des Direccte. L'application « Cap Sitere », outil de saisie de l'activité d'inspection du travail par les agents de contrôle et les sections, constitue le vecteur d'échange de l'information entre les agents de contrôle. L'année 2014 a été celle d'une avancée importante, avec la préparation du déploiement du nouveau système d'information « Wik'IT » qui fusionne plusieurs applicatifs antérieurs¹¹⁸, et est appelé à être déployé fin 2015 et accessible à environ 4500 utilisateurs, réguliers ou occasionnels, agents de contrôle, de soutien, d'encadrement, de support ou encore d'étude, de recherche et développement.

¹¹⁷ Voir document complémentaire en annexe (CD)

¹¹⁸ Cap-Sitere, Rec-RH, Rédac, etc.

II - b Les ressources humaines

Les inspecteurs du travail constituent un corps régi par le statut de la fonction publique et par des textes¹¹⁹ conformes aux exigences des conventions n° 81, 129 et 178. Il en va de même des contrôleurs du travail. Selon ces conventions, l'inspection du travail¹²⁰ doit être placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale¹²¹ ; cette fonction est assurée par la Direction générale du travail. L'article 6 de la convention n° 81¹²² dispose que «*le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de services leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue*». Les inspecteurs sont des fonctionnaires de l'Etat, ce qui apporte des garanties à cet égard.

Les exigences des articles 7 et 8 de la convention¹²³ sont remplies par l'organisation d'un recrutement sur concours et d'une formation spécialisée. La mise en œuvre des règles de la fonction publique et de la procédure budgétaire parlementaire permet d'assurer l'application convenable des articles 10 et 11 relatifs à la détermination du nombre suffisant d'inspecteurs du travail et des moyens matériels. Les effectifs actuels¹²⁴ sont conformes à ces dispositions. Enfin, le niveau de rémunération et l'avancement d'échelon ou de grade par inscription à un tableau d'avancement, après consultation d'une commission administrative paritaire où siègent les représentants élus du corps, obéissent à des critères d'ancienneté et de choix.

II - b - 1 Des agents d'un haut niveau de formation

Le recrutement par concours permet de sélectionner des agents aptes aux métiers de renseignement et de conseil des usagers, d'intervention et de contrôle en milieu de travail. L'offre de formation continue aux agents en exercice est substantielle et répond aux différents besoins, juridiques et techniques, théoriques et pratiques, organisationnels et humains¹²⁵. Les besoins en formation propres à chaque agent sont un des sujets abordés lors de l'entretien professionnel annuel avec le responsable hiérarchique.

En 2014, le plan de transformation d'emploi consécutif à la réforme « Ministère fort » a suivi son cours, avec un examen professionnel d'inspecteur du travail (EPIT) ouvert aux contrôleurs du travail¹²⁶. Le plan de transformation d'emploi vise à promouvoir les contrôleurs du travail au grade d'inspecteurs du travail au terme d'une formation de 6 mois. D'importants effectifs d'agents ont, durant l'année, bénéficié de formations initiales et continues, principalement par l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)¹²⁷.

Les agents de contrôle recrutés par concours externe mais aussi interne ou par examen professionnel sont pour beaucoup d'entre eux issus de filières juridiques et économiques de

¹¹⁹ Notamment : loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, statut général des fonctionnaires, loi du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, décret du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail modifié par le décret du 9 novembre 2009, décret du 3 avril 1997 fixant les dispositions communes applicables à différents corps de fonctionnaires de catégorie B

¹²⁰ Les conventions OIT n'évoquent que les « *inspecteurs du travail* ». Cependant les garanties et les obligations concernent de la même façon les contrôleurs du travail

¹²¹ La convention n° 129 parle d'un « organe central » et la convention n° 178 d'une « autorité centrale de coordination »

¹²² Voir dans le même sens, l'article 8-1 de la convention n° 129 et 5-1 de la convention n° 178

¹²³ Voir dans le même sens, l'article 9 de la convention n° 129 et 4 de la convention n° 178. Les mêmes critères s'appliquent aux femmes et aux hommes pour l'accès aux fonctions d'inspecteurs du travail. Voir dans le même sens, l'article 10 de la convention n° 129

¹²⁴ Voir *infra*.

¹²⁵ Voir informations complémentaires en annexe (CD)

¹²⁶ Pour mémoire, dans le cadre de cette réforme, le corps des contrôleurs du travail a été mis en voie d'extinction (cf. *L'inspection du travail en France en 2013*, DGT, 2014).

¹²⁷ Voir données chiffrées et informations complémentaires en annexe (CD)

l'enseignement supérieur. Une formation professionnelle, spécialisée, leur est cependant nécessaire. Cette formation statutaire est dispensée à l'INTEFP de même que les formations continues nécessaires à l'entretien et au développement du savoir professionnel des agents du système d'inspection.

Un plan de formation-action a été conçu pour les responsables d'unité de contrôle (RUC) qui viennent, vis-à-vis des agents de contrôle et d'assistance, exercer les fonctions managériales de premier échelon hiérarchique. Il s'agit d'aider les RUC à se positionner dans leur rôle de hiérarchie de proximité, d'appui aux interventions, et d'interface avec d'autres partenaires internes ou externes. La formation se déroule en deux temps : séminaire de prise de fonctions, travaux interrégionaux entre pairs.

La formation est nécessaire également aux agents administratifs qui contribuent à la bonne application du code du travail dans leurs missions spécifiques d'accueil, d'orientation et d'information des usagers, dont ils sont souvent les premiers interlocuteurs dans les unités de contrôle. L'accompagnement de ces agents tel que prévu dès l'offre nationale de formation (ONF) de 2014 vise à enrichir leurs tâches et à reconnaître leurs fonctions au sein d'un collectif de travail. Le programme d'accompagnement a également pour objet de leur proposer un parcours professionnel au sein des UT et des DIRECCTE et de renforcer leurs perspectives de promotion, de leur proposer des formations adaptées pour développer leurs compétences, de prendre en compte leur évolution de la fonction de « secrétaire de section » vers celle « d'assistant de contrôle ». L'amélioration de la préparation aux concours interne et à l'examen professionnel d'entrée dans le corps de secrétaires administratifs, seul corps de catégorie B accessible par cette voie depuis la mise en extinction du corps des contrôleurs du travail, fait également partie du plan. Enfin le recrutement par concours d'agents de catégorie C pour compenser les départs en retraite se poursuit.

La plupart des formateurs sont sélectionnés à l'intérieur des services. Les modalités de formation sont variées. Ainsi les agents connaisseurs de la réglementation maritime aident leurs collègues, en Centre interrégional de formation, à mieux maîtriser la législation nationale et les conventions internationales, notamment la Convention du travail maritime pour le contrôle des navires en mer. Pour la session théorique et pratique d'octobre 2014, en Languedoc-Roussillon, le port de Sète a été choisi parce qu'il réunit quasiment toutes les activités d'un grand port sur un espace assez restreint. Onze stagiaires participaient à cette session, dont des agents des îles de La Réunion et de Saint-Pierre et Miquelon.

II - b - 2 Les effectifs de l'inspection du travail

Les effectifs au 31 décembre 2014 (en ETP) sont les suivants¹²⁸ :

- 226 responsables d'unités de contrôle ;
- 512 agents des services de renseignement du public (522 en 2013) ;
- 1176 contrôleurs du travail chargés du contrôle des entreprises (1320 en 2013) ;
- 1060 inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises (781 en 2013), dont 205 en formation EPIT ;
- 829 assistants de contrôle (864 en 2013) ;
- 90 agents appui-ressources-méthodes (92 en 2013) ;
- 68 ingénieurs de prévention (67 en 2013) ;

¹²⁸ Source : DRH. Sur l'ensemble de ce chapitre, voir le tableau des chiffres-clés en début d'ouvrage, et en annexe (CD)

- 31 médecins inspecteurs du travail (35 en 2013) ;
- 27 techniciens régionaux de prévention (TRP) en agriculture¹²⁹.

Le nombre total d'agents de contrôle au sens strict est de 2031 auquel il faut ajouter les 205 inspecteurs du travail stagiaires, anciens contrôleurs, en formation à la suite de leur réussite à l'examen professionnel organisé dans le cadre du plan de transformation d'emploi.

Les sections d'inspection du travail dans la nouvelle organisation

Le secteur géographique couvert varie significativement entre les sections en fonction de l'importance du tissu socio-économique à contrôler. A la fin de 2014, un agent de contrôle (une section correspond à un agent de contrôle) est compétent en moyenne sur 814 établissements employant plus de 8100 salariés.

Une partie des agents de contrôle assure en outre l'intérim des sections occupées par les contrôleurs partis six mois en formation suite à la réussite à l'examen professionnel d'inspecteur du travail.

Situation et évolution catégorielles et fonctionnelles des effectifs

Il n'y a pas d'évolution significative des effectifs en ce qui concerne les documentalistes, les agents chargés du renseignement des usagers, les agents appui ressources méthodes (ARM), les agents administratifs¹³⁰.

Réforme portant sur les contrôleurs du travail¹³¹

S'agissant des contrôleurs du travail, leur effectif ETP est de 1176 au 31 décembre 2014 (1320 en 2013) du fait de la requalification de 205 d'entre eux en inspecteurs du travail.

La première étape du Plan de transformation de l'emploi (PTE) consiste à requalifier 540 agents en trois ans. Il se poursuivra ensuite sur quatre années. Les prochaines promotions à partir de 2016 seront de 250.

II - b - 3 Rémunération et carrière des agents¹³²

Le niveau de rémunération des agents du système d'inspection du travail et la protection fonctionnelle qui leur est accordée participent à la garantie de leur indépendance.

Le corps de l'inspection du travail

Le corps de l'inspection du travail comporte trois grades : inspecteur du travail (avec un échelon d'inspecteur élève puis 10 échelons), directeur adjoint du travail (8 échelons), directeur du travail (6 échelons). Dans chaque grade, l'avancement d'échelon se déclenche à certains niveaux d'ancienneté, tandis que l'avancement de grade intervient par choix, après inscription à un tableau d'avancement. Un inspecteur du travail peut accéder à un grade supérieur quelles que soient les tâches qu'il effectue, que ce soit de contrôle, d'animation, d'appui aux sections. Un inspecteur du travail qui accède au grade supérieur peut être conduit à exercer des tâches en tout ou partie étrangères aux missions d'inspection du travail au sens des conventions n° 81, 129 et 178, notamment en prenant en charge des fonctions touchant à la politique de l'emploi.

¹²⁹ Au 31 décembre 2014. Personnel mis à disposition par la Mutualité sociale agricole. Plusieurs TRP sont pourvus d'un secrétariat.

¹³⁰ Voir informations complémentaires en annexe (CD)

¹³¹ Déjà largement évoquée dans le rapport précédent : *L'inspection du travail en France en 2012*, page 123.

¹³² Voir documents en annexe (CD)

Aux traitements s'ajoutent mensuellement une prime de technicité, liée au niveau de qualification nécessaire au métier, et une prime d'activité, liée à la manière de servir de l'agent.

Le corps des contrôleurs du travail

Le corps des contrôleurs du travail¹³³ va subsister jusqu'à son extinction ; il comporte trois grades : contrôleur de classe normale (12 échelons), contrôleur de classe supérieure (6 échelons), contrôleur de classe exceptionnelle (5 échelons). Le passage d'un grade à l'autre intervient uniquement par choix, après inscription à un tableau d'avancement.

Aux traitements s'ajoutent une prime d'activité et une prime de technicité, versées mensuellement.

Les médecins inspecteurs du travail

Les médecins inspecteurs relèvent d'un statut unique. En 2014, la rémunération forfaitaire (sans prime) de ces médecins est fixée suivant une grille applicable depuis le 1^{er} juillet 2010, révisée à compter du 1^{er} juillet 2014¹³⁴.

II - c La représentation des agents

Les élections professionnelles se sont tenues le 4 décembre 2014 au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, dans le cadre du renouvellement des instances de représentation du personnel dans l'ensemble des fonctions publiques. Elles concernaient les 10.052 fonctionnaires et agents publics du ministère, en poste dans les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), dans les directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) et dans les administrations centrales.

Au Comité technique ministériel (CTM), les sièges attribués aux trois organisations arrivées en tête sont de 4 pour l'UGFF-CGT, de 3 pour le Syntef CFDT et de 3 également pour l'UNSA, ITEFA, Snutefe Fsu, FO et Sud travail se partageant les 5 sièges restant. Le Comité technique d'administration centrale (CTAC) sera désormais composé du Syntef CFDT avec 4 sièges, de l'UNSA avec 3 sièges et ensemble de la CGT-SNUTEFE qui ont fait liste commune, et ont obtenu 3 sièges.

II – d Aspects managériaux

II – d – 1 Sur la réorganisation du système d'inspection

Au niveau de ses tâches quotidiennes d'intervention, l'inspection du travail est réorganisée pour s'inscrire de façon plus accentuée dans une logique institutionnelle, renforcer le collectif, et faciliter le traitement des sujets complexes. En effet, l'isolement accentue les difficultés inhérentes au métier. Le travail collectif est de nature à prévenir le sentiment d'impuissance face à des situations qui parfois, en raison de leur complexité, dépassent la capacité à agir sur elles par une approche individuelle. L'Unité de contrôle territoriale est conçue comme une « organisation apprenante ».

Les Unités de contrôle régionales, les réseaux des risques particuliers au niveau des régions et le Groupe national de contrôle sont mis en place pour dépasser le cadre local lorsque celui-ci est trop restreint ou que l'efficacité de l'action impose de recourir à des

¹³³ Décret du 11 septembre 2003

¹³⁴ Voir en annexe le document complémentaire à ce sujet.

moyens renforcés, et pour aider à la prise en charge de sujets complexes en conjuguant leurs compétences et leurs ressources avec les agents des unités de contrôle de proximité. Dans cette organisation, les liaisons entre tous les services du système sont favorisées, afin d'éviter le repli et l'enfermement dans un territoire donné, quel qu'il soit (section, unité de contrôle, département, région) et, tout au contraire, pour concevoir collectivement et conduire les actions adaptées, soit dans des territoires donnés tels que le littoral, les zones montagneuses, soit pour certaines activités précises telle que les activités saisonnières, soit enfin dans certains lieux déterminés tels que les centres commerciaux, les grands chantiers, etc.

L'évolution du système d'inspection, outre l'efficacité renforcée de l'action publique, répond à l'intérêt des agents eux-mêmes. L'existence d'un cadre collectif apporte un soutien opérationnel, une aide à la qualité des actes, et une protection à tous égards. L'action de contrôle s'articule avec d'autres modalités d'action de l'agent et avec celles des autres acteurs du système d'inspection. La correction des erreurs peut avoir lieu dans un cadre d'échanges internes et prévient le risque de mise en cause personnelle de l'agent.

Le système d'inspection s'appuie sur un encadrement qui assure la fonction de pilotage et celle d'appui et de soutien tout en étant responsable de l'action publique. De la nouvelle fonction de responsable d'unité de contrôle, au responsable de l'unité territoriale et à ses adjoints, au chef de pôle et au directeur régional, c'est un modèle d'encadrement plus propice à la bonne réalisation des missions.

Le 26 mai, l'arrêté ministériel créant et fixant le nombre d'unités de contrôle (UC) par région est paru. Ensuite, du point de vue de la gestion de la transition d'une organisation à l'autre, l'année 2014 aura été celle d'un échéancier dense, qui a cependant permis qu'en fin d'année les postes aient été offerts aux agents, ceux-ci affectés en fonction de leurs vœux ou, à défaut, des possibilités, et finalement les postes pourvus pour la grande majorité d'entre eux.

L'accompagnement des évolutions des métiers et des agents

S'agissant des contrôleurs du travail, leurs conditions de travail changent de façon importante. L'administration veille à leur garantir un rôle au sein des services, que ce soit à travers le plan de transformation d'emploi, une définition de leurs fonctions en section d'inspection, ou par des perspectives en termes de carrières et de parcours professionnels.

Quant aux inspecteurs du travail, déchargés de leur fonction hiérarchique, ils vont, au sein du collectif des Unités de contrôle, développer de nouveaux modes d'intervention, notamment au profit des très petites entreprises. Il s'agit d'accompagner l'évolution de leur métier par la valorisation des compétences acquises, de clarifier les nouvelles règles de fonctionnement et d'organiser le déroulement de leur carrière. Dès la mise en place des unités de contrôle, les responsables (RUC) engagent la réflexion avec les agents de contrôle sur leur territoire. Un dispositif d'échanges sur le métier est mis en place en 2015, dans des régions volontaires. Le programme de formation 2015 de l'INTEFP est en partie orienté sur ces besoins.

Pour les secrétaires de section, appelés à devenir des assistants de contrôle au sein des unités de contrôle, la réforme vise à faire évoluer leur métier vers une véritable assistance au contrôle et sera accompagnée en termes d'affectation, de charges de travail, de référentiel, de formation et d'évolution de carrières.

Bilan et prospective de l'Examen professionnel d'inspecteur du travail (EPIT)

Les premiers lauréats de cet examen ont pris leurs fonctions à l'été 2014. Leur formation avait commencé par des modules communs dès décembre 2013 et fini par des modules d'adaptation sur des problématiques particulières (amiante, négociation collective, etc.) en fonction des besoins. Pour les prochaines sessions, il était envisagé de répondre plus

exactement encore au besoin individuel, les lauréats n'ayant pas la même expérience antérieure, ce qui leur permettrait ensuite de profiter au mieux du tronc commun de la formation. Des sessions en alternance seront proposées afin que certains agents puissent mieux « tester » le terrain avant de prendre leurs fonctions.

Les candidats à la deuxième session de l'examen professionnel d'inspecteur du travail se préparaient à l'épreuve orale de septembre 2014. Cette session a fait suite à une première session dont les résultats ont été diffusés en novembre 2013.

« *Forts de notre expérience de l'an passé, nous avons de nouveau formé cette année les formateurs qui accompagnent les candidats inspecteurs stagiaires*, commentait Bernard Bailbé, directeur de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). *Ils disposent de modules de formation en ligne relatifs à la méthodologie de l'épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle comprenant des guides, des vidéos, des glossaires... Ces modules sont complémentaires aux formations dispensées en présentiel par les formateurs dans les régions* »¹³⁵.

II - d - 2 La protection de l'exercice des fonctions

Le contexte de crise économique dans lequel les responsables des services et les agents assurent leurs fonctions est parfois le mobile d'une réelle hostilité des administrés. Soutenus par l'idée qu'ils ont de leurs missions, par l'entourage d'une équipe et par l'appui de l'institution, les agents peuvent surmonter ce type de vicissitudes qui surgissent dans leur métier.

Les incidents rencontrés dans l'exercice de la fonction de contrôle et d'intervention sont repérables à la fois dans le dispositif de suivi statistique et qualitatif de l'activité et dans la gestion de la protection fonctionnelle garantie aux agents.

Le dispositif de suivi statistique de l'activité de l'inspection du travail fait apparaître les références juridiques suivantes citées par les agents de contrôle :

- L'article L.8114-1 du code du travail relatif à l'obstacle aux fonctions de contrôle a été visé 1636 fois par observation en 2014 (2148 fois en 2013, 1787 fois en 2012, 2 586 fois en 2011 2 463 en 2010, 1 850 en 2009) et 221 fois par P.-V. (316 en 2013, 300 en 2012, 436 en 2011, 386 en 2010, 325 en 2009).

- L'article L.8114-2 du code du travail relatif à l'outrage a été, quant à lui, visé 93 fois en observation (151 en 2013, 117 en 2012, 161 en 2011, 148 en 2010, 112 en 2009) et 20 fois par PV (respectivement 30, 28, 57, 49, 32).

- Le total des références à ces deux articles relatifs à un incident (obstacle ou outrage) survenu au cours d'une intervention s'établit donc à 1970 (2645 en 2013). Les observations peuvent viser des infractions pleinement constituées mais aussi des actes tendant à l'obstacle ou à l'outrage sans que l'infraction soit finalement constituée en droit. Rapporté aux 120.000 contrôles¹³⁶ effectués au cours de 2014, ce total donne un ratio de 1,64 % de contrôles ayant donné lieu à un incident effectivement ou tendanciellement répréhensible¹³⁷ (0,88 % si l'on rapporte les 1970 incidents à toutes les interventions confondues, au nombre de 223.600).

¹³⁵ Source : *Echangeons*, automne 2014

¹³⁶ Visites de contrôle et contre-visites. Les autres types d'intervention (réunions en entreprise, examen de documents, mission de conciliation) sont moins voire très marginalement exposés aux délits d'obstacle et a fortiori d'outrage.

¹³⁷ 1,57 % en 2013

A l'exception de la majorité des interventions de lutte contre le travail illégal, beaucoup des tâches, notamment des contrôles et investigations en milieu de travail, sont effectués non pas en équipe mais par un agent seul. Certes, telle est aussi la règle dans d'autres fonctions de contrôle ou d'enquête comme celles des fonctionnaires des finances publiques, tandis que c'est l'exception par exemple dans les services de police dès lors qu'il y a une relation potentiellement difficile à gérer avec l'administré.

La Convention n° 81 de l'OIT, en son article 18, traite simultanément des infractions aux textes et de l'obstruction aux fonctions des agents de contrôle¹³⁸. L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 dispose que les fonctionnaires « bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent ».

L'inspection du travail sur le terrain est un métier exposé : depuis plusieurs années, les affaires d'outrages, de menaces, de violences verbales ou physiques et voies de fait à l'encontre des agents de contrôle lors de l'exercice de leurs missions sont restées à un niveau élevé, autour d'une centaine par an. Leur nombre a diminué en 2014.

Le dispositif d'accompagnement

Vis-à-vis de ce type de faits, la réaction de l'Etat 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 dans un esprit de grande attention aux incidents survenant dans le cadre des interventions, et de sollicitude envers les agents qui les affrontent. La consigne a été rappelée à l'encadrement de signaler immédiatement à l'autorité centrale les incidents afin que le DGT ou son adjoint puisse apporter son soutien aux agents et veiller à ce que les mesures d'appui et de soutien soient mises en œuvre.

Dans les notes internes périodiques sur l'activité et l'environnement de l'inspection du travail, les incidents font l'objet d'une attention constante et d'une information immédiate de la DGT afin qu'elle apporte le soutien nécessaire aux agents. A cet égard, des consignes de sauvegarde sont données aux agents, et des outils favorisant de leur part des mesures de protection et de réaction diligentes : téléphone mobile, carte portative donnant tous les numéros de téléphone des autorités à prévenir sur le champ (commissariat de police compétent, responsables hiérarchiques, parquet, etc.), procédure de dépôt de plainte, examen médical immédiat, déclenchement de la protection fonctionnelle, consultation de cellules de soutien psychologique. Un appui à la rédaction de procès-verbaux est également disponible¹³⁹.

Quelques tendances et incidents

Plusieurs manifestations survenues en 2014 ont été assorties de menaces, relatées par les médias, tandis que les relations entre les agents et les administrés étaient, en interne, l'objet d'une attention particulière.

A la suite de critiques de l'action de l'inspection du travail lancées lors d'une assemblée générale par le président d'une Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles, le responsable du pôle Travail de la Direccte a profité d'une réunion de

¹³⁸ « Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées ».

¹³⁹ Par exemple une fiche DGT intitulée *Délit d'outrage et force probante des constats*, mise à jour le 11 décembre 2012.

commission mixte pour dénoncer ces propos incitant à l'hostilité voire à l'agressivité envers les agents en contrôle. Les responsables patronaux présents ont désapprouvé le comportement de certains employeurs, tout en soulevant l'effet selon eux négatif de certains nouveaux textes, qui avaient pourtant fait l'objet d'un large accompagnement.

Dans une autre région, bien que les relations avec les administrés ne présentent pas de difficultés particulières, le Direccte rencontre les organisations professionnelles afin de prévenir d'éventuelles expressions d'hostilité lors des contrôles.

Une rencontre était programmée dans un département littoral avec un représentant de la Direction des territoires et de la mer afin de relancer le réseau d'alerte en cas de contrôles difficiles. Le service de contrôle et de prévention de la MSA a été également contacté aux fins d'assurer une veille.

Par ailleurs, au-delà d'une veille mutualisée avec les autres services de contrôle, il est indiqué aux agents de contrôle d'aborder avec prudence leurs relations avec les employeurs. Après un incident de contrôle subi par un agent, la hiérarchie a convoqué l'auteur des faits, qui les a reconnu et a renouvelé ses excuses déjà présentées par écrit, ce qui a permis d'en rester là.

Quelques exemples d'incidents peuvent être relatés.

Le contrôle d'un chantier a mal commencé dans les Hauts-de-Seine : la personne présentée comme responsable de l'entreprise générale, après avoir arraché des mains du contrôleur la carte professionnelle, a exigé le nom de la personne « qui l'avait dénoncée ». L'agent a constaté l'absence de déclaration préalable, d'affichage, de protections collectives, d'installations minimales, mais lorsqu'il s'est approché du travail de découpe de plaques d'aluminium, et que le responsable s'est mis à proférer des insultes, il a quitté le chantier pour le commissariat de police.

En Isère, la famille d'un maraîcher a pris à partie deux agents, et voulaient s'en prendre à leur véhicule alors même que les gendarmes étaient arrivés sur les lieux. Une plainte a été déposée.

Dans le Vaucluse, lors d'un contrôle de chantier, deux agents ont été pris à partie et bousculés. L'employeur a arraché l'appareil de photo des mains de l'agent avant de prendre des photos de son collègue. Il est ensuite monté dans son véhicule qu'il a dirigé vers un des agents de contrôle qui a dû sauter de côté pour l'éviter. Le véhicule s'est arrêté tout près de lui. Lors du départ des agents, l'employeur les a suivis pendant un moment. Les agents ont été accompagnés afin de déposer une plainte. La cellule régionale d'urgence et d'appui a été saisie. Un autre contrôle a été réalisé le lendemain avec la gendarmerie. L'employeur a persisté et a eu un comportement agressif envers les agents présents. Malgré un arrêt de chantier, les travaux ont tout de même continué, justifiant la rédaction de procès-verbaux pour obstacle et infractions aux règles de sécurité.

Dans les Alpes-Maritimes, un agent de contrôle qui enquêtait sur des présomptions de harcèlement et discrimination à l'encontre d'une salariée a été menacé par celle-ci. Le matin, par téléphone, elle s'est plainte de l'absence d'intervention et a menacé de « ruiner sa carrière ». L'après-midi, elle s'est introduite dans son bureau, a fermé la porte du bureau, sorti un couteau et menacé de s'ouvrir les veines si l'agent de contrôle ne résolvait pas sur le champ le litige avec l'employeur. Ce n'est qu'avec l'arrivée de la Police que la personne a accepté de déposer son couteau, avant d'être transférée à l'hôpital.

L'exploitant d'une boulangerie fermée par arrêté préfectoral à la suite de nouvelles constatations de travail illégal, a empoigné un directeur du travail au sortir d'un rendez-vous avec le cabinet du Préfet.

La protection fonctionnelle des agents en 2013¹⁴⁰

Les demandes de protection liées aux outrages, menaces, violences verbales ou physiques, à l'encontre des agents de l'inspection du travail lors de l'exercice de leurs missions diminuent en nombre en 2014 (62) par rapport à 2013 (92) et à 2012 (104).

En 2014, les 62 agents qui ont eu recours à la procédure de demande de protection fonctionnelle se répartissent comme suit :

- 1 responsable d'UT ;
- 2 directeurs adjoints ;
- 15 inspecteurs du travail ;
- 33 contrôleurs du travail ;
- 11 agents d'autres catégories¹⁴¹.

Une seule demande de protection fonctionnelle a concerné des situations de mise en cause pénale des agents (6 en 2013). Les nouvelles mises en cause traitées par la Direction des affaires juridiques (DAJ) concernent soit des mises en cause des décisions de l'inspecteur du travail dans l'entreprise, soit des plaintes pour harcèlement moral ou subornation de témoins salariés de l'entreprise qui ont fait condamner leur employeur. Comme en 2013, l'origine de la très grande majorité des demandes de protection fonctionnelle reste la catégorie des outrages et des injures dont le nombre reste plus élevé que les autres incriminations. Les menaces et menaces de mort ont diminué fortement puisqu'elles passent de 40 en 2011, 25 en 2012, 6 en 2013 (2 femmes et 3 hommes s'agissant des menaces de mort) et une en 2014 (un homme).

Les suites judiciaires données en 2014, concernant des affaires dont les agents ont été victimes -quelle que soit la date des faits-, peuvent être résumées ainsi :

9 agents ont vu, en 2014, une décision de justice rendue pour une affaire les concernant (contre 20 en 2013) :

- 1 composition pénale ;
- 3 décisions de condamnation à une amende seule comprise entre 500 et 1000 € ;
- 3 décisions de condamnation à une peine d'emprisonnement seule comprise entre 1 mois de prison avec sursis et 7 mois de prison avec sursis ;
- 2 décisions de condamnation à l'emprisonnement et une amende, la plus faible étant de 3 mois de prison ferme et 1800 € d'amende, la plus lourde étant de 6 mois de prison ferme et 5000 € d'amende.

Il apparaît à nouveau que le nombre d'affaires jugées en 2014 est plus faible qu'en 2013. Cette situation s'explique par le fait que les affaires ne sont pas nécessairement jugées l'année de la commission des faits. Certains jugements sont intervenus plusieurs années après les faits.

Un agent a vu son affaire traitée dans le cadre d'une composition pénale.

Par ailleurs, il est à souligner que les incidents ont occasionné une implication plus importante des DIRECCTE, des DIECCTE et des conseillers en prévention, mieux associés au soutien et à la prise en charge des agents concernés. L'établissement de relations privilégiées avec les ministères publics a été de nature à permettre l'accélération des procédures et, dans certains cas, obtenir des condamnations plus lourdes que par le passé. Les condamnations les plus lourdes concernent des outrages et des menaces verbales dans des situations locales difficiles bien exposées et comprises par le Parquet.

¹⁴⁰ Source : DRH. Voir aussi en annexe (CD) des éléments complémentaires.

¹⁴¹ Des agents extérieurs au système d'inspection pour l'essentiel.

II - d - 3 La mise en valeur de l'action du système d'inspection

Le rôle socio-économique de l'inspection du travail, insuffisamment connu et compris, se trouve tantôt surévalué, tantôt dévalorisé dans l'esprit des usagers.

Par ailleurs, en interne, pour orienter ses efforts et ses modalités d'intervention, le système d'inspection a besoin d'évaluer les effets correcteurs réels de son action, et les agents de contrôle de connaître les résultats effectifs de leur activité globale.

La valorisation, tant en interne qu'à l'externe, de l'activité du système d'inspection du travail est une fonction nécessaire qui incombe à chaque échelon. Les Direccte l'intègrent à leur politique de communication élargie¹⁴². Les pôles Travail collectent et mettent en forme les faits significatifs communiqués par les agents et les sections. Le dispositif de transmission interne des informations sur l'environnement et l'activité de l'inspection du travail¹⁴³ alimente la DGT, dont les agents disposent également d'informations panoramiques sur les sujets qu'ils suivent. La DGT recueille les événements susceptibles d'interpeller les pouvoirs publics dans le champ du travail¹⁴⁴. L'autorité centrale contribue à son niveau à la restitution interne des résultats¹⁴⁵, et à la synthèse des tendances et des difficultés ; l'utilité d'un travail de recherche et d'évaluation portant sur les résultats reste d'actualité. La DGT assure enfin la mise en valeur de l'action et de l'efficacité du système, tant vis-à-vis des services qu'à l'intention d'un public plus large, au niveau national comme auprès des instances européennes et internationales, et s'efforce d'enrichir et de rendre plus expressifs les bilans de l'action des services.

III - L'activité de l'inspection du travail

Les missions du système : permanences et évolutions

Aux termes des Conventions internationales, les trois missions de l'inspection du travail sont l'information et le conseil des administrés, le contrôle de l'application de la législation, et l'information de l'autorité centrale sur les abus et sur les lacunes dans la réglementation.

Vecteur de transformation du monde du travail dans son activité quotidienne, l'inspection du travail est certes connue pour sa mission de rechercher et sanctionner les comportements délictueux ; mais elle est une institution de prévention et d'apaisement social dans la mesure où la majeure partie de son activité consiste à avertir, expliquer et convaincre.

Elle contribue à la régulation par les actions suivantes :

- apporter aux entreprises et 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 ;
- assurer l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles régissant les relations et les conditions de travail par le contrôle des établissements et par la réalisation d'enquêtes ;

¹⁴² Voir *infra*, au chapitre III - a : *L'action en faveur de l'accès au droit et le conseil*

¹⁴³ Modifié par l'instruction DGT du 11 mars 2013

¹⁴⁴ Principalement les faits d'actualité ayant un impact sur l'action de l'inspection du travail : événements exceptionnels d'ordre industriel, climatique, environnemental, conflits collectifs, accidents du travail graves ou mortels, agressions d'agents ou obstacles à leurs fonctions, conflits collectifs, lorsqu'ils sont caractérisés par de fortes tensions sociales et des répercussions d'importance (blocage de routes, d'approvisionnement en carburants ou autres, gênes du grand public...) ; faits marquants ou initiatives des services justifiant d'être portés sans délai à la connaissance de l'autorité centrale du fait de leur particularité, de leur impact au niveau territorial ou national, ou de leur médiatisation.

¹⁴⁵ Notamment à travers les bilans annuels sur la prestation de service internationale, de la verbalisation, du plan national d'action de lutte contre le travail illégal, des conditions de travail, de la négociation collective.

- réguler les relations de travail au moyen de décisions administratives : dérogations, arbitrages, autorisations préalables ;
- 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.

En exerçant ces attributions à la fois d'information, de contrôle, d'animation, de médiation et de développement de la négociation, le système d'inspection du travail agit dans un ensemble plus grand, l'administration du travail, chargée d'élaborer la norme (de l'analyse et de la préparation à la rédaction et à l'explication), d'animer le dialogue social, d'observer les évolutions, de concevoir, mettre en oeuvre, évaluer et adapter l'action de l'Etat dans ce domaine.

L'activité de l'inspection du travail s'exerce dans le cadre d'une *politique du travail*¹⁴⁶ définie, à travers la loi de finances annuelle, par le Gouvernement et par le Parlement. Le programme 111 de la loi de finance a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés au moyen de plusieurs leviers : la qualité du droit, sa diffusion, le contrôle de sa mise en œuvre, le conseil et l'appui au dialogue social.

Quatre axes structurent l'activité du système d'inspection : la lutte contre le travail illégal, la santé et la sécurité au travail, l'effectivité des droits fondamentaux et du droit dans les autres domaines du travail, le dialogue social et la démocratie sociale,.

Le dialogue social est l'un des axes, mais il est essentiel : la politique du travail s'appuie en effet sur deux types fondamentaux de sources de droit et donc de régulation : le régalién, avec la notion d'ordre public social, et la négociation collective. La tendance depuis une décennie est de donner plus de place à la négociation pour organiser les relations dans le monde du travail.

Du fait de leur étendue mais surtout de leur interconnexion croissante, les missions du corps de contrôle doivent être prises en charge non pas seulement par les agents ou les services isolément, même si l'engagement de chacun d'entre eux est nécessaire, mais par l'action systémique d'inspection du travail, comme l'illustre un schéma des missions et des activités¹⁴⁷.

L'activité de l'inspection du travail en 2014 est présentée ci-après, dans ses différentes composantes : information et conseil des usagers, intervention en milieu de travail et dans les relations sociales, recours à la procédure pénale. Cette année aura été pour l'inspection du travail très occupée, à la fois par les derniers préparatifs de sa propre réorganisation et par de fortes priorités d'intervention. A la fin de l'année, la réforme des services était prête à faire entrer en vigueur un système d'inspection mieux articulé et solidaire, travaillant en réseau pour une plus grande efficacité au service de son intervention dans des phénomènes aussi cruciaux que l'extension du travail illégal ou l'amélioration de la prévention de certains risques professionnels.

III – a - L'action en faveur de l'accès au droit et le conseil

L'inspection du travail assure une mission d'information des employeurs et des salariés, de commentaire, de conseil individuel ou collectif, en faveur de l'application de la législation et du droit positif.

A cet égard, le nombre annuel de « contacts » entre l'inspection du travail et ses usagers pour un renseignement ou un conseil est difficile à évaluer de façon exacte, mais il est considérable : des comptages effectués plusieurs années de suite sur les renseignements

¹⁴⁶ L'expression « politique nationale du travail » figure dans la convention n° 150 de l'Organisation internationale du travail conclue en 1978, mais n'y est pas définie.

¹⁴⁷ Voir en annexe (CD)

donnés aux usagers par les seuls agents dédiés à la fonction de renseignement conduisaient à l'estimer en centaines de milliers¹⁴⁸. Il faut y ajouter non seulement les dizaines de milliers d'observations écrites adressées aux employeurs à la suite de contrôles¹⁴⁹, qui relèvent strictement d'une activité d'*information* même si elles comportent une nuance d'avertissement ou d'injonction, mais aussi les renseignements donnés formellement ou informellement par l'ensemble du système d'inspection (agents de contrôle, agents de secrétariat, autres agents aux différents échelons du système) ; l'estimation, ici moins fiable, multiplie vraisemblablement le chiffre.

L'intérêt de ce chiffrage est qu'il montre sans nul doute le caractère massif de la demande de renseignement, mais surtout qu'il interroge sur ce que recouvre et signifie le besoin (subjectif et objectif) ainsi mis en évidence. L'inspection du travail offre à titre gratuit une réponse sûre et opérationnelle aux questions touchant au travail salarié. Une cause plus profonde de la demande est la combinaison de la complexité du droit du travail dans certains domaines et l'absence, dans l'enseignement général, des notions de base en droit social et en prévention des risques professionnels, ainsi que le très faible taux de syndicalisation des salariés. L'expérience montre effectivement que la plupart d'entre eux « découvrent » tardivement sinon l'existence du moins le contenu du droit positif et la portée des principes gouvernant le monde du travail : non pas même à leur entrée dans la vie active, mais seulement le jour où survient un accident, ou un conflit qui les oppose soudain sérieusement à l'employeur. Parmi les causes de la demande figure également l'absence de représentants du personnel dans de nombreuses entreprises, notamment celles employant moins de 50 salariés. Par ailleurs, du côté institutionnel, l'absence de ministère public devant les juridictions sociales, les difficultés notoires que les justiciables rencontrent devant les conseils de prud'hommes - opacité, lenteur du procès¹⁵⁰ due à l'encombrement des rôles, logique de radicalisation des litiges devant le juge, très faible taux de conciliation¹⁵¹ - constitueraient des facteurs collatéraux non négligeables, attirant les usagers à venir consulter un agent du système d'inspection du travail¹⁵².

Le rôle des différents échelons du système

L'action en faveur de l'accès au droit et au conseil consiste d'une part à répondre à la grande variété des demandes des usagers, d'autre part à diffuser à l'intention des différents publics des messages jugés nécessaires portant sur des aspects de la politique du travail.

Les divers échelons agissent à leur niveau respectif, les uns plutôt sur la réponse à la « demande sociale », les autres plutôt sur les orientations et informations qu'il convient de faire connaître aux acteurs concernés.

La section d'inspection du travail

Au niveau le plus opérationnel, la section d'inspection du travail est le service public de proximité, diffuseur d'un savoir au fil de ses multiples interventions. Les agents apportent des informations, donnent des conseils, tant à l'extérieur, à l'occasion de visites d'établissements

¹⁴⁸ Le dispositif de l'Observatoire du renseignement (ODR, voir *infra*) devrait permettre à l'avenir de quantifier les sollicitations des usagers et de comptabiliser de façon plus fiable le nombre de contacts entre les services de renseignement et le public. Il fournit déjà des estimations qui confirment celles faites antérieurement.

¹⁴⁹ Au nombre de plus de 130.000 en 2014 (source : DGT, application *Delphes*)

¹⁵⁰ Couramment trois ans d'attente dans certains ressorts de Seine-Saint-denis, des Hauts-de-Seine, de l'Essonne, voire jusqu'à cinq ans parfois.

¹⁵¹ Moins de 7% des litiges sont réglés lors de l'audience de conciliation contre environ 80% il y a 50 ans. Source : *Semaine sociale Lamy*, 17 mars 2014.

¹⁵² Les mêmes phénomènes peuvent entraîner des employeurs à s'armer préventivement de positions polémiques et les salariés à convoiter une « intervention » supposée de l'administration de préférence à une procédure aux longueurs incertaines. Le fait que juridiquement et matériellement, dans une grande partie des cas, l'inspection du travail ne puisse intervenir, ni pratiquer aucune médiation dans les conflits individuels au travail, reste largement ignoré.

et de chantiers¹⁵³, de réunions de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qu'au bureau au cours d'entretiens avec des usagers, ou dans leurs relations informelles avec les employeurs, les salariés, leurs représentants, les représentants des syndicats.

Les services de renseignement

Ouverts au public la majeure partie de la semaine, les services de renseignement assurent sans rendez-vous un accueil de l'utilisateur en personne, geste qualitatif important pour l'aide de proximité aux publics en plus grande fragilité¹⁵⁴ : la fonction d'explication, de conseil s'exerce là au plus près, sur le sens et la portée des règles, sur les moyens les plus efficaces de les appliquer ou faire appliquer¹⁵⁵. 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 donc au-delà d'une simple information sur l'état du droit. En matière de travail, l'adage selon lequel « nul n'est censé ignorer la loi » trouve d'ailleurs sa limite dans la complexité des lois et des nombreux règlements qui en précisent l'application. L'agent qui renseigne l'utilisateur exerce une fonction qui exige de la rigueur, un souci de neutralité. Il analyse une situation, des propos tenus ou rapportés, des documents, il informe, il conseille, il oriente. Ce faisant, il entre de plain-pied dans des trajectoires individuelles et, parfois, il voit s'exprimer un mécontentement. Il doit apprécier chaque situation à travers le prisme du droit, mais il est utile à sa fonction de ne pas être indifférent à la personne, et c'est là le paradoxe : pour qu'une personne comprenne une information et se l'approprie, il faut de l'empathie de la part de celui qui la lui apporte¹⁵⁶.

Les agents du service renseignement du Tarn-et-Garonne participent régulièrement à des réunions proposées par le service social de la CARSAT à des travailleurs en arrêt pour maladie de longue durée qui doivent envisager leur retour au travail. Ils reçoivent un groupe de salariés et répondent aux questions juridiques que se posent ces salariés pour préparer leur reprise de travail. Cette prestation de renseignement collective a été vivement appréciée des usagers, et peut se prolonger en échanges individualisés avec un agent, notamment lorsque l'arrêt de travail résultait d'une cause professionnelle qui appelle une analyse.

L'Observatoire de la demande de renseignement

Le souci d'améliorer le service rendu aux usagers, le souhait de tenir compte des enseignements tirés des relations avec ceux-ci pour l'élaboration de la politique du travail¹⁵⁷, la volonté de mieux qualifier la demande de renseignement et de piloter la fonction au niveau local et national, ont conduit à déployer depuis 2013 le dispositif nommé Observatoire de la demande de renseignements (ODR), étendu à l'ensemble du territoire national en 2014. Il s'agit d'un outil mis à la disposition des agents des services de renseignements, qui doit permettre de mieux cerner le nombre et le type de demandes traitées, le profil du demandeur, la complexité de la demande (nombre de sujets traités), le questionnement

¹⁵³ Les observations formulées généralement par écrit à l'issue d'un contrôle participent aussi de la mission d'information et de conseil.

¹⁵⁴ Une partie du public reçu est entravée par l'illettrisme.

¹⁵⁵ A titre d'exemple, la répartition des demandes selon le thème juridique au service des renseignements de la Direccte de Poitou-Charentes en 2012 était la suivante : embauche 9%, rupture du contrat de travail 26%, démission 5%, droit disciplinaire 2%, durée du travail, congés, jours fériés 18%, heures supplémentaires 4%, salaires et primes 9%, santé du salarié, hygiène, sécurité 7%, harcèlement, discrimination 2%. Source : Direccte de Poitou-Charentes, *Bilan 2012 de l'action de l'inspection du travail et programme d'actions 2013*, mai 2013.

¹⁵⁶ Voir *L'Inspection du travail en France en 2013*, DGT, 2014, page 73.

¹⁵⁷ Il y a des cas où le passage de la demande individuelle d'un usager à l'action collective du service s'effectue tout naturellement au niveau local, lorsqu'il y a coïncidence entre une situation individuelle signalée et la nécessité d'y intervenir au bénéfice de la collectivité de l'entreprise.

principal et annexe, le secteur d'activité ainsi qu'une typologie des réponses apportées. Il doit aider à structurer le lien avec les agents de contrôle et contribuer à l'élaboration de la politique du travail et à la valorisation de l'activité des services. La fonction de veille sociale permettant à l'administration du travail de percevoir plus finement les préoccupations des usagers en sera améliorée.

Au 31 décembre 2014, 93 départements sur 102 contribuaient à l'Observatoire. Près de 700.000 demandes y étaient enregistrées par les agents des services de renseignements des unités territoriales des DIRECCTE pour l'ensemble de l'année.

Sur la base des données ainsi recueillies, on constate que les demandes sont formées par téléphone pour 68% d'entre elles, par réception des personnes (28%), les courriers et courriels restant pour l'instant très minoritaires.

Le tableau ci-après présente la répartition des demandeurs en fonction de leur statut :

Statut du demandeur	Total	%
Salarié (de droit commun)	481 922	69,2 %
Non précisé	84 659	12,2 %
Employeur	50 953	7,3 %
Particulier employeur	15 324	2,2 %
Autres	13 802	2,0 %
Représentant personnel	11 530	1,7 %
Employé de maison	10 785	1,5 %
Assistante maternelle	10 571	1,5 %
Agent public	7 552	1,1 %
Conseiller juridique	6 596	0,9 %
Demandeur d'emploi	2 602	0,4 %
Total	696 296	100,0 %

Chaque demande peut porter sur plusieurs questions ou objets. Au total, 1.152.000 objets de demandes ont été traités par les agents de renseignements. Les objets des demandes se répartissent entre les principaux thèmes suivants :

Nombre d'objets de demande	Total	%
Contrat de travail	823 122	71,4 %
Autres	103 661	9,0 %
Maladie, accident, inaptitude	84 611	7,3 %
Santé et sécurité	59 295	5,1 %
Emploi - Formation	59 213	5,1 %
Demande extérieure au service	11 449	1,0 %
Représentation du personnel	10 838	0,9 %

Le tableau ci-après affine la répartition des objets du thème « contrat de travail » et montre la prégnance des sujets liés à l'exécution (durée du travail, rémunération) et à la rupture du contrat de travail :

Contrat de travail (généralités, embauche)	133937	16,3 %
Rupture du contrat à durée indéterminée	213623	26,0 %
Congés et autres	104369	12,7 %
Droit disciplinaire	30790	3,7 %
Durée du travail	119191	14,5 %
Maladie, accident, inaptitude	31683	3,8 %
Salaire	182642	22,2 %
Salariés étrangers et déplacés	6887	0,8 %
TOTAL CONTRAT DE TRAVAIL	823 122	100 %

966.200 réponses ont été apportées en 2014 par les agents des services de renseignements aux usagers. Parmi ces réponses, le *conseil* correspond à une information qui est contextualisée en fonction de la situation concrète de l'utilisateur. Il occupe une part significative de l'activité des services, à hauteur de 37 % des réponses apportées. Il s'agit là du cœur de métier des agents. La remise de documents à l'utilisateur (7,3 % des réponses) fait partie du geste professionnel de manière régulière. On note également une activité non négligeable d'orientation de l'utilisateur vers le bon interlocuteur, qu'il s'agisse de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, d'un autre service de la Direccte ou d'autres organismes tels que le conseil des prud'hommes.

Types de réponse	Total	%
Apport d'information et de conseil	427 979	44,30 %
Apport d'information	339 526	35,14 %
Examen de documents	48 978	5,07 %
Orientation vers l'inspection du travail	43 370	4,49 %
Orientation vers le conseil de prud'hommes	42 612	4,41 %
Orientation une autre administration	31 788	3,29 %
Orientation un autre service de la DIRECCTE	18 199	1,88 %
Orientation vers une org. syndicale	10 166	1,05 %
Information transmise à l'inspection du travail	3 596	0,37 %
Total	966 214	100,00 %

A l'échelon régional

Les Direccte jouent un rôle de plus en plus marqué en matière d'information. La plupart développent une politique de communication¹⁵⁸. Elles publient des guides, des brochures ou dépliants à l'intention du public, et cultivent des partenariats régionaux favorisant l'assimilation d'un savoir pratique au bénéfice de l'effectivité du droit. Les sujets sont aussi variés que la réforme de la médecine du travail, la prévention de la pénibilité, la prévention

¹⁵⁸ 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.

des conflits (par exemple en matière de transfert des contrats de travail lors de changements de prestataire de marché), les obligations des maîtres d'ouvrage et l'intérêt de la coordination en termes de sécurité mais aussi économiques, le problème de la qualité de la coordination en lien avec l'amiante, le risque routier et les conduites addictives.

Faire progresser l'effectivité du droit suppose également que tous les acteurs du monde du travail soient pleinement conscients de la nécessité d'en avoir une connaissance suffisante, opérationnelle. Les organisations syndicales et professionnelles peuvent jouer un rôle important dans ce domaine. De leur côté, certains organismes concourant à la protection sociale ou à la prévention des risques professionnels déploient un savoir-faire à cet égard, traduisant les pratiques conformes et non conformes en résumés simples, mots d'ordre, schémas ou pictogrammes.

L'apport d'informations utiles aux usagers et aux administrés s'articule avec le dialogue social qui permet d'élargir la diffusion des messages et recommandations. En Bourgogne, une convention de financement et de soutien au dialogue social a été conclue avec l'Union professionnelle artisanale (UPA) et les organisations syndicales de salariés ; préparée par un groupe de travail de la Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat (CPRIA), elle vise à accompagner de très petites entreprises en leur fournissant un référentiel social, notamment un livret d'accueil à remettre au salarié à l'embauche comme base de dialogue. Ce livret traite des droits et devoirs qu'implique le contrat de travail, des formalités, de la prévention des risques et de la formation professionnelle ; il devait faire l'objet d'une diffusion appropriée.

Les services s'attachent également à orienter l'esprit public dans le champ du travail pour amplifier l'effet des autres types d'action comme les contrôles et interventions.

En Alsace, par exemple, une rencontre avec l'Union des industries chimiques a associé les pôles 3E, T et C aux fins d'échanger sur le plan chimie verte, les biocarburants, mais aussi sur la mise en sécurité des installations « Seveso » en cas de conflit collectif, et sur les types d'accidents les plus préoccupants. Les priorités de l'inspection du travail, les évolutions réglementaires en matière de travaux dangereux pour les jeunes ont été présentées, ainsi que la directive *Reach* sous l'angle de la protection des consommateurs comme des salariés. Une autre action va conjuguer les compétences du pôle C et du pôle T sur la traçabilité d'un composant de colorants textiles : la quinoléine, suspectée d'être cancérigène, mais qui n'est pas étiquetée en tant que telle.

En Normandie, où deux travailleurs avaient failli mourir ensevelis pour s'être exposés en descendant dans une tranchée non équipée, les « Rendez-vous de la prévention » devaient s'attacher à briser les idées fausses sur ce risque trop dédaigné, pour mieux rappeler les facteurs à intégrer dans la préparation du chantier, et la protection qu'offrent les techniques nouvelles.

A l'échelon national

L'autorité centrale de l'inspection du travail, la DGT, contribue à son niveau à l'offre globale d'information :

- lorsque le centre d'appel interministériel « *Allo service public* » du 39.39, qui répond directement aux usagers par téléphone¹⁵⁹, ne peut répondre à une question de droit du

¹⁵⁹ Voir site de la Direction de l'information légale et administrative (DILA) rattachée au Premier ministre.

travail, l'appel est transféré à un centre interministériel de renseignement¹⁶⁰, qui dispose de contrôleurs du travail formés à cet effet ;

- un *Guide pratique du droit du travail*, est mis à jour avec la collaboration rédactionnelle de la DGT et publié régulièrement. La 13^{ème} édition est parue en février 2014. Cet ouvrage est diffusé par la Documentation française. Il donne au plus large public une information complète sur l'état du droit et des dispositifs concernant le travail, l'emploi et la formation professionnelle, en la reformulant de façon claire et accessible. Il figurait en 2010 au 8^{ème} rang des ouvrages des éditions de la Documentation française les plus demandés¹⁶¹.

- indépendamment du site public Légifrance¹⁶², portail d'accès à tous les textes du droit, y compris les conventions collectives, les ressources d'internet sont devenues prépondérantes : le site du ministère offre une variété d'informations, des fiches pratiques conçues pour répondre à des besoins d'utilisateurs¹⁶³ ; disponible sur le même site, l'application « COD-IT », périodiquement mise à jour, permet de rechercher des articles du code du travail en relation avec un thème précis ;

- un portail internet, « Travailler mieux »¹⁶⁴, dédié exclusivement aux questions de santé, de sécurité, de conditions de travail, donne accès à des outils simples et concrets à l'intention des employeurs ou des salariés, notamment des petites et très petites entreprises, pour leur faciliter la tâche en matière d'amélioration des conditions de travail et de réduction des risques professionnels¹⁶⁵.

En complément, des initiatives nationales de communication ont pour but d'initier et sensibiliser certains publics, voire le grand 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 médias¹⁶⁶.

En tout état de cause, au-delà du service rendu à l'utilisateur individuel, l'information et le conseil s'articulent avec l'action de contrôle, modalité majeure d'intervention du système d'inspection du travail en faveur de l'application effective du droit¹⁶⁷, avec d'autres modalités d'action des services, et avec celles des autres acteurs et partenaires du système d'inspection. L'acte de contrôle s'inscrit dans une démarche globale de service, et cette démarche est amenée à prévoir un temps d'information et de sensibilisation avant les contrôles.

Avant d'aborder ci-après l'activité de contrôle et d'intervention, le caractère transversal et pluridisciplinaire de l'action sur le milieu de travail et le territoire peut être illustré par un exemple où les différents niveaux et moyens sont déployés simultanément et de façon ciblée.

Une action collective lancée en Midi-Pyrénées vise à aider huit entreprises industrielles volontaires à renouveler et améliorer en continu leur organisation interne en s'assurant que cela contribue en même temps à l'amélioration de la performance industrielle et à de bonnes conditions de travail. Ce dispositif d'un an, appelé « DIAPASON », est conduit en financement conjoint entre le Pôle 3^E et le Pôle T, la CARSAT et le MIDACT. Cette action collective qui

¹⁶⁰ Source : <http://www.service-public.fr/poser-question/allo-service-public>

¹⁶¹ Source : DILA, dossier de presse, *Services aux citoyens proposés par la Direction de l'information légale et administrative*, 27 mai 2010

¹⁶² <http://www.legifrance.gouv.fr>

¹⁶³ <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr>

¹⁶⁴ <http://www.travailler-mieux.gouv.fr>

¹⁶⁵ On citera également « substitution-cmr.fr » développé par l'ANSES avec le soutien du ministère chargé du travail.

¹⁶⁶ 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.

¹⁶⁷ Traitée au § suivant.

associe tous les acteurs alterne des temps individualisés pour accompagner chaque entreprise dans son chantier d'amélioration continue intégrant les enjeux de santé et de performance, et des temps communs aux huit entreprises : séminaires, ateliers et formations portant sur la construction et le suivi des chantiers menés dans les entreprises.

III – b - La fonction de contrôle et d'intervention

Les textes fondamentaux (loi du 2 novembre 1892, conventions n° 81 et 129 de l'OIT, articles L.8112-1 et suivants du code du travail) et organisationnels (décret du 10 novembre 2009 sur l'organisation des DIRECCTE et décret du 20 mars 2014 relatif à l'organisation du système d'inspection du travail) attribuent à l'inspection du travail la mission principale de contrôle de l'application du droit du travail sous la surveillance et le contrôle de l'autorité centrale. Ils légitiment en droit « l'intérêt à agir » de l'autorité publique pour garantir l'effectivité d'un corpus normatif étendu essentiel à la régulation sociale et aux enjeux économiques et sociaux.

Les conditions d'intervention de l'inspection du travail dans l'entreprise (droit de visite inopinée des lieux de travail, de jour comme de nuit, droit de circuler librement dans les locaux de travail, droit de rencontrer les salariés hors de la présence de l'employeur...) s'inscrivent dans un cadre juridique précis permettant de vérifier les conditions dans lesquelles les salariés sont réellement occupés. Elles ont pour corollaire le respect de règles méthodologiques claires garantissant aux employeurs et aux salariés une application uniforme des règles de contrôle dans le respect des pouvoirs de l'agent de contrôle et de son choix des moyens à mettre en oeuvre pour obtenir l'application effective du droit.

La vérification de la régularité des conditions d'emploi et de l'application des règles protectrices des salariés constitue la première des missions.

Les conventions internationales disposent que les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales. La fonction de contrôle est ainsi soumise à une obligation de moyens par rapport à l'objectif de garantir l'effectivité du droit ; elle nécessite une périodicité adaptée et une inspection soigneuse. Le souci de régularité et de qualité des contrôles appelle nécessairement une programmation des inspections à effectuer et un suivi des inspections réalisées. Les différents échelons du système y contribuent. Pour être opérationnelle, la programmation du contrôle consiste à opérer des arbitrages entre interventions souhaitables, au regard de caractéristiques propres aux secteurs d'activité et aux entreprises, déterminant des choix d'intervention au niveau national, régional, local. Les facteurs pris en considération sont les axes de la politique publique, par exemple en matière de santé, et les tendances observables dans le tissu socio-économique local ou régional (en matière d'anomalies et d'infractions, de saisonnalité de l'activité, de localisation des risques, etc.).

Le contrôle est essentiellement un travail d'investigation et de constat, mais d'autres activités comme la participation aux réunions de CHSCT ou les interventions dans les relations collectives y contribuent et l'alimentent, au-delà de leur caractère bilatéral et de l'impact marginal que pourraient sembler leur conférer leur faible proportion dans les statistiques d'activité¹⁶⁸.

Parallèlement à la mission de contrôle *stricto sensu*, l'inspection du travail intervient également par l'exercice de divers pouvoirs de décision, en matière d'autorisation de licenciement, de dérogation aux règles (sur la durée du travail, l'utilisation de machines, par

¹⁶⁸ Voir *infra*, § sur les interventions

exemple), d'homologation (rupture conventionnelle du contrat de travail). Ces « autres fonctions »¹⁶⁹ ne font pas obstacle aux fonctions principales dans la mesure où elles leur sont étroitement connexes : elles donnent aux agents des opportunités d'intervenir dans les entreprises, et elles ont pour effet de renforcer leur autorité.

Au-delà des fonctions traditionnelles de contrôle et de décision qui constituent le cœur du métier, il y a aussi celles où les agents interviennent comme autorité d'appui au dialogue social pour apporter une médiation, une sécurité dans la négociation, une animation des commissions sectorielles, etc. En matière d'intervention dans les relations du travail, la direction générale du travail a autorité sur les agents¹⁷⁰. Parmi des actions diversifiées d'appui au dialogue social¹⁷¹, l'inspection du travail vérifie davantage, depuis quelques années, l'engagement effectif d'une négociation, dans les entreprises assujetties¹⁷², sur les sujets obligatoires¹⁷³. L'encadrement du dialogue social a une portée accrue par l'extension conséquente, depuis 2004 et plus récemment, des domaines où l'accord collectif est créateur de normes¹⁷⁴. L'administration du travail vérifie l'authenticité des accords et leur validité formelle, mais aussi la réalité de la démarche de négociation si celle-ci ne se traduit pas à court terme par un accord. Ce rôle n'est pas seulement celui de facilitateur, mais ressortit plutôt d'une fonction d'incitation, de mise sous tension, puis de contrôle de légalité et d'application effective des normes de nature conventionnelle produites par les acteurs eux-mêmes.

L'inspection du travail est appelée de façon épisodique à jouer un rôle dans les conflits collectifs du travail, soit en prévention, soit en assistance à leur résolution¹⁷⁵. Les caractéristiques des conflits présentent des constantes et des tendances qui retiennent son attention, puisque ces conflits sont à la fois tributaires et témoins des mutations socio-économiques. C'est par ailleurs l'occasion d'observer la bonne application des dispositions relatives au droit de grève.

La programmation de l'activité

De même que la règle est exposée à rester lettre morte si aucun contrôle n'en favorise l'application effective, le contrôle peut demeurer peu efficace sur le comportement des acteurs lorsque sa mise en œuvre ne s'inscrit pas dans une finalité institutionnelle affirmée, traduite par des programmes.

Par ailleurs, mobiliser les services sur certaines thématiques de contrôle, notamment dans le cadre de la politique du travail, est un des moyens de susciter des effets de synergie entre eux, et d'obtenir des résultats décisifs pour corriger certains phénomènes préjudiciables. La politique du travail favorise la sélection des entreprises ou des secteurs où il y a une probabilité d'infraction comparativement plus forte que dans d'autres. Par ailleurs, les thématiques choisies incitent les différents échelons à un travail méthodologique qui a

¹⁶⁹ Au sens de l'article 3 de la convention n°81

¹⁷⁰ Article R.8121-13 du code du travail.

¹⁷¹ Juridiquement, la notion de dialogue social a été introduite dans le champ du droit par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui instituait notamment un Haut conseil au dialogue social.

¹⁷² Celles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (L.2242-1)

¹⁷³ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les salaires et la durée du travail, le régime de prévoyance maladie, l'épargne salariale, les travailleurs handicapés ; dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la gestion prévisionnelle des emplois. L'obligation de négocier sur la pénibilité au travail est prévue par l'article L.138-29 du code de la sécurité sociale. D'autres sujets de négociation, facultatifs, sont laissés à l'initiative des partenaires sociaux.

¹⁷⁴ Voir *infra*, sur les relations collectives de travail.

¹⁷⁵ Le rôle de conseil et de conciliation confié à l'inspection du travail en vue de la prévention et du règlement des conflits est exercé (généralement à la demande) en application de l'article R.8112-1 du code du travail. 1234 missions de conciliation ont ainsi été réalisées en 2013 (source : *Delphes*, juin 2014) ; encore ce chiffre n'intègre-t-il qu'une partie des interventions dans des conflits du travail, certaines effectuées par les directeurs et leurs adjoints n'étant pas nécessairement enregistrées. Voir *infra*, les interventions en matière de relations collectives de travail.

vocation à se diffuser ; les équipes bénéficient ainsi d'une clarification de tel sujet perçu comme difficile, d'une stimulation sur tel autre, ou encore d'une opportunité de monter en compétence dans tel domaine.

Quelque planifiée que puisse être son activité, l'inspection du travail reste néanmoins réactive aux signaux qu'elle reçoit d'une réalité mouvante, fertile en événements : le souci de programmation n'a pas pour effet d'éliminer l'imprévu, ni de délaisser des thèmes d'intervention qui ne figurent pas dans les priorités.

Un exemple est fourni par ce contrôle à effet correctif sur un accord d'entreprise.

Lors d'investigations menées dans un magasin alsacien à l'enseigne M. (groupe de 145 supermarchés dans le nord-est) sur la rémunération en fonction de l'organisation du temps de travail, notamment des pauses, le contrôleur du travail met en lumière un impayé total des majorations des heures réalisées au-delà la durée annuelle de 1527 heures prévue par un accord d'entreprise de 1999 sur la modulation. Il apparaît que l'accord comporte une clause illégale, non repérée jusqu'à ce jour. Les majorations en cas de modulation collective ou individuelle n'interviennent qu'après 86 ou 76 heures de dépassement ; de même, les récupérations prises en cours de modulation ne sont pas majorées. La direction nationale de l'entreprise prend connaissance de ces constats. Comme les mesures de régularisation doivent concerner l'ensemble de l'entreprise, le contrôleur se met en rapport avec l'inspecteur du travail du siège régional et celui du siège national (à Lille). Ceux-ci se concertent avant d'apprécier les intentions de l'employeur, avec lequel plusieurs réunions sont organisées et permettent d'avancer en tenant compte des contraintes juridiques et financières. La direction engage un dialogue avec les institutions représentatives du personnel. L'inspecteur du siège devient l'interlocuteur des parties dans cette phase de recherche de solution, tandis que l'initiateur du contrôle reste attentif au chiffrage de la régularisation mise en œuvre¹⁷⁶.

C'est là un type d'intervention qui se ramifie à la fois thématiquement : du contrôle de la rémunération en fonction de la durée du travail à celui d'un accord, puis à une incitation à (re)négocier –ainsi que géographiquement : les lieux de contrôle, de dialogue et de décision étant à articuler adroitement. Agir à plusieurs niveaux apparaît de plus en plus fréquemment indispensable dans l'intérêt même des parties concernées.

L'action du système d'inspection s'inscrit dans une politique du travail qui définit des objectifs et des priorités. Elle se décline au niveau de la section¹⁷⁷ dans une programmation qui assure d'une part la prise en compte des sollicitations du terrain et d'autre part la conduite d'actions prioritaires. Le choix des entreprises à contrôler est fondé sur un souci d'efficience. L'action collective et individuelle se concentre notamment sur les sujets les plus graves et dans les lieux où la probabilité d'infraction est la plus grande.

La diversité des missions des services et la multiplicité des sollicitations qui leur parviennent réclament de leur part un arbitrage permanent. Cet arbitrage s'inscrit dans le respect du principe de diligence normale, qui se traduit par la recherche d'une réponse appropriée à chaque situation et dans les meilleurs délais, au regard des circonstances. Ainsi le signalement d'un risque jugé grave pour la santé ou la dignité impose une analyse immédiate de la situation afin d'arbitrer sur le délai et la forme de l'intervention. Dans certains cas, comme l'occurrence d'un accident du travail grave ou mortel, la question de l'arbitrage disparaît, car une intervention immédiate s'impose dans le but d'effectuer des constats et éventuellement une enquête. Ordinairement, des critères divers peuvent

¹⁷⁶ Source : Direccte d'Alsace

¹⁷⁷ Au niveau de l'unité de contrôle dès lors que celle-ci est entrée en fonctionnement.

contribuer à déterminer une priorité dans le choix des contrôles : la prise en compte des priorités de la politique du travail et de celles déterminées au sein du service, les actions collectives, la gravité des faits, la nécessité de faire cesser un risque ou sa survenance¹⁷⁸, le non-respect des droits fondamentaux, le non-paiement de salaires, mais aussi la connaissance des spécificités d'une entreprise ou d'une activité, le fait qu'une réclamation soit présentée par une institution représentative du personnel, le fait qu'une information parvienne d'un partenaire institutionnel, la réitération de plaintes ou de demandes d'intervention, la réception par l'agent de contrôle du double d'une lettre adressée par le salarié à l'employeur, la précision d'un signalement, etc.

Démarches individuelles et collectives s'alimentent mutuellement : de l'instruction de plaintes individuelles peut découler la nécessité de mener des actions collectives quand il apparaît que les réclamations des salariés révèlent la nécessité d'une action en profondeur pour agir en amont sur un territoire donné ou dans un secteur particulier. Inversement, d'une approche du contrôle orientée en fonction de l'intérêt collectif peut aussi découler une action efficace ayant pour effet la mise en conformité de situations individuelles.

Les moyens d'intervention, les suites du contrôle¹⁷⁹

Les conventions de l'OIT comme la loi accordent aux agents de contrôle des moyens de droit¹⁸⁰ qui leur permettent d'enquêter, d'assurer le respect de la législation du travail, d'en sanctionner la méconnaissance. Parmi les outils juridiques disponibles pour donner à un contrôle les suites jugées appropriées, les informations, avertissements et conseils figurent en premier : ils permettent de communiquer les constats effectués, mais aussi de fixer, par des observations écrites, les anomalies ou manquements constatés. L'inspection du travail exerce également une action *motu proprio* par des décisions qu'elle est amenée à prendre et des procédures qu'elle peut engager en vertu d'un pouvoir défini par un texte. La saisine du juge judiciaire par voie de référé est une faculté spéciale ouverte à l'inspecteur du travail pour imposer des mesures urgentes.

Une entreprise de traitement de surface, assignée en référé aux fins de suspension d'activité sous astreinte journalière, de mise en conformité du captage des émanations et de vérification des cuves, a finalement réalisé les travaux demandés, avant l'audience, à hauteur de 400.000 euros, de sorte que l'inspection du travail a pu se désister de l'instance¹⁸¹.

L'action de l'inspection du travail est soumise au contrôle des juridictions civiles, administratives mais surtout pénales.

La Convention n° 81 de l'OIT¹⁸² dispose que des sanctions, appropriées à la violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle de l'inspection du travail, seront prévues par la législation nationale, et effectivement appliquées. Un important dispositif de sanctions est inscrit dans le code du travail.

¹⁷⁸ Par exemple l'intervention suite à un « quasi accident » qui aurait pu être très grave justifie de lui donner la priorité par rapport à une intervention de moindre portée.

¹⁷⁹ Voir en annexe (CD) une fiche plus détaillée sur ce sujet. Il n'y a pas eu d'évolution notable en 2014 en cette matière.

¹⁸⁰ Droit d'entrée des agents dans les locaux de travail ; droit de communication de documents ; faculté d'auditionner des personnes impliquées ou des témoins ; demande de vérification des équipements de travail ; demande d'analyse des matières et substances.

¹⁸¹ Source : Unité territoriale des Yvelines

¹⁸² Article 18

Des sanctions civiles sont définies, principalement en matière de conclusion, exécution et rupture du contrat de travail, et prononcées par les Conseils de prud'hommes, sous le contrôle des juridictions d'appel et de cassation.

Des jugements de nature civile sont rendus par le juge judiciaire, comme on l'a vu, sur saisine de l'inspecteur du travail par voie de référé, sur des situations de danger manifeste et grave ou d'inobservation évidente de certaines dispositions¹⁸³.

Sur le plan strictement répressif, les sanctions sont prononcées au terme d'une procédure pénale. Toutefois, des sanctions administratives, ou « disciplinaires » dans certaines professions réglementées, existent également, auxquelles l'inspection du travail entend avoir recours de façon accrue¹⁸⁴. C'est un levier de répression et donc de dissuasion encore parcimonieusement utilisé. En matière de travail illégal, par exemple, il peut s'avérer efficace et proportionné, notamment la fermeture administrative, décidée par le Préfet, pour une durée limitée.

Les tableaux présentant l'activité des services¹⁸⁵ montrent que ceux-ci recourent à l'intégralité des différents moyens qui leur sont dévolus pour favoriser l'effectivité du droit dans leur champ de compétence.

Optimiser les ressources propres à la fonction de contrôle, atteindre les objectifs d'un contrôle et, dans la durée, assurer la qualité de l'activité de contrôle, cela nécessite de la part des agents à la fois un savoir-faire et un « savoir-être ». Vis-à-vis de l'ensemble des interlocuteurs, faire preuve de pédagogie, de clarté et de rigueur est essentiel, ainsi que manifester de la fermeté lorsque cela est nécessaire à la mise en oeuvre effective des règles de droit.

Le soutien qualitatif, technique et/ou juridique, nécessaire aux agents dans l'exercice de leur fonction de contrôle, est assuré en premier lieu par la hiérarchie de proximité, c'est-à-dire dès la fin de 2014 par les responsables d'unité de contrôle¹⁸⁶ là où ils ont pris leurs fonctions. Il est également assuré, sur demande des agents, et en fonction des situations rencontrées, tant par des pairs -agents homologues dédiés à l'appui- et des ingénieurs ou des médecins, que par les autres échelons de la ligne hiérarchique¹⁸⁷.

Afin d'explicitier la manière la plus légitime de concevoir et de pratiquer le contrôle, un outil à usage interne a été élaboré, sous forme de guide, par un groupe de travail piloté par la DGT. Intitulé *Le Contrôle en entreprise*¹⁸⁸, il traite du point de vue méthodologique, juridique, administratif et déontologique des trois grandes étapes du contrôle : sa préparation, son déroulement et ses suites.

III – c - Le référentiel déontologique

Si la réglementation fixe des obligations pour les chefs d'entreprise, le contrôle du respect de ces obligations est lui-même réglementé par des textes qui créent des droits et des devoirs pour l'inspection du travail. Ces textes sont complétés par des règles de déontologie qui énoncent, pour l'activité spécifique de l'inspection du travail, les grands principes d'actions auxquels sont astreints les fonctionnaires. L'action de contrôle s'inscrit dans le cadre juridique posé par les conventions de l'Organisation internationale du travail, les règles du code du

¹⁸³ Une soixantaine de procédures de référés a été engagée par les services en 2013.

¹⁸⁴ Voir *L'Inspection du travail en France en 2013*, DGT, 2014, page 79

¹⁸⁵ Voir *infra* et en annexe (CD)

¹⁸⁶ L'appui du responsable de l'unité de contrôle peut se manifester en amont du contrôle, dans le cadre de sa préparation, le cas échéant au cours de celui-ci, notamment dans l'hypothèse d'un obstacle, ou en aval, pour l'analyse de la situation et des suites à donner. Le responsable de l'unité territoriale et le chef de Pôle T peuvent également apporter leur concours, notamment en cas de difficultés juridiques ou lors de situations nécessitant la coordination de différents services.

¹⁸⁷ Voir partie I

¹⁸⁸ Direction générale du travail, *Le Contrôle en entreprise - outil méthodologique*, 68 pp., novembre 2014.

travail et autres dispositions légales relatives au régime du travail, mais aussi dans le cadre des principes déontologiques propres à la profession.

Pour un corps de contrôle dépositaire de certaines attributions de l'autorité de l'Etat ou chargé de missions de service public, la référence à la déontologie permet d'explicitier pour lui-même et pour les usagers l'application des principes sur lesquels se fonde l'exercice légitime de ses fonctions. Les règles déontologiques sont d'autant plus importantes que le droit du travail est en grande partie un droit des relations entre employeurs et travailleurs, dans lesquelles les agents interfèrent en tiers, ainsi qu'un droit « d'exception(s) » qui justifie par des objectifs économiques ou sociaux certaines dérogations à des principes généraux du droit comme la propriété, la liberté individuelle, la liberté d'entreprendre et de contracter, la responsabilité de l'auteur d'un fait, la confidentialité de certaines données, etc.

Issue du droit interne et international, la déontologie est une composante de l'identité professionnelle, construite autour de pratiques partagées par les agents des services¹⁸⁹, et un facteur du « climat » général dans lequel, relativement à l'application du droit, ceux-ci souhaitent voir leurs missions s'accomplir. Elle vise à garantir les droits fondamentaux des usagers, que ce soit au regard d'éventuelles carences des services, ou vis-à-vis d'une utilisation abusive des pouvoirs exercés, et donc à préserver les relations de confiance indispensables entre l'inspection du travail et les usagers.

Un positionnement adéquat de l'agent de contrôle sera facilité par la préparation et la mise en place d'une stratégie de contrôle en fonction des objectifs poursuivis. La crédibilité du contrôle se manifeste aussi par le respect des principes de déontologie comme le secret professionnel et la discrétion professionnelle concernant les faits et propos recueillis lors du contrôle, auxquels s'ajoute l'obligation spécifique de confidentialité des plaintes, qui a pour objet de protéger les travailleurs des mesures de représailles que pourrait exercer l'employeur à leur rencontre¹⁹⁰.

La libre décision de l'agent

Règle déontologique propre à l'inspection du travail, la liberté de décision¹⁹¹ permet à l'agent de contrôle de choisir les moyens les plus adaptés en vue de faire appliquer la législation le plus efficacement possible au regard de la diversité et de la complexité des situations rencontrées. Il s'articule avec le principe de diligence normale qui implique un niveau élevé d'attention et de réactivité envers les administrés, en particulier en cas d'atteinte grave à leurs droits. L'agent a la faculté de choisir une suite plutôt qu'une autre, d'adresser des observations et une demande de régularisation plutôt que de relever les faits par procès-verbal, en fonction de critères tels que gravité, urgence, antériorité, contexte, etc. La décision relève de l'appréciation personnelle de l'agent. La notion de libre décision ne signifie pas ici la liberté d'agir ou ne pas agir : en présence d'infractions constatées, l'agent de contrôle ne peut s'abstenir d'agir, mais il a le choix de ses modalités d'action.

Pour apporter à un contrôle une suite appropriée à la situation observée, l'agent tient compte des suites données aux contrôles antérieurs, des anciennes condamnations pénales (car il en va de la continuité de l'action publique et de la crédibilité du contrôle), des principes

¹⁸⁹ En interne, l'exigence déontologique a fait l'objet d'une explicitation par un livret diffusé dans les services, qui s'adresse personnellement à chaque agent, à quelque niveau qu'il se situe : agents de contrôle, mais également personnels chargés de fonctions de secrétariat, d'appui, de renseignement du public ou d'encadrement (Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, Direction générale du travail : *Principes de déontologie pour l'inspection du travail*, 2010).

¹⁹⁰ Voir un développement sur ces sujets dans le Rapport de l'année précédente (livret et CD), *L'inspection du travail en France en 2013*, DGT, décembre 2014

¹⁹¹ Article 17 de la convention n° 81, article 22 de la convention n° 129 de l'OIT. « Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites immédiates sans avertissement préalable. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

d'impartialité et d'égalité de traitement (les mêmes obligations s'imposent à toutes les entreprises, même si les moyens mis en oeuvre par l'agent peuvent varier d'une entreprise à l'autre). Il peut aussi tenir compte de la situation particulière de l'entreprise, de l'appartenance de l'établissement à une entreprise ou à un groupe, de la demande qui a donné lieu au contrôle, du bon fonctionnement ou non des institutions représentatives du personnel, de son engagement dans une action prioritaire ou collective : ainsi une action sur le travail du dimanche peut avoir prévu, dès sa préparation, que la suite donnée en cas d'infraction serait le référé.

La liberté de décision ne relève pas du pouvoir discrétionnaire. Le juge administratif exerce un contrôle restreint sur les décisions prises ; il peut considérer que les choix de l'agent relèvent de « l'erreur manifeste d'appréciation » : l'agent de contrôle doit donc être en mesure de pouvoir expliquer ses choix¹⁹².

La liberté de décision et le fait d'exercer la fonction de contrôle dans un cadre collectif n'entrent pas en conflit mais se conjuguent et se renforcent ; car devant des situations rencontrées et des règles de droit souvent complexes et sujettes au doute, les échanges, le croisement des regards, les retours d'expérience de ceux qui ont de l'ancienneté sont autant d'outils qui enrichissent l'analyse et facilitent les choix.

Certaines situations imposent quasiment qu'une suite plutôt qu'une autre soit donnée au constat. Par exemple le procès-verbal est *a priori* la suite pertinente à un accident grave qui est la conséquence d'une infraction. Autre exemple : s'il constate l'exposition de travailleurs à l'inhalation de vapeurs d'acide ou de fumées de soudage, l'agent de contrôle peut, en fonction de son analyse de la situation, engager une procédure de référé ou mettre en demeure l'employeur de capter efficacement les polluants. Au terme de la mise en demeure, dans l'hypothèse où l'employeur n'aurait pas régularisé la situation, l'agent de contrôle dressera vraisemblablement procès verbal de ses constats.

III – d Les interventions en 2014

Après une présentation générale par type d'intervention, de suite à intervention, et par thème d'intervention, l'activité de l'inspection en 2014 est exposée en tableaux, thème par thème, suivis d'un aperçu des sujets et des modes d'intervention ayant plus particulièrement mobilisé les services durant l'année, avec des exemples.

N.B. : la mention d'un article du code du travail ou d'un autre texte applicable, enregistrée dans le système d'information en lien avec une intervention, est utilisée comme unité statistique, et appelée « référence ». Les chiffres en italique rappellent les données de 2013.

III – d – 1 L'activité par type d'intervention et de suite

(Voir en annexe le tableau « Nombre total d'interventions en 2014 »)

Les agents de contrôle ont effectué puis enregistré dans le système d'information 220.850 interventions au cours de l'année 2014.

Dans des proportions qui varient assez peu au cours des années, les interventions se distribuent en quatre grands types : les contrôles, définis comme visites et contre visites

¹⁹² Arrêt Gaillard-Bans, Conseil d'Etat, 3 octobre 1997

(54%) ; les enquêtes et examens de documents (41%) ; les réunions (4%) ; les missions de conciliation (moins de 1%).

Les suites données aux interventions sont au nombre de 191.260. Comme les années précédentes, les trois quarts de ces suites (75%, 78% en 2013) mentionnent une référence et correspondent au rappel d'une disposition de droit ou au constat d'une infraction. Un quart des suites à interventions n'en mentionne pas : 48.294 suites à interventions font l'objet, lors de leur saisie, de la mention "rien à signaler".

Plus des deux tiers des suites sont des observations écrites ; la majeure partie de l'activité du corps de contrôle consiste donc en un travail d'inspection puis d'information des entreprises sur la base des investigations et constats effectués. Toutes les autres suites à contrôle, qui vont au-delà du simple avertissement¹⁹³ (décisions d'arrêt de chantier ou d'activité, référés, mises en demeure, procès-verbaux) sont proportionnellement moins fréquentes, mais ont nécessairement une portée plus conséquente.

Les suites à intervention correspondent à un total général de 819.000 références juridiques qui y sont mentionnées. Ce total est en baisse¹⁹⁴ par rapport à 2013, de même que le nombre d'interventions et de suites à intervention.

Au-delà de la saisie incomplète de l'activité des services¹⁹⁵ dans le système d'information qui seul en permet une évaluation chiffrée, la baisse d'activité envisagée du point de vue purement statistique est à apprécier d'une part en lien avec la réforme des services en ce qu'elle a impliqué un investissement collectif exceptionnel dans des travaux de réorganisation interne, d'autre part avec la transformation pluriannuelle des emplois de contrôleur du travail en inspecteur du travail, qui chaque année rend indisponible une partie non négligeable des agents de contrôle pour cause de formation, entraînant par ailleurs la prise en charge de leurs tâches d'administration et de réponse à la demande sociale par les agents restés opérationnels. D'autres facteurs, tenant à l'évolution de l'environnement économique et juridique de l'activité des services¹⁹⁶, pourraient être évoqués, mais en l'état restent difficiles à objectiver.

II – d – 2 L'activité par domaines d'intervention

La présentation à la fois statistique et qualitative de l'activité des services par thèmes, légèrement modifiée cette année, est structurée suivant les intitulés des huit parties du code du travail, mais adaptée à la réalité et à l'importance inégale des grands thèmes d'intervention :

- Lutte contre le travail illégal (8^{ème} partie du code du travail¹⁹⁷, livre deuxième)
- Santé et sécurité (4^{ème} partie du code du travail)
- Relations collectives de travail (2^{ème} partie du code du travail)
- Relations individuelles de travail (1^{ère} partie du code du travail)
- Organisation du temps de travail et rémunération (3^{ème} partie du code du travail)

¹⁹³ Au sens de la convention n° 81 de l'OIT.

¹⁹⁴ De plus de 200.000

¹⁹⁵ Depuis une quinzaine d'années, la saisie de l'activité a régulièrement fait l'objet de « boycotts » de certains agents de contrôle de l'inspection du travail pour appuyer des mouvements revendicatifs divers : dans les années 2000, sur l'évolution de carrière des agents de contrôle de catégorie B, puis, vers 2010, sur le mode d'évaluation des agents de contrôle, et enfin, dans la période récente, en contestation des réformes de l'Etat puis de celle de l'inspection du travail. Les données chiffrées présentées représentent donc un minimum.

¹⁹⁶ Par exemple les conditions de lutte contre la fraude au détachement transnational de travailleurs.

¹⁹⁷ L'intitulé générique de la huitième partie du code est « Contrôle de l'application de la législation du travail ». Les références aux dispositions de cette partie étaient antérieurement analysées sous l'appellation « obligations générales » ; on a préféré isoler le thème essentiel de la lutte contre le travail illégal, et analyser ailleurs, dans la partie II du présent rapport, les références aux dispositions relatives à l'inspection du travail, à son organisation, à sa compétence juridique, aux moyens d'intervention et surtout à la mise en cause de l'intervention de ses agents.

-Emploi, formation, professions particulières (5^{ème}, 6^{ème} et 7^{ème} parties du code du travail)

Ces six thèmes sont subdivisés en 23 sous-thèmes.

-Travail illégal :

- travail dissimulé, dont fraude à la prestation de service internationale
- prêt illicite de main d'œuvre et marchandage
- emploi d'étranger en situation irrégulière

-Santé et sécurité :

- obligations générales de prévention
- locaux de travail
- équipements de travail
- risques sectoriels (construction et autres, coactivité, manutention, etc.)
- expositions à des substances dangereuses et à certains risques

-Relations collectives de travail :

- droit syndical
- négociation collective, accords
- institutions représentatives du personnel (fonctionnement, protection)
- conflits collectifs

-Relations individuelles de travail :

- libertés et droits fondamentaux au travail
- types de contrat de travail
- règles à l'embauche, événements affectant le contrat de travail
- rupture du contrat de travail

-Organisation du temps de travail, rémunération :

- durée du travail
- rémunération
- congés

-Emploi, formation :

- politique de l'emploi
- licenciement économique
- formation professionnelle
- apprentissage.

(Voir en annexe le tableau « Références enregistrées en lien avec l'ensemble des thèmes d'intervention »)

Les proportions relatives des principaux thèmes dans l'activité générale sont stables au cours des années.

Les grands thèmes ici présentés recouvrent dans la pratique les motifs d'intervention les plus usuels des services, principalement dans le champ des actions prioritaires, et dont les proportions évoluent peu au cours des années : emploi irrégulier, chantiers mal conduits, accidents, équipements non conformes, expositions aux substances dangereuses, tandis que d'autres, plus occasionnels, retiennent leur attention par leur particularité. Cette variété induit régulièrement dans les équipes des questionnements pratiques et juridiques à traiter au niveau approprié : fonction d'appui « ressources-méthodes », hiérarchie locale ou régionale, administration centrale.

Autour de chaque thème sont apportés ci-après des commentaires et explications sur la manière dont les services traitent des différents sous-thèmes et des sujets particuliers, ainsi que quelques illustrations concrètes tirées de situations réelles rencontrées durant l'année¹⁹⁸.

La lutte contre le travail illégal¹⁹⁹

Le travail illégal se caractérise par la diversité des niveaux de fraude et, souvent, par la sophistication des montages utilisés pour contourner la loi, notamment par :

- la dissimulation partielle des heures de travail effectuées ;
- la dissimulation (non déclaration) de salariés ;
- la dissimulation (non déclaration) d'activité ;
- la sous-traitance à multiples degrés ;
- l'utilisation frauduleuse des prestations de service internationales et du détachement de travailleurs étrangers sur le territoire français.

Ce champ d'intervention est celui des fraudes tendant fondamentalement à éluder d'emblée toute obligation, à travers des infractions qui ne peuvent que bien rarement être mise au compte d'un manque d'information de leurs auteurs, et doivent être relevées sur le champ.

Les pratiques illégales pénalisent les salariés comme les organismes sociaux, et introduisent une concurrence déloyale entre les entreprises. Aucun secteur d'activité n'est à l'abri de ces pratiques, même si certaines activités, notamment saisonnières ou sectorielles, sont particulièrement concernées.

Dans le cadre de la réorganisation des services, 26 unités régionales d'appui et de contrôle chargée de la lutte contre le travail illégal (URACTI) ont été créées. Ces unités viennent renforcer les unités de contrôle de proximité pour faire face à des fraudes fréquentes et complexes.

(Voir en annexe le tableau « Lutte contre le travail illégal »)

La lutte contre le travail illégal fait partie des priorités nationales des services et occupe une place importante dans l'activité de contrôle²⁰⁰, particulièrement dans la verbalisation.

En 2014, les références sur ce thème sont proches de 21 700 (31 000 en 2013, 25 000 en 2012). La baisse par rapport aux années antérieures est supérieure à la baisse générale constatée tous thèmes confondus (-26%). Le travail dissimulé, par dissimulation d'activité ou d'emploi salarié, est visé par 72% des références au thème général du travail illégal, comme l'année précédente. Les infractions à l'emploi d'étrangers sans titre de travail représentent 6% du thème (7% en 2013) et celles au prêt illicite de main d'œuvre et au marchandage, 5% (6% en 2013).

Le travail illégal est le premier thème de la verbalisation des services de l'inspection avec plus de 3700 procédures (5 500 en 2013, 5 000 en 2012).

Les formes du travail illégal sont multiples. Le plan national de lutte contre le travail illégal élaboré en novembre 2012²⁰¹ dans le cadre de la Commission nationale de lutte contre le

¹⁹⁸ Les commentaires et les exemples factuels n'ont pas de prétention à l'exhaustivité ; pour élargir le panorama, le lecteur peut se reporter aux rapports des années antérieures sur l'inspection du travail.

¹⁹⁹ Au sens du livre deuxième de la huitième partie du code du travail

²⁰⁰ Le thème du travail illégal ne représente que 3% de l'ensemble des 819 000 références enregistrées pour l'année sur l'ensemble des sujets ; mais ce faible pourcentage, constant au cours des années, n'est pas significatif de l'importance réelle de la lutte contre le travail illégal car il a pour cause le simple fait que les articles du code du travail relatifs au travail illégal sont en nombre beaucoup plus restreint que ceux relatifs aux autres thèmes.

²⁰¹ Voir en annexe (CD) du Rapport rendu au titre de 2013, les documents IIId23 à IIId26

travail illégal composée des partenaires sociaux, de représentants du Parlement et des différentes administrations concernées, pour les années 2013-2015 tend à axer plus fortement les actions sur les fraudes complexes et organisées, notamment en matière de recours frauduleux à des statuts spécifiques et les fraudes au détachement dans le cadre des prestations de services transnationales. La lutte contre le travail illégal reste donc un axe capital de l'activité des services, tant en termes de prévention par la sensibilisation des acteurs qu'en termes de contrôle des situations non conformes d'emploi. Les contrôles sont menés le plus souvent dans un cadre interministériel, plus particulièrement avec les services de gendarmerie et de police mais aussi avec l'URSSAF, la MSA et les services fiscaux. Les services s'attachent également à ce que les salariés obtiennent la régularisation de leurs droits (salaire, bulletins de paie, etc.).

Au niveau territorial, l'appréhension de la fraude, simple, sophistiquée ou organisée, requiert une stratégie de contrôle, un pilotage et une coordination. Le réseau des URACTI a vocation à affronter les fraudes complexes ou organisées ; il devrait permettre une meilleure efficacité par des constats et une coordination facilités du fait de la présence d'agents dédiés sur les différents territoires, par des outils d'aide au contrôle, par un pilotage régional, interrégional ou national notamment sous l'impulsion du groupe national de veille et d'appui au contrôle. Cette approche coopérative doit être effective dans toutes les étapes de la procédure ; elle est essentielle pour le traitement de dossiers relatifs aux fraudes aux prestations de services internationales. La stratégie doit être partagée aussi avec le parquet, par exemple au regard du fait que la notion de délinquance en bande organisée investit le champ du travail illégal et justifie la saisine de juridictions interrégionales spécialisées pouvant notamment mettre en place des techniques d'enquête spéciales.

Les partenaires institutionnels de l'inspection du travail développent leurs interventions du fait d'une meilleure appréhension de la réglementation, notamment grâce à des réunions de sensibilisation et de formation interministérielles dans les territoires. Cet investissement est à développer avec l'appui et la contribution de l'URACTI constituée dans chaque région.

L'action préventive sur le tissu économique est également nécessaire pour renforcer l'implication et la responsabilisation des professionnels dans les secteurs visés, grâce à des conventions régionales ou départementales de partenariat en matière de lutte contre le travail illégal associant les partenaires sociaux. Cette approche partenariale implique des engagements des organisations professionnelles en termes d'actions de prévention, de sensibilisation, d'information des adhérents, et de constitution de partie civile lorsque les intérêts collectifs de la profession sont en jeu.

Une convention régionale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal a été élaborée avec la Mutualité sociale agricole, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, dans le secteur des paysagistes. Ce secteur est composé de très petites entreprises (89% des entreprises de paysages ont moins de cinq salariés), avec une viabilité économique fragile (52% d'entre elles sont en activité depuis moins de six ans) ; elles sont d'autant plus perméables aux pratiques illicites constatées tel que le recours illicite au statut d'auto-entrepreneur non éligible aux métiers relevant de la Mutualité sociale agricole ou les activités non conformes à la réglementation sur les services à la personnes rémunérées notamment par des chèques-emploi-service universels (CESU). Un communiqué de presse a été réalisé et la première réunion d'installation du comité de suivi a eu lieu début 2014 ; il s'agit de la première déclinaison régionale opérationnelle de la convention nationale de partenariat en matière de lutte contre le travail illégal signée en agriculture le 24 février 2014.

Dans le Var, les acteurs du bâtiment ont signé un code de bonne conduite dans la construction de maisons individuelles. Les manquements aux règles de sécurité peuvent avoir des conséquences préjudiciables : arrêts de travaux, entreprises dépourvues de moyens de mise en conformité, chantiers bloqués, clients non satisfaits, litiges avec les

constructeurs. Les professionnels s'engagent sur une série d'objectifs en terme de prévention et de formation, de lutte contre les risques de chute ou liés à la manutention, de limitation de la sous-traitance « en cascade ». Les organismes de prévention, de leur côté, proposent un accompagnement concret des entreprises.

Des actions de communication et de prévention ont leur utilité, à l'intention de secteurs identifiés comme ayant souvent recours au travail illégal, qui peuvent être aussi bien les salles de remise en forme ou *fitness* que les pompes funèbres, les transports sanitaires ou les auto-écoles.

Les échanges d'information entre partenaires sont décisifs ; ils portent sur les procès-verbaux relevés, les notifications et les montants de redressement de cotisations sociales effectuées par l'URSSAF suite aux procès-verbaux de l'inspection du travail, les bilans des contrôles de l'inspection du travail sur les prestations transnationales, et plus généralement sur toute information utile dans la lutte contre le travail illégal.

Quelques faits et interventions

Un contrôle associant le service spécialisé de lutte contre travail illégal a été mené dans une société de récupération de déchets triés dans le Val-de-Marne, qui collecte notamment les pots d'échappement catalytiques. Outre des infractions de dissimulation d'heures et de non-respect du SMIC, des éléments caractérisant des fraudes diverses et des détournements de biens sociaux ont été constatés, conduisant à une garde à vue de l'employeur et à son renvoi devant le tribunal correctionnel dans le cadre d'une comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité.

Dans le secteur du spectacle, les sommes en jeu dans la fraude peuvent atteindre des montants insoupçonnés. Une société belge de production de spectacle, domiciliée à Bruxelles, a été contrôlée en Alsace, avant un spectacle de « Gospel ». Bien qu'ayant procédé aux déclarations d'embauche, le gérant n'a jamais déclaré ni salaires ni cotisations auprès des organismes sociaux et fiscaux. Les autorités belges, interrogées par le bureau de liaison de Lille, ont communiqué les constats de leurs inspecteurs du travail : le siège bruxellois déclaré est une simple domiciliation dans un centre d'affaires où personne n'a jamais aperçu quiconque de cette société, employé ou dirigeant. Le préjudice social estimé par l'URSSAF après rédaction de la procédure pénale approche un million d'euros.

En matière de lutte contre le travail illégal dans le secteur des transports routiers, l'URACTI de Provence-Alpes-Côte d'Azur s'est rapprochée de la DREAL pour investir le secteur des transports avec un effort particulier contre le développement de pratiques illicites de cabotage au moyen de véhicules de moins de 3,5 tonnes de poids total autorisé en charge. Des contrôles réguliers et conjoints sont développés et des actions de prévention développées dans ce secteur, dans un premier temps avec la constitution d'un groupe régional de travail associant la DREAL, l'URSSAF et les organisations professionnelles du secteur des transports routiers et de la logistique et les organisations syndicales de salariés, pour poser un diagnostic partagé et pour, dans un deuxième temps, aboutir à formaliser un partenariat dans le cadre d'une convention régionale.

Un contrôle conjoint avec l'URSSAF a été opéré par l'inspection du travail dans une grosse discothèque de Nantes. Sur les 11 salariés contrôlés, un seul a été déclaré le lendemain du contrôle. Pour les autres, un contrôle de durée du travail a mis en évidence des durées quotidiennes très supérieures à la durée légale de 11 heures 30, allant pour certains jusqu'à 17 heures 30, de nature à mettre en danger les salariés par le rythme de travail imposé. Une procédure a été établie conjointement avec l'URSSAF.

Le journal *L'Alsace* a mis en première page le contrôle de la réhabilitation d'une clinique à Colmar : ce chantier de longue durée offrait en effet à lui seul un catalogue fourni des difficultés et des infractions qui peuvent se rencontrer, incluant un maître d'ouvrage durablement défaillant, l'amiante, le travail illégal, à peu près dans toutes ses facettes.

Dans le Val-de-Marne, une entreprise d'échafaudage a été prise à sous-traiter le montage et le démontage des échafaudages pour un forfait journalier de 450 €, qui ne permet pas de rémunérer normalement les travailleurs nécessaires. Les sous-traitants étaient dépendants et obéissaient à des contraintes léonines assorties de contrôles et de sanctions financières.

Une action coordonnée entre l'Unité régionale d'appui et de contrôle chargée de la lutte contre le travail illégal (URAC-LTI) de la DIRECCTE, l'URSSAF de Lorraine et la brigade de contrôle et de recherche (Finances publiques) a été initiée dans le cadre du Salon de l'érotisme qui se tenait à Metz en octobre. Ces contrôles portaient notamment sur une vérification des conditions d'emploi des artistes du spectacle, des salariés de la société organisatrice, des personnes occupées au travail sur les différents stands et des agents de sécurité chargé de la surveillance du site. La problématique des auto-entrepreneurs dans le secteur du spectacle s'est notamment posée. Par ailleurs le fonctionnement de différents stands reposait exclusivement sur la présence d'auto-entrepreneurs dans des conditions correspondant aux caractéristiques du salariat.

Des contrôles ont été effectués avec l'aide de l'URAC-LTI, l'URSSAF et la Gendarmerie à la Foire agricole de Poussay dans les Vosges (1300 exposants, 22 hectares dont 10 dédiés au matériel agricole et deux dédiés à la restauration, 150.000 visiteurs). La cible principale était la restauration (45.000 repas servis en deux jours). Sept établissements, de 200 à 880 m², ont été contrôlés ainsi que 136 salariés. Tous les établissements étaient en infraction à des degrés divers : activité dissimulée, dissimulation d'emploi salarié (provisoirement 40 salariés identifiés), dissimulation d'heures (minoration des heures déclarées pour plusieurs dizaines de salariés, -sous réserve de vérification). Six ou sept procès-verbaux sont prévus.

Le travail illégal dans le secteur de la construction et des travaux publics

Ce secteur est caractérisé par la conjonction de conditions de travail fréquemment dégradées et du recours massif à la sous-traitance y compris d'entreprises étrangères.

La loi n°2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence déloyale renforce les obligations de vigilance des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre sur le respect des formalités préalables aux détachements par les entreprises étrangères, mais aussi sur le respect des droits fondamentaux des travailleurs en matière de conditions de travail et d'hébergement. Des actions d'information et de communication sur ce renforcement des obligations ont été engagées à l'intention des grands maîtres d'ouvrage notamment dans les travaux publics et auprès des exploitants agricoles, qui concentrent la majorité des déclarations de détachement. Une extension de la procédure d'agrément du sous-traitant par le maître d'ouvrage est un levier également utile.

Des actions de contrôle sur les chantiers en matière de travail dissimulé, notamment dans le cadre du CODAF sont organisées en lien avec les constats d'offres financières anormalement basses, et en ciblant les entreprises transnationales ;

Le Préfet de Languedoc-Roussillon a présidé la séance de la Commission départementale de lutte anti-fraude (CODAF) de l'Hérault dans les locaux de la DIRECCTE. Les résultats des contrôles effectués en 2013 ont été présentés : la construction reste le secteur le plus contrôlé, désormais avec l'aide croissante de la profession comme l'illustre la Commission spécifique de vigilance constituée avec les acteurs de ce secteur. Le Préfet a mis l'accent sur cette nouvelle approche : *« On est passé d'une culture traditionnelle de contrôles subis à une culture de la co-responsabilité. Cette culture partagée, il convient de la travailler encore, et d'intervenir de façon plus ciblée contre les tricheurs d'habitude ».*

Les fraudes à la prestation de service internationale

Au cours des huit dernières années, le nombre de salariés en provenance d'autres Etats et ayant fait l'objet d'une déclaration de détachement en France a été multiplié par plus de cinq (169.500 salariés détachés en 2012, 212.600 en 2013, 228 600 en 2014, contre 38.000 en 2006). La croissance est particulièrement importante depuis 2010. Les secteurs principalement concernés sont ceux de la construction (37% des salariés détachés), l'industrie (17%), et des entreprises de travail temporaire (22%). Les pays fondateurs de l'Union européenne concentrent 43% des déclarations.

La prestation de services internationale (PSI) désigne une pratique définie et autorisée, mais dont la légalité est conditionnée au respect de certaines règles. Son développement rapide constitue cependant un enjeu concurrentiel et social majeur. Il nécessite une vigilance accrue des services de contrôle afin de vérifier le respect des règles nationales applicables aux entreprises étrangères détachant en France des travailleurs affectés à la réalisation de prestations. En dépit de son encadrement juridique, la prestation de services internationale peut être dénaturée et masquer des dévoiements et des abus : elle peut être le prétexte à divers moyens frauduleux de réduire les coûts de la prestation et de s'exonérer d'obligations sociales, ce qui porte préjudice aux salariés, introduit une concurrence déloyale, et déstabilise le secteur économique concerné.

Les irrégularités sont graduées, depuis les omissions simples jusqu'aux fraudes complexes, suivant la typologie du droit pénal :

- infractions contraventionnelles : omission de déclaration de détachement, défaut de certificat A1, non-paiement des salaires, dépassement des durées légales de travail et non-paiement des heures supplémentaires, etc. ;
- infractions délictuelles : montages organisant la dissimulation –partielle ou totale– de l'activité et/ou des salariés ; recours à de multiples sous-traitants dont certains sont fictifs, dépourvus d'existence juridique ou sans organe ni représentation effective ; trafic de main d'œuvre et d'êtres humains.

Dans beaucoup de cas, une grande partie de ces éléments infractionnels sont cumulés et combinés ; et, au-delà du détournement même de la notion de PSI, la stratégie frauduleuse s'étend à des manquements délibérés en matière de prévention des risques professionnels, de surveillance médicale des travailleurs et de déclaration des accidents du travail, à des conditions de travail contraires aux règles en vigueur, voire incompatibles avec la dignité humaine, et relevant de l'abus de vulnérabilité.

En raison des nombreux constats d'infractions relatés par les services mais aussi par la difficulté que comporte ce type de contrôle pour les agents (caractère temporaire de la prestation, difficultés linguistiques, absence de responsable présent sur le site de la prestation), l'objectif 2 du plan 2013-2015 de lutte contre le travail illégal est le renforcement de la lutte contre la fraude dans le cadre des PSI. Il s'agit d'orienter l'action des pouvoirs publics vers une meilleure mise en œuvre de la Directive n° 96/71 dans quatre types

d'action complémentaires : prévention, contrôle, sanction, évolution du cadre juridique - notamment européen²⁰².

2014 a vu l'aboutissement de la directive du Parlement européen et du Conseil parue au Journal officiel de l'Union européenne du 28 mai 2014, qui vise à améliorer et à uniformiser la mise en œuvre et l'application des dispositions sur le détachement des travailleurs datant de 1996. Ce nouveau train de mesures doit contribuer à garantir une meilleure protection des droits des travailleurs détachés et lutter contre le *dumping* social.

Faits et interventions en matière de contrôle du détachement transnational de travailleurs

De nombreuses opérations ont été menées durant l'année, alliant information des publics concernés, association des acteurs à la prévention des dérives illicites, avertissements, et constats à des fins pénales. Les services régionaux font part des difficultés rencontrées dans la lutte contre la fraude au détachement de travailleurs étrangers. Celle-ci sollicite les différents niveaux des services tant par le nombre de signalements et de cas détectés que par la diversité des moyens d'esquive, la fugacité des situations, et les plaintes lancinantes des professionnels locaux.

Au cours d'un contrôle réalisé en partenariat avec la gendarmerie sur le chantier de réfection d'un hôtel de la région Auvergne, 12 travailleurs de nationalité polonaise ont été contrôlés sur le chantier. Il ressortait des auditions effectuées (des salariés et de l'employeur) que ces salariés sont payés 400 euros par mois. Le donneur d'ordre, une entreprise établie dans la région, fournit les matériaux, contrôle l'exécution des travaux et « sous-traite » la main d'œuvre affectée à la pose. Un intermédiaire, immatriculé dans la région en tant que « *designer* » assure la traduction et l'acheminement des matériaux. Les travailleurs polonais sont, pour huit d'entre eux, logés dans deux chambres de 9 m² environ. Aucune déclaration de détachement n'a été transmise à l'inspection du travail pour ce chantier. Le donneur d'ordre n'a pas accompli les vérifications qui lui incombent en application de son obligation de vigilance. Le donneur d'ordre, accompagné de son avocat, a été auditionné dans les locaux de l'unité territoriale par l'agent de contrôle, la gendarmerie et le secrétaire du CODAF. Le mis en cause, informé de la précédente sanction administrative ayant touché un chantier de réfection d'hôtel dans la même commune (trois mois de fermeture administrative), a indiqué à l'agent de contrôle vouloir se mettre en conformité. A ce stade de l'enquête, il lui a été répondu que la mise en conformité devrait consister en l'embauche directe des douze salariés. Les embauches ont été effectuées.

En repérant les entreprises étrangères détachant le plus grand nombre de salariés dans la même région, une unité territoriale a identifié deux entreprises de travail temporaire ayant transmis, pour la première, établie au Portugal, 113 déclarations de détachement entre le 17 juin 2013 et le 20 novembre 2014, et pour la seconde établie en Pologne, 73 déclarations de détachement du 5 février 2013 au 26 novembre 2014. Ces deux entreprises ont détaché des salariés dans 43 entreprises établies dans ce département d'Auvergne. Outre le nombre important de déclarations de détachement envoyées, ces deux entreprises présentent des caractéristiques communes tenant à leurs dirigeants, ayant des liens étroits avec le pays d'implantation de l'entreprise de travail temporaire, disposant d'un fort réseau d'influence locale en raison de leur activité professionnelle ou de leur notoriété, et disposant de biens immobiliers utilisés pour loger les travailleurs détachés. Les deux entreprises réalisent leur chiffre d'affaires quasi-exclusivement dans la région; les salariés sont embauchés pour être détachés et n'ont jamais travaillé pour l'entreprise de travail temporaire dans son pays d'établissement. Les enquêteurs de l'inspection du travail ont ainsi découvert l'existence de deux filières organisées de détachement de travailleurs, depuis le Portugal et la Pologne.

²⁰² Cf. Commission nationale de lutte contre le travail illégal, 27 novembre 2012 : objectif 2, pp. 12-15

Ces deux entreprises, établies au Portugal et en Pologne se prévalent de la réglementation sociale et fiscale de ces pays. Or, l'enquête réalisée démontre que ces deux entreprises de travail temporaire relèvent, en fait, de la réglementation sociale et fiscale française. Les deux sociétés en tant que personnes morales ainsi que leurs dirigeants en tant que personnes physiques ont ainsi été verbalisées pour travail dissimulé par dissimulation d'activité, en raison du défaut d'immatriculation en France de la structure. La société polonaise va par ailleurs être verbalisée concomitamment pour des faits d'abus de vulnérabilité à l'encontre des travailleurs détachés, et de prêt illicite de main d'œuvre, pour avoir mis à disposition de la main d'œuvre suivant un but lucratif et sans respecter les règles relatives au travail temporaire. La société portugaise qui a recruté un salarié assurant la direction de la société pour la France ayant une adresse en Auvergne, il était envisagé de proposer au préfet de prendre un arrêté de fermeture administrative de l'établissement. L'URSSAF et la DGFIP ont été associés à ces contrôles, notamment en vue de l'exploitation sociale et fiscale de ces deux dossiers.

Dans ce contexte de lutte contre le détournement de la prestation transnationale, des notices synthétiques sur les règles essentielles et les droits des salariés ont été traduites dans les trois langues les plus couramment parlées par les salariés détachés : polonais, portugais, roumain. Les conditions de vie faites aux étrangers par leurs utilisateurs sont souvent très mauvaises.

Certaines opérations font percevoir la vulnérabilité des salariés étrangers éloignés de leurs repères et intimidés par leur employeur et le donneur d'ordre. Par signalement de la gendarmerie, une section de Lorraine chargée du secteur agricole a encore rencontré en forêt une équipe de sept salariés de nationalité bulgare occupés à des opérations de bûcheronnage dans le cadre d'une sous-traitance illégale entre un entrepreneur français et une entreprise bulgare. Le lendemain, trois des salariés sont venus se réfugier à la gendarmerie en dénonçant l'absence de paiement et des conditions d'hébergement indignes. Ils ont fait l'objet d'un relogement temporaire.

Le montage d'installations photovoltaïques de grande ampleur aura également fort sollicité les services : en Auvergne, douze procédures ont été transmises à l'encontre d'entreprises, la plupart portugaises et roumaines, et du maître d'ouvrage français, pour un total de 48 délits, et un grand nombre de contraventions diverses. Plus de 300 salariés ont été dénombrés sur les lieux. L'ampleur de l'affaire motive un traitement juridictionnel interrégional et spécialisé, à Lyon ; lors d'une conférence de presse, le Préfet, le Procureur et l'Unité territoriale ont mis l'accent sur ce dossier. Le Codaf suit un nouveau chantier où des contrats de sous-traitance et de mission sans objet ont été constatés. Le maître d'ouvrage et maître d'œuvre a été entendu. Encore deux autres centrales, de 12 mégawatts, vont prochainement être installées. Des entreprises qui avaient été mises en demeure d'installer des sanitaires ont tout bonnement quitté le chantier sans l'achever.

La gendarmerie du Var, l'URSSAF, la DGFIP et l'inspection du travail ont provoqué l'interruption de fait d'un chantier photovoltaïque de 20 hectares conduit par la filiale française d'une entreprise portugaise qui en avait confié l'exécution à deux entreprises sous-traitantes étrangères, qui avaient elles mêmes sous-traité la main-d'œuvre à deux autres entreprises étrangères. De toutes ces entreprises, pas une n'avait procédé aux déclarations de détachement des 30 ouvriers présents, ressortissants de l'Union européenne embauchés dans le seul but d'être détachés en France, en violation de la réglementation communautaire. Les gendarmes ont saisi et placé sous scellés cinq véhicules de chantier. L'enquête se poursuit du chef de travail dissimulé associé à un prêt de main d'œuvre illicite.

A Lyon, premier port fluvial touristique, un contrôle des prestations de service a été organisée par le procureur sur les bateaux de croisière où sont employés, dans un enchevêtrement juridique de structures et de prestataires, du personnel originaire de

multiples pays intra et extra-communautaires. Les services d'inspection du travail participaient à cette action en qualité de « sachant ».

La Direccte de Midi-Pyrénées signale l'abaissement frauduleux du coût du travail par un entrepreneur du bâtiment occupant une quarantaine de ressortissants russes : il leur décomptait chaque mois des absences importantes, de sorte qu'ils étaient éligibles au revenu de solidarité active et aux aides liées, et s'accommodaient de cette pseudo-compensation du fait de leur situation précaire.

En septembre, dans l'Aube, a eu lieu la mobilisation des agents de contrôle de la MSA et de l'inspection du travail afin de réaliser des contrôles pendant les vendanges en binôme. Les agents de contrôle des sections généralistes ont apporté leur concours à la section agricole : au total 8 journées de contrôle, 58 exploitations, 625 vendangeurs dont plusieurs entreprises de prestation de services sises en France ou à l'étranger ; divers constats d'absence de contrat commercial, suspicion de prêt de main d'œuvre, hébergement à la charge des vendangeurs étrangers, absence d'indemnisation des trajets, et autres infractions. Les enquêtes se sont poursuivies courant octobre, de même dans tous les départements viticoles voisins.

Un procès-verbal a été transmis au Parquet après contrôle de chantier d'une centrale électrique du Nord-Pas de Calais. Une société basée en Lorraine a eu recours à de la main d'œuvre portugaise dans les conditions caractérisant la dissimulation d'activité, le prêt illicite de main d'œuvre et le marchandage en faisant appel à une société portugaise de construction et à une autre de travail temporaire qui n'ont pas d'activité au Portugal, ne pratiquent que la mise à disposition de personnel, et ont au surplus remis à l'inspectrice du travail de faux contrats de travail, de faux bulletins de paie et de fausses déclarations de détachement. Plusieurs procès-verbaux analogues visant ces sociétés avaient été dressés en Languedoc-Roussillon et dans le Nord.

Un abattoir de porc dans le Centre Val de Loire utilise de nombreux « intérimaires permanents » depuis plusieurs années, avec une très forte proportion de salariés roumains détachés, mais améliore peu à peu sa situation sous l'influence des contrôles. Des rappels de salaire ont été versés aux intérimaires roumains ; des engagements ont été pris pour résorber une partie des emplois précaires ; toutefois, aucun des salariés roumains ne souhaite apparemment être embauché. En ce qui concerne le recours à l'intérim par la voie de la prestation de service internationale, la majorité des documents offrait l'apparence d'une situation entièrement légale, mais l'authenticité des déclarations et documents était mise en doute. Le bureau de liaison en a été saisi.

Un procès-verbal pour travail dissimulé par dissimulation d'activité et par dissimulation d'emplois salariés a été dressé à l'encontre d'une société polonaise et de sa représentante pour avoir fait travailler quinze personnes en violation des règles régissant les prestations de services internationales. Les personnes de nationalité polonaise ont réalisé des travaux de maçonnerie dans quatre chantiers en sous-traitance de l'entreprise adjudicataire de marchés d'un Office public HLM de Bourgogne. Le caractère stable de l'activité en France et l'absence de prestations accomplies en Pologne caractérisent la fraude à l'établissement. L'appui du Bureau international de liaison, et les informations recueillies auprès de l'inspection du travail polonaise comparées à la réalité de la subordination constatée, ont montré que le statut de travailleur indépendant attribué aux ouvriers était faux.

Lors d'une conférence de presse sur le travail illégal, le préfet de Bourgogne a dressé le bilan de contrôles organisés régionalement le 17 décembre 2014 sur des chantiers du bâtiment. Avec le concours des procureurs de la République, l'opération a mobilisé l'inspection du travail, la direction régionale des finances publiques, l'Urssaf, la police et la gendarmerie. L'action, loin d'être conçue contre les professionnels, a au contraire été menée

en concertation avec les organisations professionnelles, la FFB et la Capeb. Au-delà de cette opération hors norme -qui sera renouvelée-, d'autres secteurs comme l'agriculture, l'hôtellerie et la restauration, les transports et le spectacle vivant pourront être l'objet d'actions du même type. La Direccte de Bourgogne dispose désormais d'une cellule de contrôle spécialisée dans les dossiers complexes de prestation de service internationale.

L'Office central de lutte contre le travail illégal a coordonné une longue enquête sur les conditions d'emploi de conducteurs routiers slovaques employés par une société mais travaillant en fait pour une autre en Bourgogne. Une soixantaine d'agents de la Gendarmerie, de l'OCLTI, de la DREAL, de l'URSSAF ont effectué une perquisition, en l'absence du dirigeant de l'entreprise indisponible ce jour-là. Pour estimer les rémunérations dues aux chauffeurs en application du droit français, l'inspectrice du travail a été sollicitée. Le lien de subordination avec la société française de transports a été établi. Les salariés slovaques recevaient un salaire net mensuel de 400 € à 600 €, qui aurait pourtant dû s'élever *a minima* entre 1560 € et 1720 € selon les cas conformément aux grilles de salaires conventionnels en vigueur dans la branche des transports routiers de marchandises.

Une vingtaine d'agents de la Direccte de Franche-Comté et de la Gendarmerie ont mené une opération de contrôle sur le chantier du nouvel hôpital de Belfort. Pour la façade, les contractants ont sous-traité la construction à des entreprises, une italienne, une autre roumaine qui y a affecté exclusivement des ouvriers roumains. Alors que la convention collective du bâtiment prévoit un salaire mensuel brut de 1482 €, soit environ 1150 € net, pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, ces ouvriers sont rémunérés 700 € par mois. Les heures inscrites sur les bulletins de salaire sont bien inférieures à celles relatées par les 29 salariés le jour du contrôle, qui selon toute apparence effectuent plus de 45 heures par semaine. La société italienne était également en situation de fraude, moins intense. Un procès-verbal est en cours ; le maître d'ouvrage, dûment informé, a mis fin à la relation de travail avec ces deux entreprises et leur a interdit l'accès au chantier.

La répression est souvent rigoureuse : un employeur a été condamné en Lozère à 3 mois d'emprisonnement avec sursis, 12.000 € d'amende et 5 ans d'interdiction du territoire national pour travail dissimulé, hébergement non conforme, dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail, défaut de déclaration de détachement. Le responsable d'une société « fictive » de droit roumain a été condamné à 18 mois de prison avec sursis, une amende de 15.000 € et 21 amendes de 200 € pour travail dissimulé et emploi d'étrangers sans autorisation de travail. Les 21 salariés recrutés en Roumanie s'étaient vus proposer un salaire de 1200 €. Aucune demande de détachement n'avait été formulée, les salaires étaient amputés de retenues léonines, de sorte que les salariés recevaient finalement entre 300 et 700 € par mois.

La juridiction interrégionale spécialisée de Marseille a été saisie d'un dossier sur une multinationale espagnole de l'intérim intervenant dans le secteur agricole. Ceci est résulté d'un travail en réseau de longue haleine à tous les échelons du système d'inspection (sections, Direccte et DGT). Cette société employait, selon les périodes, plusieurs milliers d'«intérimaires» originaires soit d'Espagne ou davantage d'Amérique latine mais transitant par l'Espagne, et placés dans des exploitations agricoles françaises à des prix inférieurs d'un tiers à celui d'intérimaires placés depuis la France. Les cotisations à la mutualité agricole ne sont pas acquittées et la TVA est censée être acquittée en Espagne. Le préjudice est estimé à plusieurs millions d'euros. Malgré les dénégations de la société, les services de l'Etat considèrent que les règles du détachement sont détournées.

De nombreux contrôles ont été réalisés dans le secteur forestier en Lorraine. Exemple de contrôle ordinaire en forêt : un chantier de coupe où les agents de contrôle trouvent une entreprise bulgare employant neuf salariés bulgares sans déclaration de détachement, une entreprise roumaine employant quinze salariés roumains sans déclaration de détachement.

Celle-ci intervient en sous-traitance d'une entreprise de travaux forestiers. Les salariés roumains sont payés 840 lei²⁰³ brut quel que soit le pays d'intervention (France ou Roumanie). Un forfait journalier de déplacement est versé aux salariés, mais celui-ci n'apparaît pas dans les rémunérations déclarées aux organismes sociaux et fiscaux en Roumanie. L'employeur prend en charge le logement, la nourriture, le carburant.

Les services des Vosges ont été alertés sur la situation d'ouvriers polonais se plaignant de ne plus être payés et de ne plus pouvoir ni se nourrir ni être hébergés, la carte bancaire mise à disposition par le donneur d'ordre ayant été désactivée. L'entreprise vosgienne fabrique des éléments en bois destinés à être montés pour constituer des hangars agricoles ou équestres dans toute la France. La pose est assurée par les salariés détachés. Le donneur d'ordre prospecte les clients, fixe la durée du chantier sur une base de 7 heures par jour et 35 heures par semaine, loue directement les appareils de levage nécessaires en fonction de la dimension du hangar, et oblige ainsi les équipes à travailler dans des délais contraints, 10 heures par jour en hiver, 12 en été, ainsi que le dimanche matin pour terminer les travaux. Le prix de la sous-traitance, calculé au plus bas, ne permet pas de payer toutes les heures, ni *a fortiori* au taux légal : elles sont rémunérées de 5 à 7 € sans aucune majoration.

36 travailleurs de nationalité marocaine ayant le statut de résident espagnol ont déclaré avoir travaillé dans une exploitation arboricole durant une journée de 13 heures sans contrat et sans rémunération. L'enquête a permis de déterminer le lieu d'activité et d'identifier le donneur d'ordre, qui a indiqué penser recourir à une opération de sous-traitance légale, sans pouvoir cependant fournir les éléments nécessaires à la détermination du responsable des 36 travailleurs. Il a confirmé avoir mis fin à la mise à disposition des 36 travailleurs du fait de la mauvaise exécution du travail. La présence de quinze travailleurs polonais a été constatée ultérieurement, qualifiés cette fois de travailleurs intérimaires d'une entreprise de travail temporaire de même nationalité, mis à disposition chez l'arboriculteur par l'intermédiaire d'un grossiste en fruits.

L'activité des services en matière de travail illégal est appelée à s'accroître notamment par l'effet des dispositions de la loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale. La loi consacre l'obligation pour l'employeur qui détache un ou plusieurs salariés en France d'adresser à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation une déclaration préalable de détachement, et de désigner un représentant en France, chargé d'assurer la liaison avec les agents en charge de la lutte contre le travail illégal sous peine d'amendes administratives. Elle renforce la responsabilité des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage vis-à-vis des actes de leurs sous-traitants, qui sont tenus de vérifier que les obligations de déclaration de détachement et de désignation d'un représentant en France ont bien été accomplies par les employeurs des salariés détachés (obligation de vigilance). Elle met en place une responsabilité solidaire du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage en cas de non paiement des rémunérations minimales, d'hébergement indigne ou de non respect des règles fondamentales du contrat de travail (SMIC, durée du travail, congés,...). Elle renforce aussi l'information des partenaires sociaux et de l'administration en matière de recours au détachement. Elle transpose ainsi la directive d'exécution de la directive « détachement » de 1996 qu'ont adoptées le Parlement et le Conseil de l'Union européenne, visant à mieux lutter contre la fraude au détachement. Elle renforce par ailleurs les sanctions applicables aux entreprises recourant au travail illégal, étend les moyens d'action des organisations syndicales et des associations devant les tribunaux, et prévoit des dispositions propres au secteur du transport routier.

²⁰³ Un lei roumain = 0,22 €

Les interventions en matière de santé et sécurité au travail

L'action en milieu de travail assurée par les services d'inspection porte sur les dispositions de la quatrième partie du code du travail, intitulée « Santé et sécurité au travail »²⁰⁴, et des arrêtés pris pour leur application. Ce champ juridique génère un flux continu d'interventions courantes, s'inscrivant dans les missions permanentes de l'inspection du travail, par exemple les enquêtes sur les accidents du travail graves ou récurrents, la surveillance des expositions à un grand nombre de risques, les visites de chantiers, sans oublier des interventions de simple vigilance « de routine » ou suggérées par des informations significatives ; mais il appelle aussi des actions systémiques ayant pour but de mettre l'accent sur des nécessités définies comme prioritaires, au niveau national pour l'ensemble des services, ainsi qu'au niveau régional si le contexte de la région le justifie.

La santé et la sécurité sont historiquement des sujets structurants du métier d'agent de contrôle, à travers des types d'intervention dont l'utilité ne prête à aucune contestation sérieuse, et dont l'impact est gratifiant car souvent efficace dans l'immédiat. Cela ne signifie cependant pas que la tâche soit aisée sur le long terme car, comme en matière de sécurité routière, ni la crainte du risque, ni l'argument du caractère impératif des règles, ni celui du rapport entre le coût de l'investissement dans la prévention et le coût de l'accident ne corrigent à eux seuls l'approvisionnement au danger encouru par les salariés ou les habitudes de négligence opportuniste des responsables.

L'inspection du travail concentre ses interventions, qui restent très variées, sur des risques « traditionnels » massivement préjudiciables, mais elle est simultanément conduite à explorer de nouveaux champs de la prévention face à des risques émergents. La pertinence de son action doit donc être appréciée au regard de différents critères, issus de la connaissance d'une « cartographie » à la fois statistique, thématique, économique et territoriale des risques. Les programmes de recherche de l'INRS sont par exemple éclairants sur des orientations prospectives qui, comme on le verra, présentent un parallélisme avec les interventions du corps de contrôle. En 2013, l'institut de recherche retenait notamment²⁰⁵ des thèmes tels que déchets et recyclage, multi-expositions (produits chimiques et bruits), risques mécaniques et nouvelles technologies, organisation et santé - sécurité au travail.

En 2014, au niveau central, les travaux ont principalement porté sur la gouvernance de la santé au travail et la poursuite de la mise en œuvre de la réforme des services de santé au travail, la préparation des orientations du futur Plan de santé au travail dans le cadre du COCT, la poursuite de la mise en œuvre de réformes lourdes et sensibles (sur l'amiante, les dérogations en matière de travaux dangereux pour les jeunes) ou de réflexions de fond (suivi radiologique des travailleurs, dosimétrie en lien avec l'ASN et l'IRSN), ainsi que sur des sujets emblématiques comme la campagne de prévention des chutes de hauteur, l'avancée des travaux sur les produits phytosanitaires, l'époxyconazole, le styrène, le virus Ebola. L'activité européenne dans le champ de la santé et sécurité au travail a principalement porté sur l'élaboration du futur règlement sur les équipements de protection individuelle, la transposition des directives Euratom et champs électromagnétiques, le rapport d'évaluation des directives.

²⁰⁴ Relativement longue (plusieurs centaines de pages) et contribuant donc au volume parfois perçu comme hypertrophié du code du travail, cette partie relative à la santé et à la sécurité contient des énoncés de principes mais surtout des textes de nature technique. Ceux-ci sont nécessairement précis et détaillés dès lors qu'ils traitent de sujets comme la prévention du risque biologique ou les opérations de bâtiment et génie civil ; dans d'autres systèmes juridiques, les textes ou les référentiels de ce type ne sont pas codifiés, mais ils existent alors à l'état dispersé, par exemple dans une abondante jurisprudence, dans des notices officielles, ou dans des recueils de prescriptions techniques, dont le volume et la densité normative ne sont pas moindres.

²⁰⁵ Cf. le programme de recherche de l'INRS, *Études & recherche 2012 / 2013*, juin 2013. Site consultable : www.inrs.fr

Dans le même temps, les services territoriaux poursuivaient leurs interventions nombreuses en milieu de travail, notamment sur des priorités comme les accidents du travail, la prévention des chutes et de l'exposition aux fibres d'amiante. Quelques risques émergents et thèmes nouveaux parfois liés à l'actualité réglementaire ont été davantage appréhendés, comme les substances à l'état nanoparticulaire, la fumigation des conteneurs, la prévention du risque hyperbare, les évolutions des équipements de protection individuelle, la protection des jeunes travailleurs, etc.

Certaines activités économiques en évolution constante concentrent une pluralité de risques et justifient des actions de contrôle sectorielles et systématisées. Ainsi des actions territoriales sur la récupération, le traitement et la valorisation des déchets de toutes sortes se poursuivent, souvent avec un accueil plutôt positif, notamment des salariés. L'expérience s'accroît et s'améliore sur les anomalies possibles dans cette activité qui est spécifique du fait d'un cumul de risques : présence d'usagers, de matériaux toxiques, mouvements de bennes et camions, chute des quais de chargement, usure précoce des locaux des salariés, etc.²⁰⁶

(Voir en annexe le tableau « Santé et sécurité »)

Avec 483.000 références enregistrées, la santé et la sécurité au travail forment le thème d'intervention majoritaire de l'inspection du travail (59% de l'ensemble des thèmes). 89% des interventions occasionnent un constat d'anomalie. Les parts des sous-thèmes dans les interventions sont réparties de façon assez équilibrée, entre les règles générales de la prévention des risques qui sont visées par le plus de références (110.000), et les autres sous-thèmes qui en occasionnent de 51.000 (expositions aux risques physique et chimique) à 95.000 (règles de conception et d'utilisation des lieux de travail). Le secteur de la construction reste une cible primordiale des contrôles. Dans le sous-thème des expositions dangereuses, l'amiante est visée par 58% des références (57% en 2013)²⁰⁷, mais la vigilance des agents de contrôle, appuyés par les ingénieurs de prévention, s'est maintenue aussi dans divers secteurs d'activité, sur les risques liés notamment aux produits chimiques et phytosanitaires, aux poussières de bois et au plomb. Les services ont mentionné près de 78.000 références liées à l'obsolescence ou la non conformité des équipements de travail dont 42% (41% en 2013) relatifs aux équipements liés au travail en hauteur -les chutes de hauteur ou chutes d'objet restant en tête du classement des accidents-. Une partie significative des références porte sur l'insuffisance ou l'inexistence des équipements de protection individuelle.

Les services d'inspection du travail, agissant de façon systémique, s'attachent à prévenir les risques les plus fréquents et graves ; mais notamment du fait de l'accroissement continu de la compétence juridique et matérielle des agents de contrôle, retracée ou illustrée chaque année dans le *Rapport* au Bureau international du travail, les interventions portent sur la prévention de risques très variés, certains peu repérés ou peu explorés antérieurement. Pour la sécurité des travailleurs comme pour l'efficacité de la prévention, la connaissance, la fluidité et la circulation de l'information sont essentielles.

Parmi les risques négligés par les donneurs d'ordres, l'isolement linguistique s'est révélé pendant des travaux dans une forêt de Lorraine, lorsque l'un des bûcherons roumains recrutés par une entreprise allemande a eu le bras entaillé par une tronçonneuse : le téléphone mobile fonctionnait bien, mais s'agissant d'appeler les premiers secours, les

²⁰⁶ Source : Direccte du Centre-Val-de-Loire, Unités territoriales du Loiret et d'Indre-et-Loire, notamment.

²⁰⁷ Voir complément d'information sur ce sujet en annexe (CD) du rapport de 2012.

bûcherons ne savaient pas parler d'autre langue que la leur, et ils ont dû finalement transporter eux-mêmes le blessé jusqu'à l'hôpital.

Dans certains cas, la diffusion des informations de vigilance à l'intérieur du système d'inspection est en soi un impératif de sécurité. Ainsi, à la suite de l'amputation d'une jambe due au renversement d'un chariot automoteur à flèche télescopique, les investigations ont révélé une attention insuffisante, tant des vérificateurs que des utilisateurs, concernant le dispositif anti-renversement. Prévu par la réglementation, celui-ci alerte le conducteur et stoppe automatiquement les mouvements de la flèche avant la perte de stabilité. Il se peut que le chariot soit conforme et fonctionne bien, mais que le seuil de déclenchement de ce dispositif ne soit pas réglé selon les paramètres du fabricant (extension, allongement de la flèche, charge levée avec ou sans stabilisateurs). L'engin, cause de l'accident en Alsace mais loué en Champagne-Ardenne, comportait un risque pour les utilisateurs suivants. Les agents de contrôle de Strasbourg ont alerté leurs collègues des autres régions, d'autant plus utilement que les deux services ont retrouvé dans les dossiers des accidents antérieurs explicable par le même réglage défectueux du dispositif anti-renversement.

Les services chargés des zones aéroportuaires ont été sollicités sur les risques pour les personnels navigants desservant les pays atteints par le virus Ebola. L'éventualité de l'exercice du droit de retrait a été évoquée lors du premier cas déclaré au Sénégal, pays desservi par plusieurs compagnies aériennes. Les services concernés devaient partager la connaissance des mesures de prévention graduées et la manière de répondre au plus juste à la mention d'un danger grave et imminent.

Une salariée postée seule en garde de nuit s'est donnée la mort au moyen d'un produit euthanasiant, dans une clinique vétérinaire de Loire Atlantique ; l'enquête montre une absence de précaution au regard du cumul du risque psychosocial et des substances létales. Les parents ont saisi l'agent de contrôle et porté plainte en invoquant des relations de travail difficiles au détriment de leur fille.

Sur l'évaluation des risques

Base doctrinale du droit de la santé et de la sécurité au travail, la démarche d'évaluation, transcrite dans un document, est l'obligation première de l'employeur en matière de risques professionnels. Elle fait l'objet de nombreux contrôles depuis plusieurs années. Malgré les progrès accomplis, cette démarche reste encore méconnue dans nombre d'entreprises notamment des très petites, petites ou moyennes, et particulièrement dans l'agriculture ; la difficulté de mise en place du document d'évaluation dans des exploitations qui n'emploient pas habituellement de salarié se révèle bloquante lorsqu'elles sollicitent des dérogations relatives aux machines dangereuses pour accueillir un stagiaire, car les machines agricoles sont extrêmement dangereuses comme en attestent de nombreux accidents. Dans les petites entreprises, notamment du secteur de la construction, les contrôles montrent que le document d'évaluation des risques est trop souvent rédigé dans l'abstrait par un administratif, pour le compte d'un simple gérant de droit, tandis que le responsable opérationnel n'est pas impliqué et parfois même ne sait pas vraiment le lire. Cette tendance a un effet négatif, que peine à compenser un gros effort de pédagogie mené par les services, qui incitent à une analyse des risques non pas stéréotypée et interchangeable mais au plus près des modes opératoires réels et de la détection de leurs risques « invisibles ». Par exemple, de graves accidents se produisent dans un contexte à première vue anodin de chargement, déchargement, manutention, ou d'opération préliminaire à une réparation, au moment où des intervenants de différentes entreprises improvisent une phase de coopération inhabituelle : abstraction faite d'éventuels défauts techniques des équipements, la sous-évaluation des risques liés aux facteurs humains est dévastatrice ; elle laisse des travailleurs qui se connaissent à peine se polariser sur l'achèvement précipité d'une tâche

qui en conditionne d'autres, de sorte qu'ils sont exposés aux dangers pourtant bien connus des erreurs de représentation, du consensus bâclé sur une façon de procéder, de la faiblesse des signaux d'alerte, des suppositions hâtives (« *J'ai cru que...* »).

L'obligation d'évaluer les risques fait l'objet d'une promotion continue auprès des entreprises depuis plus de dix ans. Si le bilan est mitigé, dans la mesure où de nombreux documents de prévention restent inexistantes ou inconsistants, l'effort de persuasion de long terme demeure nécessaire pour les services d'inspection²⁰⁸.

Le document unique fait partie des outils de gestion et de management de l'entreprise. C'est un inventaire, une photographie de la vie quotidienne de l'entreprise, en prise directe avec son objet social et son activité. Le spectre des risques est très large, il peut par exemple traiter successivement du risque de feu et du constat d'un risque psychosocial. En outre, le document doit être actualisé et appliqué dans son aspect de diagnostic²⁰⁹.

Dans le cadre du Plan régional de santé au travail 2010-2014, un atlas des risques professionnels a été élaboré par la Direccte d'Auvergne en collaboration avec la CARSAT. Il s'agit d'un outil d'information et de communication sur l'ensemble des risques professionnels, à disposition des préventeurs mais aussi des professionnels, des entreprises, des représentants du personnel, des organisations professionnelles et syndicales. Cette base d'informations doit permettre également de sensibiliser le grand public aux enjeux liés à la prévention des risques professionnels. L'atlas intègre les caractéristiques socio-économiques de la région, de l'emploi salarié, un bilan de la sinistralité en 2012, des éléments sur la veille sanitaire et sociale, le maintien dans l'emploi, le bilan des expositions professionnelles à 50 ans dans le régime agricole, sur la médecine du travail en Auvergne, ainsi qu'une approche par zone d'emploi. Il a vocation à être périodiquement actualisé.

Danger grave et imminent

De nombreux accidents graves, extrêmement coûteux pour la collectivité, se produisent pour cause de négligence voire d'abandon complet des règles de base dans l'organisation du travail et la sécurité. Repérer et écarter à temps les situations de danger grave et imminent incombe aux employeurs à travers l'évaluation et la prévention, aux travailleurs à travers le droit d'alerte et de retrait, et aux agents de l'inspection du travail à travers l'arrêt de travaux ou d'activité.

Droit d'alerte et de retrait

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection »²¹⁰. L'exercice du droit d'alerte et de retrait n'est pas un phénomène marginal : 12% des salariés, et notamment 18% des ouvriers, auraient interrompu leur travail ou se seraient soustraits à une tâche, au moins une fois dans l'année 2010, dans le but de

²⁰⁸ Cette problématique renvoie bien sûr à celle exposée plus haut, dans le chapitre sur l'action en faveur de l'accès au droit et le conseil

²⁰⁹ Cf. pôle Travail de la Direccte de La Réunion, in magazine *Prévention Réunion*, janvier 2012, cité dans le Rapport sur l'inspection du travail rendu au titre de 2013.

²¹⁰ Article L.4131-1 du code du travail

sauvegarder leur santé ou leur sécurité²¹¹. Le retrait est plus fréquent dans les transports, la production et la distribution d'énergie, la santé, le bâtiment, mais tous les secteurs d'activité sont concernés.

C'est un sujet sur lequel les agents de l'inspection du travail sont régulièrement interrogés et parfois amenés à intervenir. En effet, tandis que la connaissance de la notion de droit de retrait progresse, et que son exercice a tendance à s'étendre à des risques diversifiés lorsque ceux-ci présentent le double caractère de gravité et d'immédiateté, son application demeure un sujet de désaccord, dans les établissements et devant les juridictions saisies. Dans certains cas, l'inspection du travail permet d'éviter un contentieux en amenant les parties à des choix paraissant raisonnables et surtout à la mise en place de mesures de prévention²¹².

Interventions d'urgence

Parmi les moyens d'intervention présentés plus haut, quelques uns permettent aux agents de contrôle de parer aux situations de danger grave et imminent, justifiant des actes administratifs gradués, entre l'observation orale ou écrite et la procédure de référé. L'arrêt de travaux est une décision administrative ; elle permet de faire cesser immédiatement une exposition aux risques de chute de hauteur, d'ensevelissement, ou d'insuffisance de protection par rapport à une exposition à un produit dangereux²¹³. Concrètement, elle s'adresse à l'employeur ou à son représentant, mais elle permet également d'inviter un salarié à arrêter de faire ce qu'il est entrain de faire et à se retirer du risque constaté.

En 2014 ont été notifiés, hors observations, environ 4500 actes²¹⁴ visant en urgence une situation de danger pour la santé et/ou la sécurité d'un ou plusieurs travailleurs, dont une majorité d'arrêts de travaux pour risque de chute, le reste portant sur le risque d'ensevelissement et le risque chimique.

Sur les chutes de hauteur

Les victimes d'accidents graves ou mortels sont majoritairement les ouvriers couvreurs, les charpentiers, les façadiers d'entreprises de petite taille (0 à 20 salariés). Une chute se produit toutes les 5 minutes. En 2012 il y a eu 17.435 accidents avec arrêts, 1994 nouvelles incapacités permanentes consécutives à des accidents, 1,76 million de journées d'arrêt de travail. Les accidents sont majoritairement de trois sortes : chute à travers un toit dont le matériau est fragile, chute dans le vide sur les extérieurs, chute dans un trou/trémie fenêtre, ou dans un escalier. Les principales causes des chutes de hauteur sont l'absence de protections collectives (échafaudages, plateformes sans garde-corps), l'absence de protections individuelles (harnais), un matériel défectueux ou mal utilisé (mauvais point d'ancrage).

Dans la construction, les sous-secteurs des travaux de charpente et des travaux de couverture présentent statistiquement un risque d'accident particulièrement élevé, supérieur à 75 accidents par million d'heures rémunérées, soit plus de trois fois le taux de fréquence moyen²¹⁵.

L'action des agents de contrôle en milieu de travail s'applique à de multiples situations d'imprudence, d'inobservation des dispositions en matière de protections collectives ou, le cas échéant, individuelles contre la chute, parfois d'inadaptation des équipements protecteurs. Quelques exemples peuvent illustrer les situations et les interventions variées.

²¹¹ Enquête Sumer, 2010. Source : Ministère du travail, 3 avril 2013.

²¹² Voir des exemples dans *L'Inspection du travail en France en 2013*, DGT, 2014, page 106

²¹³ L.4731-1

²¹⁴ Source DGT, SAT, base Delphes, extraction au 30 juin 2015.

²¹⁵ Source : Dares, Analyses, *Les accidents du travail de 2005 à 2010*, février 2014

Causée par l'arrachement d'une console, qui s'est désolidarisée du mur sur lequel elle était fixée, une chute mortelle a conduit l'inspection du travail du Limousin à prohiber la fixation de consoles par des dispositifs traversants dans des parois constituées de matériaux peu sûrs comme les briques creuses.

Le secteur de la construction est le plus accidentogène en matière de chute²¹⁶, mais ce risque affecte aussi de nombreuses autres activités.

Ni déclaré ni formé, le gardien d'un site de production de béton est tombé, lors d'une ronde de nuit, dans un bac de rétention -ni signalé ni protégé-, et il n'a pu s'en extraire : il a été brûlé au 3^{ème} degré, immergé dans un mélange d'eau et de ciment jusqu'au torse durant trois heures (Direccte d'Ile-de-France).

L'enquête sur l'accident du travail ayant tué sept personnes en Rhône-Alpes, dont un guide de haute montagne salarié d'une association, a montré que la vérification des procédures effectives d'évaluation des risques et de mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux dangers des ascensions correspondait à un réel enjeu. Les EPI bénéficient peu à peu d'innovations techniques intéressantes.

La campagne de prévention du risque de chute de hauteur

S'agissant de la communication, la campagne nationale de prévention des chutes de hauteur organisée sur les années 2014-2015 sur le thème « Travaux en hauteur, pas droit à l'erreur » a constitué une action importante en matière de prévention d'un risque professionnel dont la sinistralité reste élevée. Cette campagne conduite avec l'OPPBTP, la CNAMTS, l'INRS, la MSA, le Régime social des indépendants (RSI), constitue un exemple de partenariat de nature à optimiser l'action.

La DIRECCTE d'Alsace a élaboré une communication de circonstance pour le lancement la campagne de prévention du risque de chute de hauteur. La Direccte de Bourgogne, la CARSAT de Bourgogne-Franche-Comté et l'OPPBTP ont organisé des colloques réunissant 140 maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre et coordonnateurs de sécurité. Les exposés des préventeurs institutionnels ont été suivis d'échanges constructifs, que ce soit sur l'insertion d'engagements précis dans les cahiers de clauses techniques ou l'effectivité de la prévention des risques en général.

Les risques de chute visés par l'action nationale font l'objet de journées de contrôles, de conférences de presse, de réunions de sensibilisation, avec des entreprises, des coordonnateurs sécurité, des jeunes travailleurs, des professeurs ; selon l'OPPBTP, les réactions sont positives car le message est clair, cohérent (entre DIRECCTE, CARSAT, médecine du travail), notamment pour les chefs d'entreprise.

Parallèlement à la campagne de communication, le ministère chargé du travail a engagé une campagne de contrôle du respect de la réglementation, principalement au niveau régional. En réalité, comme sur d'autres sujets, l'information et l'intervention sont étroitement mêlés. Les plans d'actions des DIRECCTE articulent ainsi des opérations très variées : information et sensibilisation d'un large public souvent en partenariat avec les organismes de prévention et de contrôle ; sensibilisation des parquets, des services de police, des branches professionnelles ; organisation de journées dans les chantiers, envoi de courriers aux

²¹⁶ Voir développement *infra*

architectes, aux syndicats, aux entreprises, manifestation et expositions ; accompagnement de l'action des services d'inspection du travail (avec l'ARACT), soutien à l'établissement du document unique d'évaluation des risques pour des entreprises du BTP, élaboration de fiches de contrôle ; journée régionales mensuelles ou trimestrielle de contrôles simultanés ; communication par internet régional, documents, plaquettes, diffusion des résultats des contrôles, etc.

184 chantiers de construction (1340 salariés, 280 entreprises) ont été contrôlés dans le Nord-Pas-de-Calais fin septembre lors d'une journée d'opération concertée. 210 employeurs ont été destinataires de rappels à la réglementation et/ou enjoins de prendre des mesures de prévention d'urgence ; 51 se sont vus notifier des arrêts de travaux ou des mises en demeure. Un communiqué de presse a été diffusé par la DIRECCTE, et le message global de cette action a été bien repris par différents média, notamment des journaux gratuits, au bénéfice de la sensibilisation de tous à la nécessaire effectivité de la réglementation (« Une entreprise du bâtiment sur cinq hors des clous en matière de sécurité ») ; l'accent a été mis sur les accidents comparativement nombreux dans ce secteur, les chutes de hauteur restant meurtrières en dépit du progrès global des moyens de protection.

Le niveau de prise en compte du risque de chute par les entreprises de gros-œuvre paraît s'améliorer. Les arrêts de chantiers dus au risque de chute de hauteur sont nombreux : les agents de contrôle sont très présents sur ce phénomène, alternant les contrôles de chantier, les études de documents, les réunions traitant de ce risque. Les aides à l'investissement proposées par les organismes sociaux comme les Carsat n'y sont sans doute pas étrangères. En revanche le niveau de prise en compte du risque reste décevant dans les corps d'état secondaires. Les travaux de rénovation de toiture, de durée limitée, s'effectuent avec des protections très partielles, souvent absentes en pignon ou sur l'arrière du bâtiment. Les notions de risques faibles et de travaux de courtes durées sont souvent appréciées de façon abusivement extensive. S'il est noté une amélioration du matériel utilisé pour les protections périphériques (échafaudages), on note toujours des difficultés liées aux opérations de montage et démontage, même si le nombre d'entreprises qui forment leurs salariés à ces opérations augmente, ainsi que des difficultés liées à la conformité de l'installation ; par exemple l'écart maximal entre le plancher de l'échafaudage et le parement de la construction n'est pas toujours respecté. Par ailleurs, le risque de chute vers l'intérieur n'est pas intégré dans l'évaluation des risques et dans la définition des modes opératoires notamment lors d'intervention sur les chevrons.

Les enquêtes relatives aux accidents du travail

Un accident du travail atteint annuellement environ 36 salariés pour 1000. Plus de 600 accidents par an sont mortels²¹⁷. Plus de 90% des victimes décédées sont des hommes, dont plus de la moitié est âgée de 40 à 59 ans²¹⁸.

L'inspection du travail enquête sur un grand nombre d'accidents du travail. Ces investigations sont en premier lieu factuelles, afin de mettre en lumière les détails et la particularité des circonstances ; elles sont également techniques jusqu'à un certain point, mais en suivant une visée juridique : l'enquêteur cherche si une infraction matériellement établie est une des causes de l'accident et, dans ce cas, il qualifie les faits en droit. Dans ce

²¹⁷ Sources : CNAMTS et DGT-SAT-DAP. Il convient d'ajouter à ces chiffres les accidents causant la mort de salariés des secteurs agricole (environ 50 par an) et maritime (une vingtaine en moyenne, la plupart dans le secteur de la pêche) (Source : DGT). Le risque routier est méconnu : 115 morts par an lors d'un accident de voiture dans le cadre professionnel (hors les accidents de trajets domicile-travail, au cours desquels meurent environ 480 salariés par an) (Source : MMA-Ifop, 2015)

²¹⁸ Source : CNAMTS, 2011

cadre, il est amené à apprécier notamment la connaissance et la prévention ou non du risque par l'employeur et ses préposés, et à émettre une analyse en termes de responsabilité mais aussi, *de facto*, d'acceptabilité.

Les accidents du travail les plus nombreux et graves surviennent dans la construction²¹⁹, la grande distribution (risques liés à la manutention), le travail temporaire (défaut de protection, absence de formation à des risques inconnus du salarié). Le deuxième Plan de santé au travail vise à réduire la sinistralité. Les procureurs de la République diligentent des enquêtes sur certains accidents. Mais dans une grande proportion des cas, notamment lorsque les conséquences ont été de gravité moyenne, et sauf enquête du CHSCT, l'inspection du travail est seule à entreprendre une analyse des causes au regard de la réglementation en matière de prévention des risques. Ceci occupe une fraction non négligeable de son temps d'intervention, une partie des cas nécessitant des investigations poussées.

La mort d'un bûcheron, écrasé sous quatre grumes enchaînées derrière un tracteur, a été source d'interrogations sur le treuil télécommandé, dont la brusque descente aurait été déclenchée par une pression involontaire sur un bouton. Le fait que les boutons aient été saillants et non « noyés » expose en effet au risque de commande inopinée non désirée. Les nouveaux modèles de télécommande sont munis de boutons noyés²²⁰.

L'inspection du travail a coopéré à une enquête en Guyane : deux pompiers secouristes étaient dans un état critique, et deux travailleurs non déclarés ainsi qu'un homme venu leur porter secours sont morts au fond d'un puits à pompe en cours de creusement. Le propriétaire est poursuivi pour travaux non autorisés, mise en danger d'autrui, homicide involontaire. Noyade, ou intoxication au gaz en l'absence d'adduction d'air, l'autopsie devait dire quelle était la cause des décès.

Historiquement, les services ont participé directement à la réduction très significative du nombre des accidents en quelques décennies notamment dans la construction ; il reste que dans ce secteur un accident du travail atteint annuellement autour de 73 salariés pour mille²²¹, soit deux fois plus que la moyenne générale. Les chutes de hauteur y restent la principale cause d'accidents graves et mortels. Certains faits récurrents sont constatés : les maîtres d'ouvrage n'usent pas suffisamment de leurs prérogatives organisationnelles, la coordination est insuffisante par rapport aux risques de la coactivité.

La présence de l'inspection du travail, notamment en coordination avec les services d'intervention (centre 15, pompiers, police) est importante également dans la lutte contre la dissimulation des accidents²²².

²¹⁹ Ce qui n'est en rien une fatalité : comme le rappelait à titre d'exemple le Directeur général du Travail, un chantier aussi long et exposé que celui de la construction du viaduc de Millau n'a causé aucun accident mortel. Le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) présente le plus haut niveau de risque d'accident : en 2012, il occupe 8,6 % des salariés mais recense 16,8 % des accidents avec arrêt et 23,5 % des décès accidentels. Les accidents du travail dans le BTP sont principalement la conséquence des manutentions manuelles (34,4 %). Viennent ensuite les accidents de plain pied (21,1 %) et les accidents comportant une chute avec dénivellation (16,2 %). Les principales causes de décès sont liées aux chutes de hauteur (22,1 %) et aux véhicules (14,5 %). Les décès « divers et non classés » qui représentent 35,9 %, concernent principalement des malaises. Source : <http://www.inrs.fr/accueil/dms/inrs/img/actualites/stats-BTP-2013-regime-general.jpg>

²²⁰ Source : Direccte d'Alsace

²²¹ Source : Sécurité sociale, 2011

²²² Dans son rapport de juillet 2011 (page 107), la commission instituée par l'article L.176-2 du code de la sécurité sociale évalue la non-déclaration d'une fraction importante des accidents du travail et son impact collatéral sur les comptes publics. Article L.176-2 du code de la sécurité sociale : « (...) Une commission présidée par un magistrat à la Cour des comptes remet tous les trois ans, au Parlement et au Gouvernement, un rapport évaluant le coût réel pour la branche maladie de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles (...) ».

Dans une polyclinique de Lorraine, la section compétente comme le CHSCT enquêtent sur un accident quasi-dissimulé, pourtant suivi d'une interruption de travail d'un an. A l'intention du personnel et des organismes sociaux, la direction avait, en termes bénins, minimisé et dénaturé les faits comme résultant d'une désobéissance de la victime, tandis qu'un autre rapport, en interne, évoquait un accident exposant au sang. En réalité, la victime se serait vue projeter au visage le contenu souillé d'une seringue par un chirurgien puis mise à la porte du bloc opératoire. L'option de faire silence sur un tel incident médical et managérial s'est révélée mal inspirée à tous points de vue.

Une société de tri de déchets électroniques a comparu devant la cour d'appel d'Angers pour avoir, en 2010, produit une déclaration d'accident estompée, décrivant par les seuls mots de « plaie ouverte » le sectionnement de trois doigts de la main d'un salarié. Ni la gendarmerie ni l'inspection du travail n'avaient été informés de la réalité de l'accident.

Le renforcement des contrôles est déterminant pour le succès de la politique de prévention. L'enquête de l'inspection du travail sur un accident du travail grave conduit à rechercher à la fois les responsabilités et une prévention renforcée, mieux éclairée des risques ; l'expertise des ingénieurs de prévention trouve là une utilité très forte.

L'inspectrice du travail, en liaison avec le CHSCT, a suivi le problème posé par deux chutes de charges survenues dans une entreprise de bâtiment des Pyrénées-Atlantiques pour cause de rupture du câble de grue. L'un des deux a rompu aux trois quarts de sa durée de vie ; il est d'une génération qui ne procurait pas une stabilité rotationnelle suffisante. Le concessionnaire a confirmé que le câble se dégrade d'abord en interne avant de montrer des signes extérieurs d'usure. Les utilisateurs ignorent généralement qu'ils doivent passer par un contrôle du diamètre du câble à l'aide d'un micromètre.

Le *défaut de formation*, voire même d'*information* de base, est une cause majeure d'accidents au travail, que les agents de contrôle s'attachent à établir par des constats matériels, ou parfois par simple déduction.

Par ailleurs, le repérage et l'observation de séries d'accidents permettent aux services de mettre en lumière des pertes de savoir professionnel et des prises de risques récurrentes ainsi que de diffuser les alertes de prévention justifiées.

A l'occasion d'un accident survenu à un travailleur temporaire par utilisation d'un équipement de travail non-conforme, l'agent de contrôle auteur du procès-verbal a pu faire valoir des éléments significatifs : livret d'accueil, compte-rendu de suivi de la formation reçue sur des tâches logistiques, qui caractérisaient une formation à la sécurité très défectueuse²²³.

Exemple de défaut majeur d'information entraînant une erreur fatale sur les matériaux : alors qu'il croyait intervenir sur une tuyauterie de gaz en acier, un soudeur a porté son chalumeau sur une conduite de gaz en polyéthylène, dont l'explosion l'a tué²²⁴.

Le danger mortel de l'air comprimé, déjà trop souvent illustré en 2013, s'est réactualisé dès janvier 2014 : lors d'un soudage effectué sur la jante de la roue d'entraînement d'un manège,

²²³ Source : Direccte de Midi-Pyrénées, Unité territoriale de l'Aveyron

²²⁴ Source : Direccte de Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Unité territoriale des Bouches-du-Rhône

le souffle à plus de 300 km/h de l'explosion du pneu, due à la chaleur, a tué un salarié et blessé gravement un autre²²⁵.

Protection des jeunes

Dans le cadre de la réforme réglementaire d'octobre 2013 sur la protection des jeunes travailleurs, la DIRECCTE du Nord-Pas-de-Calais a apporté son concours au rectorat pour expliquer les nouveautés en la matière lors de réunions d'information. Les principaux intéressés étaient, d'une part, les chefs d'établissement et les chefs de travaux des lycées techniques et professionnels, privés et publics, de l'académie de Lille et, d'autre part, les inspecteurs de l'Éducation nationale et les directeurs des centres de formation des apprentis de la région. La même démarche a été entreprise auprès de la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF) pour les établissements d'enseignement agricole. Cinq réunions ont permis de présenter la liste réactualisée des travaux interdits et des travaux réglementés ainsi que la nouvelle procédure de dérogation. La forte présence des publics visés (environ 200 participants) et la consistance des échanges sur des questions à la fois techniques et juridiques ont démontré tout l'intérêt d'une telle démarche auprès des chefs d'établissement.

A la suite d'un travail avec la DRAAF et l'Éducation nationale, le pôle Travail du Limousin a concrétisé une procédure en faveur des différents publics concernés par les dérogations travaux et machines dangereux pour les jeunes travailleurs et stagiaires. L'ensemble des documents et modèles nécessaires ont été publié en ligne et deviennent une référence pour les chefs d'entreprise mais aussi les chefs d'établissement scolaire et les chefs de travaux (secteur agricole et non agricole). Le site de la DIRECCTE assure la diffusion de l'information sur le sujet.

La campagne de contrôle des chantiers forestiers et sylvicoles

L'action partenariale sur la prévention des risques professionnels dans ce secteur, engagée en mars 2013, a duré jusqu'au premier trimestre 2014²²⁶.

Les efforts des partenaires sociaux et des acteurs de la prévention des risques professionnels se poursuivent pour que les mesures de sécurité s'améliorent dans ce secteur d'activité.

Locaux²²⁷, ambiances et équipements de travail

Les risques liés à la conduite d'engins de manutention et de levage provoquent de nombreux accidents²²⁸, notamment lors de la construction de grandes infrastructures. Les chariots auto-moteurs sont dangereux en raison de leur état d'usure, des charges inadaptées ou mal posées, et de l'absence de formation à la sécurité. Le secteur industriel et les chantiers du bâtiment sont particulièrement concernés.

²²⁵ Source : Direccte de Haute-Normandie, Unité territoriale de Seine-Maritime

²²⁶ Voir le *Bilan de la campagne de contrôle des chantiers forestiers et sylvicoles*, DGT, 2014, dans le CD annexe du précédent Rapport au BIT, rendu au titre de 2013.

²²⁷ Sur la prévention des incendies et des explosions, voir le précédent rapport : *L'inspection du travail en France en 2013*, DGT, 2014

²²⁸ Pour mémoire, voir *L'inspection du travail en France en 2013*, DGT, 2014, page 110

Plusieurs accidents ont illustré l'interférence dangereuse de la circulation des piétons et des engins : la séparation des flux reste trop négligée. L'UT de Haute-Marne signale un mode périlleux de déchargement des camions en l'absence de quai de chargement : à l'arrière du camion, un transpalette chargé de palettes est amené sur la fourche du gerbeur. Cette façon de procéder est incompatible avec la réglementation en matière d'amarrage et de prévention du basculement, qui impose une obligation de résultat.

L'ensemble des interférences entre la santé physique et mentale des travailleurs et leur environnement professionnel est concerné par les interventions des services.

Une usine métallurgique de la Marne a demandé une subvention du fond national de soutien relatif à la pénibilité pour réduire l'exposition d'environ 400 travailleurs au bruit. Après une cartographie acoustique des postes, l'entreprise a souhaité une aide en ingénierie pour ses choix d'insonorisation²²⁹. L'inspection du travail est intervenue pour associer le CHSCT à cette action de prévention et favoriser ainsi son appropriation par les salariés.

Sur les machines

Selon des études portant sur l'année 2010, les machines étaient impliquées dans 7,5% des accidents du travail, dont 43% dus au levage et à la manutention et 13% aux outils. Les phases de maintenance et de fonctionnement dégradé sont les principaux sujets de préoccupation²³⁰.

Accidents causés par des machines - Dans un établissement/service d'aide par le travail (ESAT), un salarié handicapé est décédé en ayant eu le haut du corps coincé entre deux vis d'un presseur malaxant du marc de café, qui sert à la culture des champignons. Outre l'employeur, le donneur d'ordre est mis en cause pour avoir installé la machine non conforme, de même que l'agriculteur qui la lui avait vendue. Sous-traitance illicite, non-conformité, défaut d'évaluation des risques, mais aussi travail isolé, telles sont les premières causes de ce drame survenu dans les Yvelines. Un conducteur de tracteur, saisonnier de 22 ans, occupé au semis d'un champ de petits pois dans le Pas-de-Calais, a été happé et tué sous sa herse qu'il avait laissée en marche. L'enquête sera confrontée à la multiplicité d'intervenants pour cette seule semaine et aux protections limitées de ces machines agricoles.

A la suite de plusieurs accidents graves, une section a réalisé un contrôle systématique des broyeurs dans les entreprises visitées (agroalimentaire, plasturgie...). Il s'est avéré que le défaut de conformité de ces équipements était en grande partie dû aux moyens d'accès ajoutés après installation, qui déjouent la protection par éloignement prévue pour la trémie par le constructeur. Des mises en conformité ont été obtenues²³¹.

Lors de la surveillance des machines mises sur le marché, les contrôles de l'inspection du travail conduisent souvent à relever des non-conformités des marquages de conformité et des déclarations « CE » de conformité. D'un point de vue technique, quelques non-conformités récurrentes révèlent une mauvaise gestion du risque hydraulique, notamment sur la question de chute de charge en cas de rupture de flexible. Dans ce secteur, les

²²⁹ Source : Direccte de Champagne-Ardennes, Unité territoriale de la Marne

²³⁰ Source : CNAMTS citée par l'INRS

²³¹ Source : Direccte de Bretagne

machines à usage agricole sont causes de nombreux accidents du travail liés à la maintenance et à l'utilisation mal informée ou dangereuse.

Les accidents qui résultent de modifications effectuées sur des machines en service dans les entreprises préoccupent également l'administration du travail. La sécurité des machines relève de deux régimes juridiques distincts : l'un, de nature plutôt économique, est issu de la directive 2006/42/CE dite « machines », qui énonce des exigences en matière de conception et de mise sur le marché, incombant aux fabricants ; l'autre est issu de la directive 2009/104/CE relative à la santé et la sécurité des travailleurs, qui énonce des règles d'utilisation des équipements de travail. Cependant ces exigences et ces règles d'utilisation ne traitent pas spécifiquement de la question des modifications apportées aux machines en service. Dans la pratique, les modifications fréquemment effectuées par les employeurs sur les machines sont une source de difficulté pour leur maintien en conformité. En l'absence de règles spécifiquement formulées sur la modification, les différents acteurs concernés, en particulier les services d'inspection du travail, devaient prendre des positions sur cette notion de modification et, par voie de conséquence, sur le référentiel juridique applicable, et sur la démarche de prévention à privilégier selon les cas. Un guide est en cours d'élaboration, afin de clarifier le statut juridique de la modification, en précisant la notion, et en établissant une typologie des cas. Ce guide vise dans un premier temps à fournir à l'ensemble des acteurs engagés dans la sécurité des machines des recommandations pratiques relatives à la prévention pour appréhender un sujet complexe. Il sera actualisé sur la base des questions et retour d'expériences en lien avec l'inspection du travail, les ingénieurs de prévention des Direccte et les branches professionnelles. Il est susceptible d'être ensuite présenté par la DGT au niveau de l'instance de coopération administrative européenne (ADCO) en vue d'être discuté et d'aboutir à terme à la rédaction d'un guide européen.

Sur le risque électrique

Cause d'un certain nombre d'accidents graves, ce risque trop souvent non perçu par des personnes insuffisamment averties et formées a motivé un nombre significatif d'interventions des services.

Les services s'attachent à sensibiliser les entreprises notamment au risque insidieux que présente la production autonome et domestique d'électricité en cas de réinjection du courant dans le réseau commun si certaines règles de sécurité ne sont pas respectées, en premier lieu la coupure du disjoncteur²³². C'est ainsi que l'électrocution mortelle d'un salarié, au cours d'une intervention de dépannage sur le réseau de distribution, a eu pour cause le retour dans le circuit d'une source extérieure, vraisemblablement un groupe électrogène relié au réseau. A la suite de cet accident, l'action de communication externe de l'opérateur de distribution électrique a été reprise localement par les services d'inspection du travail à travers des lettres et des dépliants à l'intention de toutes les entreprises intervenant sur le réseau de distribution électrique s'agissant des prescriptions à respecter lors de ce type d'intervention. Un courrier type vise à sensibiliser les entreprises à ce risque. Le besoin de formation des électriciens est apparu réel. De son côté, l'opérateur a élargi au niveau national l'information des intervenants, par des dépliants et des communiqués de presse, surtout dans la presse agricole, sans omettre une incitation des fabricants de groupe électrogène à améliorer la notice de sécurité, une lettre adressée à toutes les mairies et collectivités locales en cas de travaux sur leurs territoires en rappelant la règle de l'ouverture du disjoncteur général et son positionnement sur O. Dans cette affaire, l'implication des agents de contrôle de l'inspection du travail comme force de proposition en mode collaboratif

²³² Source : Direccte d'Auvergne

a ainsi abouti à des actions et des améliorations d'envergure nationale de la prévention du risque électrique.

Sur le risque chimique

L'exposition aux produits chimiques est la cause de nombreuses pathologies dans des activités aussi variées que la peinture projetée en cabine, la fabrication de clôtures métalliques, l'agroalimentaire, la fonderie, l'héliogravure, la menuiserie, la chaudronnerie et tuyauterie industrielle, etc. L'inspection du travail contrôle le respect de la réglementation visant à réduire les expositions et à assurer la traçabilité de l'exposition des salariés. Les actions engagées les années précédentes dans le cadre de campagnes se poursuivent. Une attention particulière est portée à l'évaluation des risques. L'inspection du travail favorise l'application des règles issues du dispositif REACH (en matière de fiches de données de sécurité) et CLP (nouvel étiquetage). La prévention du risque chimique a été rappelée comme une obligation lors de plusieurs milliers de contrôles à l'effet de réduire la méconnaissance des incompatibilités des produits entre eux, la non remise, par les fabricants, des fiches de données de sécurité, les infractions aux règles de stockage des produits chimiques, par exemple dans les imprimeries. Les contrôles favorisent la substitution des produits chimiques présentant un risque pour la santé des salariés lorsque c'est possible, et la mise en place de protections collectives, telles que l'extraction et le filtrage de l'air pollué, de préférence aux équipements de protection individuelle.

Dans une Unité de valorisation énergétique, en Alsace, l'enquête sur l'intoxication de sept salariés par des vapeurs nocives imprévues a conclu que le conteneur censé livrer comme d'habitude de l'acide chlorhydrique dilué à 33% contenait, en réalité, de l'acide sulfurique concentré à 96% : celui-ci, versé dans la cuve de stockage, a réagi à l'eau de dilution destinée à l'acide chlorhydrique. En résumé, l'accident résulte d'un dysfonctionnement de la prévention, tant chez le fournisseur -par mauvais étiquetage- que chez l'utilisateur -par absence de vérification du contenu avant dépotage-.

19 ouvriers ont été intoxiqués au monoxyde de carbone, la nuit, dans le tunnel sous la Manche en réfection. Le lendemain à nouveau 13 ouvriers ont dû être secourus pour la même cause. Un expert judiciaire a été nommé par le Parquet. Les premières hypothèses, outre une ventilation insuffisante, portent sur l'utilisation d'une locomotive diesel et de groupes électrogènes²³³. La série des intoxications dues à l'utilisation de chariots automoteurs à carburant en milieu confiné se poursuit ; dans un chai du terroir de Pomerol, en Aquitaine, le salarié inanimé été sauvé *in extremis*.

La maturation économique du traitement et de la valorisation des déchets conditionne à la vigilance des travailleurs le repérage de certains risques naguère négligés ou sans doute évacués « dans la nature » : en Alsace, des ouvriers ont trouvé des seringues usagées et des stylos à insuline dans des matières plastiques réceptionnées pour être transformées en granulés. Saisi sur leur exercice du droit de retrait, l'inspecteur du travail a pris acte que ces déchets hospitaliers provenaient d'autres déchetteries laxistes, mais la création d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a été imposée dans l'établissement, qui emploie une vingtaine de salariés. La médiation de l'inspecteur a permis la reprise du travail.

²³³ Source : Direccte du Nord-Pas-de-Calais

L'inspection du Finistère a contrôlé 40 établissements pratiquant la soudure, pour vérifier la ventilation et les équipements de protection. 26 n'avaient pas de système de captage à la source.

Dans une usine alsacienne, une panne de l'aspiration-ventilation dans un local de bain de traitement a causé une sérieuse pollution par des vapeurs de chrome IV, substance à la fois comburante, sensibilisante, corrosive, cancérogène, mutagène, reprotoxique. Après un nettoyage effectué dans des conditions incertaines, la concentration de chrome IV mesurée dépassait encore 80% de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP). Les investigations des agents ont porté sur l'intoxication, et sur ses causes au regard des dispositions réglementaires ; elles ont permis de diminuer le risque que ce type d'exposition se reproduise.

Les produits pour piscine sont des substances chimiques particulièrement dangereuses. Un certain nombre d'incidents (incendies, accidents corporels) ont été recensés. Aussi des agents de l'inspection du travail ont cherché à approfondir le contrôle du stockage de ces produits. Une fiche pratique pour le contrôle, diffusée dans la région, a résumé l'état des connaissances et des recommandations. Les agents sollicitent régulièrement pour avis les ingénieurs prévention sur l'examen des fiches de données de sécurité²³⁴.

Pour garantir un produit bactériologiquement propre, certains légumes sont désinfectés dans de l'eau chlorée avant conditionnement. Une alerte à la chloramine a provoqué l'intervention des pompiers et de la DREAL dans une usine de Lorraine, qui conditionne des salades. Cinq salariées envoyées en observation vers des hôpitaux voisins sont ressorties dans la journée. Le problème n'étant pas environnemental, le dossier a été transmis à l'inspection du travail. Le CHSCT a été réuni à la demande du responsable de l'unité territoriale ; un protocole de redémarrage progressif d'utilisation du chlore a été mis en place, des bâches ont été tendues du plafond jusqu'au sol par des lanières le long de la ligne incriminée. Un laboratoire de la CARSAT doit faire des mesurages de l'air.

En 1928, 200.000 obus chimiques abandonnés dix ans auparavant par l'armée allemande et contenant notamment de l'arsenic ont été « démilitarisés » et entreposés dans une zone surnommée « la place à gaz », près de Verdun. Des études ont été réalisées depuis 2004 afin de connaître précisément les substances polluantes présentes. Le Bureau de recherche géologique et minière (BRGM) a été missionné pour une étude de la gestion du site. Une entreprise spécialisée, chargée des opérations de sondage du sol, a adressé à la Direccte de Lorraine une étude de sécurité sur les risques pyrotechnique, chimique et d'ensevelissement en présence de ces énormes déchets de guerre. Plusieurs réunions et visites ont été organisées sur place ; les sondages qui devraient commencer solliciteront la vigilance des agents compétents.

La connaissance des risques est favorisée dans bien des cas par un partenariat en réseau.

Ainsi les services de la Direccte du Centre-Val-de-Loire ont bénéficié à plusieurs reprises d'informations rapides en provenance de la plateforme régionale d'alerte sanitaire de l'Agence régionale de santé (ARS), au sujet d'intoxications au monoxyde de carbone, de syndromes collectifs (par exemple des maux de tête ressentis par plusieurs personnes dans un même lieu), ou d'intoxications à l'acide acétique.

²³⁴ Source de cet exemple et du § précédent : bilan annuel de la Direccte de Poitou-Charentes, 2014

Les risques liés à l'amiante²³⁵

Dans le domaine du risque chimique, l'inspection du travail exerce une vigilance particulière sur le risque différé pour la santé des salariés qu'est l'inhalation de fibres d'amiante libérées dans l'atmosphère. Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation issue du décret du 4 mai 2012, les services ont été fortement mobilisés et ont constaté des différences parfois importantes dans l'implication des professionnels pour la mise en œuvre des nouvelles règles de protection. Outre le niveau national, les Direccte mettent le plus d'information possible à la disposition des agents et des usagers. Des pages dédiées à l'amiante figurent dans les intranets et internets des Direccte, comprenant l'ensemble des productions documentaires.

La prévention du risque lié aux matériaux contenant de l'amiante (MCA) est confrontée à des situations complexes, instables, avec des intervenants multiples et des imprévus vis-à-vis desquels les services sont amenés à tenir à jour leurs informations et à concevoir les interventions adaptées. La dispersion et la mobilité des intervenants amène les agents de différentes Direccte à coopérer dans l'urgence, avec l'appui des cellules pluridisciplinaires. Les services suivent de façon continue l'évolution de leurs propres constats. Les plans de retrait de MCA apparaissent souvent éloignés des exigences de la réglementation. Les signalements de non respect des observations sur plan de retrait font état de la tendance à réaliser les travaux de façon précipitée et non-conforme. La prévention sur d'importants chantiers de réhabilitation est détériorée par les dysfonctionnements nombreux des entreprises et des diagnostiqueurs de MCA. Le repérage avant travaux est trop fréquemment inadapté : diagnostics inadaptés (par exemple le dossier technique amiante substitué abusivement au diagnostic avant démolition), voire absents sur la présence de MCA. Les plans de retraits sont trop souvent des plans type, non adaptés aux spécificités du chantier et aux modes opératoires. L'applicabilité de l'une ou l'autre des parties de la réglementation²³⁶, soit celle qui porte sur le retrait de matériaux, soit celle qui porte sur les interventions à proximité immédiate de matériaux amiantés et susceptibles de libérer des fibres à cette occasion, est un sujet d'imprécisions plus ou moins délibérées et un mobile pour dénaturer le descriptif des travaux. Pour les travaux de retrait d'amiante en extérieur (plaques de fibrociment), les règles élémentaires de protection telles que l'absence de sas de décontamination adaptés sont fréquemment éludées. Les travaux de démolition et de curage de MCA sont parfois effectués avant travaux de désamiantage. La date de démarrage des travaux est rarement respectée et les modifications de date rarement signalées aux services, ce qui complexifie le contrôle des chantiers de désamiantage.

Dans le secteur scolaire, la période des vacances est propice aux opérations de retrait menées en hâte. Un nombre non négligeable d'accidents graves ou mortels par chute de hauteur se produit lors de la déconstruction de toitures en plaques amiante-ciment, notamment sur des bâtiments agricoles ou industriels.

L'année 2014 comme la précédente a été marquée par un grand effort de formation des agents, tant sur la réglementation que sur le contrôle des chantiers hors zone, souvent avec une plateforme de formation en condition quasi réelle.

Un appui des équipes pluridisciplinaires est apporté, depuis la lecture des plans de retrait, la vérification de la validité des processus, de l'adéquation des moyens de protection collectifs et individuel prévus, de l'interprétation du bilan aéraulique, jusqu'à l'analyse *in situ* des chantiers amiante, à l'utilisation de l'arrêt de travaux, au contrôle du sièges des entreprises visées, et enfin une aide pour surmonter la complexité des chantiers de démolition notamment à la suite de phénomènes climatiques destructeurs.

²³⁵ Pour des informations plus détaillées sur l'inspection du travail et l'évolution de la réglementation relative à l'amiante, voir le Rapport au BIT au titre de 2012 et ses annexes.

²³⁶ Familièrement désignées en abrégé par « sous-section 3 » et « sous-section 4 » (sous-entendu : de la section III -intitulée « *Risques d'exposition à l'amiante* »- du chapitre II du titre I du livre quatrième de la quatrième partie du code du travail)

Ainsi, le niveau d'application de la réglementation amiante peut évoluer positivement dans tous les secteurs, même si des marges de progrès existent encore. L'animation et la communication pour responsabiliser les maîtres d'ouvrages publics (centres de gestion, collectivités territoriales, bailleurs sociaux) et privés est décisive dans ce domaine.

Sur un bâtiment loué par une entreprise de mécanique générale, des couvreurs perçaient des plaques en fibrociment pour y visser d'autres plaques par-dessus, à la demande du propriétaire. Les couvreurs étaient protégés contre l'exposition aux fibres d'amiante, mais non les salariés de mécanique sur qui la poussière tombait. L'agent de contrôle a dû résoudre la difficulté juridique de mettre fin à l'exposition passive de ces salariés pour ainsi dire hors chantier. Les parties ont toutefois convenu d'arrêter les travaux, de retirer les salariés de l'atelier, de faire procéder au nettoyage de l'atelier par une entreprise spécialisée et d'élaborer un mode opératoire garantissant la protection de l'atelier ; mais cet arrêt de travaux pourrait avoir des répercussions sur la situation économique délicate de l'entreprise de mécanique (Direccte du Centre).

Après le contrôle d'un chantier de désamiantage d'une école élémentaire par retrait de plaques de fibrociment en toiture, un arrêt de chantier a été notifié du fait de l'utilisation de masques de protection inadaptés et retirés ponctuellement pendant l'opération de désamiantage, d'un mode opératoire non adapté, d'un sas de décontamination non conforme, d'un plan de retrait non respecté, d'une demande de certification non justifiée, et enfin de la formation inachevée des opérateurs de désamiantage. La CARSAT a de son côté adressé à l'entreprise des injonctions sur ces mêmes points.

La « richesse » en amiante des sous-sols de la Corse, devenue un coût, conduit la DIRECCTE à assurer l'information des intervenants sur les obligations lors d'opérations de construction en terrain amiantifère : une réunion de plus de cent participants a permis de traiter des dispositions en matière de terrassement en grande masse, d'alerter les entreprises sur l'obligation de certification, mais aussi de présenter des bonnes pratiques dégagées notamment par des auteurs du Guide 6142 de l'INRS.

Des déchets amiantés dans des bennes à ciel ouvert sur le parking de l'école en travaux, la réutilisation d'équipements de protection à usage unique, des ouvriers ôtant leurs habits contaminés dans la cour de récréation à proximité des professeurs et des enfants, sans aucun souci de retenir les poussières nocives : malgré ces malfaçons grossières qui ont exposé les travailleurs et la population à des risques à effets différés, un employeur de la Manche a été condamné avec sursis, et tous les autres responsables relaxés. Le parquet a fait appel.

A Toulouse, deux dirigeants d'une entreprise du bâtiment ont été condamnés pour stockage illicite de déchets à l'amiante et mise en danger de la vie d'autrui : de gros sacs avachis pleins de gravats dans un état de dégradation avancée, ainsi que le notait l'organisme de certification, et comme l'observaient aussi les riverains de cette entreprise de démolition. Dès 2011, l'inspection du travail avait enjoint les responsables de ne plus exposer les salariés de l'entreprise au voisinage d'un stock de 500 à 800 tonnes de déchets suspectés d'être amiantés. Trois des seize salariés étaient en arrêt maladie et cinq autres faisaient valoir leur droit de retrait sur la base d'un rapport du médecin du travail faisant état d'un danger grave et imminent.

Le contrôle de l'exposition aux rayonnements ionisants²³⁷

Les activités recourant à la mise en œuvre de sources de rayonnements ionisants sont nombreuses : production d'électricité, recherche, industrie, radiologie, médecine curative, etc. En 2014, sur 378 400 salariés porteurs de dosimètres pendant certains travaux, la dose limite a été dépassée neuf fois dont une fois avec une dose supérieure à 50 millisieverts. Les risques sont, selon les secteurs, inégaux en intensité et en probabilité, mais tous présentent des difficultés d'expertise.

Indépendamment de l'activité propre des inspecteurs de l'Autorité de sûreté nucléaires (ASN), certaines sections d'inspection du travail spécialement concernées effectuent, avec l'aide des ingénieurs de prévention, des contrôles de conformité des installations utilisant des sources radioactives aux règles de prévention des risques, notamment dans le secteur hospitalier et dans la radiographie industrielle. Un travail continu de méthodologie est effectué dans le but de rendre mieux assimilable aux agents, et par conséquent aussi aux entreprises en tant que besoin, le savoir technique utile à la prévention ; ainsi une charte de bonnes pratiques en radiographie industrielle a-t-elle été élaborée en Haute-Normandie.

S'agissant de la protection de la santé des travailleurs dans les activités nucléaires proprement dites, le système de surveillance des expositions externes est fondé principalement sur le port obligatoire du dosimètre passif. Les données enregistrées permettent de connaître la dose d'exposition cumulée sur une période déterminée. Elles sont rassemblées dans le système SISERI géré par l'IRSN et font l'objet d'une publication annuelle. Le constat de risques de défaut de fiabilité du système en raison de facteurs humains et organisationnels a conduit à renforcer les contrôles en matière de licéité de la sous-traitance, comme cela a lieu aussi dans les installations nucléaires de base (INB)²³⁸. L'action a mis en lumière des abus de recours à la sous-traitance ainsi que d'autres questions juridiques et pratiques à résoudre dans l'intérêt de la sécurité. Un arrêté relatif à la procédure de certification applicable à compter du 1^{er} janvier 2015 aux entreprises extérieures ou de bâtiment et des travaux publics intervenant au sein d'installations nucléaires de base ou d'une installation individuelle comprise dans le périmètre d'une installation nucléaire de base secrète pour y effectuer certains travaux, ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire mettant à disposition des travailleurs pour la réalisation de ces travaux, vise à améliorer l'encadrement des situations de coactivité, afin de s'assurer de la protection effective des travailleurs contre les risques radiologiques. L'arrêté fixe les exigences spécifiques relatives à l'organisation du travail et de la radioprotection des travailleurs.

Le contrôle des chantiers de construction²³⁹

Les types de chantiers sont très variés, depuis la simple construction d'une maison jusqu'à celle d'ouvrages d'art uniques, d'éoliennes, la réhabilitation en présence d'amiante ou la pose de panneaux photovoltaïques. Aussi les risques sont-ils nombreux, et les conditions de travail plus dures qu'ailleurs, notamment en lien avec les facteurs climatiques. Un nombre élevé de constats d'infractions se concentre 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.

La rénovation du viaduc du Vaur (460 mètres, 3800 tonnes d'acier) se présentait comme un chantier spécialement complexe, interrompant pour 6 mois la circulation des trains. Deux

²³⁷ Voir en annexe (CD) les éléments complémentaires sur l'activité de l'ASN

²³⁸ Voir le rapport précédent : *L'inspection du travail en France en 2012*

²³⁹ Voir aussi en annexe (CD) des précisions sur ce sujet à la fin du document *Les moyens et les suites du contrôle*

équipes devaient alterner de 6 h à 22 h. Le grattage de la peinture allait produire des centaines de tonnes de sables, déchets de peinture, amiante et plomb mêlés, et aussi quelques tonnes d'équipements de protection individuelle pollués²⁴⁰.

L'inspection du travail de La Réunion participe aux travaux du collège interentreprises de santé, de sécurité et des conditions de travail (CISSCT) du grand chantier de la nouvelle route littorale reliant le chef-lieu à l'ouest de l'île, qui doit durer 6 ans ; un viaduc de 12 kilomètres en mer, d'une hauteur de 15 à 25 m qui élève la chaussée au-dessus de la houle, même cyclonique, sera complété par une route en digue de 7 km. Des modes opératoires spécifiques vont fortement solliciter les services : travail en mer et sous l'eau, préfabrication et translation des éléments du viaduc, etc.

Les chantiers de démolition ou de construction, mêmes les plus ordinaires, se caractérisent par des obligations spécifiques à respecter et par une pluralité d'acteurs. Aussi les services d'inspection du travail y mènent des contrôles différenciés, que ce soit vis-à-vis des maîtres d'œuvre, des maîtres d'ouvrage, des coordonnateurs de sécurité, des entreprises titulaires de marchés, des sous-traitants, des travailleurs indépendants. Ces derniers, comme les employeurs lorsqu'ils exercent directement une activité sur un chantier du bâtiment ou de travaux publics sont soumis à certaines dispositions du code du travail en matière de santé et sécurité au travail²⁴¹.

Un procès-verbal a été relevé à l'encontre d'un maître d'ouvrage pour n'avoir organisé aucune coordination de son chantier et y avoir cependant affiché le nom d'un coordonnateur, alors qu'il s'était borné à le consulter pour un devis et n'avait rien conclu avec lui.

Dans un but de diffusion de bonnes pratiques et pour concrétiser la notion de *socle commun des intervenants de l'acte de construire*, un groupe de maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre, coordonnateurs, organisations professionnelles, animé par la CARSAT, la DIRECCTE d'Alsace, l'OPPBTP, a élaboré une note-type « Santé-Sécurité » à compléter par chaque entreprise répondant à un appel d'offre, puis à exploiter par le coordonnateur SPS avant l'attribution du marché. La note est un nouveau moyen de sensibiliser les acteurs à la prise en compte de la prévention des risques, de différencier les performances des entreprises en matière de prévention, de valoriser les entreprises les plus engagées dans la démarche de prévention. La phase d'expérimentation est engagée, en vue d'une évaluation à la fin de cette année.

Sur le secteur agricole

Plus de 12.000 contrôles ont été effectués dans les entreprises dont les salariés relèvent du régime de protection sociale agricole, et 238 procès-verbaux dressés. Parmi ces actes, une proportion significative a pour objet la réglementation en matière de santé et de sécurité. Le secteur agricole est concerné par une grande partie des risques professionnels, surtout ceux liés aux équipements de travail et aux produits chimiques.

Dans le Var, la Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) en agriculture s'est émue du nombre des paysagistes jardiniers tailladés en maniant la tronçonneuse et du énième renversement de tracteur, allongeant la liste des

²⁴⁰ Source : Direccte de Midi-Pyrénées

²⁴¹ Articles L.4535-1 et R.4535-1 et suivants

accidents identiques déjà survenus ; la commission a décidé d'actions ciblées et prioritaire, à l'aide de formations spécifiques et de communication.

L'aspect préventif de la campagne de 2013-2014 visant les travaux forestiers continue d'essaimer. Ainsi la MSA de Haute-Saône propose aux bûcherons des sessions de rappels sur les équipements et les protections, de films sur les techniques d'abattage, avec application sur le terrain, et insistance sur les règles générales : jamais seul en forêt, ne jamais attaquer un travail « qu'on ne sent pas », se méfier de sa fatigue, protéger les autres, etc.²⁴²

Sur le secteur maritime

Les interventions dans ce secteur concernent des activités aussi diverses que le pilotage, le remorquage, la pêche, l'ostréiculture, le transport de marchandises ou de personnes. La pêche compte un nombre relativement faible de travailleurs, mais est atteinte par un taux d'accidents mortels comparativement très élevé. Le port des VFI (vêtements de flottaison individuels) est l'une des priorités du service d'inspection du travail, ainsi que le respect des règles concernant le document unique d'évaluation des risques professionnels, en particulier dans le secteur de la pêche. L'inspection du travail participe également à la commission du bien être des gens de mer de La Rochelle, commission qui s'attache à offrir aux marins en escale, des moyens de communication, d'hébergement et de loisirs satisfaisants.

Pour la première fois, un navire du pavillon français a fait l'objet, dans un port étranger, d'un contrôle de l'inspection du travail en matière de conformité aux dispositions de la Convention du travail maritime de 2006. A cet effet, un inspecteur de section maritime du Nord-Pas-de-Calais s'est déplacé au port hollandais de Flessingue le 17 décembre 2014 afin d'inspecter l'*Aramis*, bâtiment de la société de Dragage International rattaché au port de Marseille, et de lui délivrer le certificat nécessaire. L'accompagnement des agents chargés de satisfaire à ces nouvelles obligations constitue un enjeu fort pour la DGT.

L'action en matière de pénibilité

L'activité du système d'inspection du travail sur cette thématique importante résulte du fait que tous les facteurs de pénibilité définis par la loi²⁴³ font partie du domaine familier ou occasionnel des interventions de ses agents : contraintes physiques (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques) ; environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes) ; rythmes de travail particuliers²⁴⁴ (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif). La prévention est un des axes majeurs de la politique publique initiée en 2012 par l'intermédiaire du programme 111. La prévention de la pénibilité participe désormais des principes généraux de prévention dont l'inspection du travail soutient l'application, notamment lorsque ses agents participent aux travaux des CHSCT pour analyser l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Par ailleurs les Unités territoriales interviennent si nécessaire afin d'ouvrir la voie à des négociations de bonne foi sur ce sujet conséquent, qui intéresse l'ensemble de la vie professionnelle de nombreux salariés ainsi que leurs employeurs successifs.

²⁴² La Presse de Gray, 20 novembre 2014

²⁴³ Voir en annexe (CD) : note complémentaire sur la notion de pénibilité et ses développements réglementaires

²⁴⁴ Voir notamment document IIIId22 : *Horaires atypiques de travail*, brochure ED 5023, INRS, mars 2013

Travail des jeunes

La directive 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail invite les états de l'Union européenne à interdire certains travaux aux jeunes de moins de 18 ans, mais prévoit la possibilité d'autoriser des dérogations lorsqu'elle sont indispensables à la formation professionnelle des adolescents, sous certaines conditions. Le décret n° 2013-915 du 11 octobre 2013 fixe en application de cette directive les travaux interdits et « réglementés » pour les jeunes de moins de 18 ans. Il prévoit la possibilité de déroger à certaines des interdictions. Le décret n° 2013-914 du 11 octobre 2013 dispose que la demande de dérogation formulée par le chef d'établissement ou l'employeur précise les travaux interdits nécessaires à la formation professionnelle et les équipements de travail précisément identifiés nécessaires à ces travaux. La circulaire interministérielle n° 11 du 23 octobre 2013 précise ce qui est attendu de l'inspecteur du travail. Elle indique de vérifier que les travaux pour lesquels l'autorisation est demandée sont nécessaires à la formation professionnelle, seul ce motif justifiant la délivrance de l'autorisation. « En cas de doute concernant les travaux, les équipements ou les produits objets de la demande, il appartient à l'employeur ou au chef d'établissement de justifier de leur caractère indispensable au regard notamment des objectifs et des contenus des diplômes ou qualifications ou actions concernés et des référentiels pour les diplômes professionnels ». C'est dans cette configuration que l'inspection du travail instruit les demandes de dérogation à l'interdiction de travaux dangereux aux mineurs de 18 ans et y trouve par ailleurs une occasion de regarder le niveau de conformité ou de risque de nombreux équipements de travail.

La prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

Les risques psychosociaux recouvrent des phénomènes portant atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : stress, harcèlement, épuisement professionnel, souffrance psychique. Ils peuvent entraîner des pathologies professionnelles de nature composite telles que des maladies psychosomatiques mais aussi des troubles musculo-squelettiques, des maladies cardio-vasculaires, voire entraîner des accidents du travail. Ils sont cause de coûts pour les entreprises, que ce soit en termes d'absentéisme, de malfaçon, ou de perte de productivité. La prévention et le traitement des risques psychosociaux consistent à établir un diagnostic du travail réel et « perçu », ainsi que des risques aux niveaux psychologique, relationnel, ergonomique, puis à combattre les causes identifiées. Les facteurs de risques psychosociaux sont très divers : charge de travail, exigences qualitatives, monotonie, absence d'autonomie, répétition, fragmentation, risques d'erreur, mauvaise organisation du travail, imprécision des missions, injonctions ou exigences contradictoires, inadaptation des horaires de travail aux rythmes biologiques, à la vie sociale et familiale, flux tendu, polyvalence, instabilité et précarité des contrats de travail, manque d'aide de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques, management autoritaire, déficient ou peu participatif, faible reconnaissance du travail accompli, nuisances physiques au poste de travail (bruit, chaleur, humidité...), mauvaise conception des lieux et/ou des postes de travail (manque d'espace, éclairage inadapté), mauvaise santé économique de l'entreprise ou incertitude sur son avenir, surenchère à la compétitivité.

Une note de synthèse²⁴⁵ répartissait en six dimensions les causes de risques :

- les exigences du travail (quantité de travail, pression temporelle -caractère haché du travail, rythme de travail-, complexité du travail, difficultés de concilier travail et hors travail) ;
- les exigences émotionnelles (contact avec la souffrance, tensions avec le public, devoir cacher ses émotions, peur au travail) ;
- l'autonomie, les marges de manoeuvre (autonomie, procédurale, prévisibilité, utilisation des compétences, participation, représentation) ;
- les rapports sociaux en milieux de travail (absence de soutien social, violence au travail, reconnaissance des efforts) ;

²⁴⁵ COCT et DGT, 2011

- les conflits de valeurs (ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité, devoir faire des choses que l'on désapprouve) ;
- l'insécurité de l'emploi et du salaire.

L'action publique sur la prévention des RPS a aujourd'hui une quinzaine d'années. Comme d'autres acteurs, l'inspection du travail fait face à plusieurs difficultés : un environnement juridique récent et évolutif, la définition et la caractérisation du risque, sa prise en compte pour le moins inégale dans l'entreprise, l'insuffisante coordination des préventeurs, la mise en cohérence des actions et la mesure des effets produits par celles-ci, la nécessité de passer d'un traitement individuel de la plainte à une approche portant sur les collectifs de travail. Les résultats obtenus dans ce domaine sont souvent dus à la synergie et/ou à la complémentarité de plusieurs actions, à la coopération de différentes instances. Les services de l'Etat ont agi sur l'amélioration de la connaissance des mécanismes institutionnels de la souffrance dans l'entreprise et par l'élaboration d'indicateurs de risque. Les agents de contrôle ont bénéficié d'une montée en compétence sur le sujet. Enfin les partenariats institutionnels ont été initiés et renforcés.

Les risques psycho-sociaux s'imposent comme un souci constant au sein de l'activité de l'inspection du travail. Les services régionaux sont amenés à inciter à une prévention éclairée et adaptée par des moyens de communication et d'échanges tels que réunions, forums, supports d'information²⁴⁶.

Le recours à la sanction pénale dans un nombre significatif de cas aboutit à des condamnations théoriquement dissuasives²⁴⁷ ; mais elle a parfois pour effet de figer des situations devenant chroniques, alors que l'objectif à privilégier est de les dénouer malgré leur complexité.

Les suicides et tentatives suicidaires en rapport avec le travail²⁴⁸ sont les faits les plus en vue du phénomène global de ces risques. Ils font l'objet d'attention, de signalements et d'enquêtes systématiques.

Les services rappellent dans les entreprises la nécessité de l'évaluation des risques psycho-sociaux et des mesures correctrices, mais la prévention, même tertiaire, de ces risques reste encore souvent peu élaborée. Dans l'activité de contrôle, les risques psycho-sociaux constituent parfois un révélateur et une « entrée » globale pour appréhender et traiter un ensemble apparemment hétéroclite de dysfonctionnements. Les services interviennent ainsi plutôt en second rang sur ce thème, et par ailleurs l'incitation à négocier peut être un outil adéquat. Quelques exemples illustrent ces tendances.

Le coût collectif très élevé des pathologies d'origine psycho-sociale est relaté dans les médias. Aux dires des services en Languedoc-Roussillon, ces risques demeurent latents dans beaucoup d'entreprises, et difficilement appréhendables. La Direccte a conventionné un opérateur pour sensibiliser les dirigeants et les représentants du personnel à la prévention primaire à travers les documents d'évaluation des risques dans la grande distribution. L'Université de Montpellier 1 (laboratoire Amarok, Pr. Olivier Torres) suit le « circuit du stress » qui met en tension les services de direction puis se répercute dans l'ensemble de l'entreprise -sujet délicat qui est susceptible d'avoir sa place dans le 3^{ème} Plan régional de santé au travail associant les services de médecine du travail, l'ARACT, la CARSAT et la MSA.

²⁴⁶ Voir le rapport précédent : *L'inspection du travail en France en 2012*, annexe (CD) documents IIB13 et IIB14

²⁴⁷ Le directeur d'une Maison Familiale Rurale a par exemple été condamné du chef de harcèlement moral à 4 mois de prison avec sursis et 3 mois d'interdiction d'exercer dans tous secteurs. Les deux tiers des employés relataient des faits de harcèlement moral (Direccte de Bretagne).

²⁴⁸ Le Directeur général du travail est membre de l'Observatoire national du suicide créé auprès du ministre chargé de la santé par le décret n° 2013-809 du 9 septembre 2013. L'Observatoire, indépendant et pluridisciplinaire, a pour mission de coordonner et d'améliorer les connaissances sur le suicide et les tentatives de suicide, d'évaluer l'effet des politiques publiques en matière de prévention du suicide, de produire des recommandations, notamment en matière de prévention.

Les services de contrôle et de renseignement continuent d'être sollicités très régulièrement par des problèmes de souffrance au travail et de harcèlement moral, non sans devoir tenter de surmonter les obstacles du constat extrêmement difficile des faits allégués, de l'immatérialité de la plupart des faits délictueux, de la confidentialité des plaintes, du coût des enquêtes en termes de temps, de l'impossible satisfaction des attentes de certains salariés qui souhaiteraient que l'inspection du travail trouve une solution pour mettre fin à leur mal être, etc. Malgré ces obstacles, l'intervention globale se manifeste par une verbalisation assez fréquente qui s'ajoute aux rapports et signalements de faits adressés aux procureurs de la République, aux observations adressés aux responsables d'établissements, ainsi qu'aux mises en demeure notifiées par les Directeurs régionaux sur rapports des agents de contrôle.

Dans l'Unité territoriale du Nord, par exemple, un rapport a été adressé pour signaler des faits à connotation raciste, un autre pour atteinte sexuelle avec violence, contrainte, menace ou surprise, commise par une personne abusant de son autorité. Par ailleurs, deux mises en demeure prises par délégation du DIRECCTE ont été notifiées à l'encontre d'une part d'un établissement faisant partie d'une chaîne de restauration qui avait été l'objet de trois dépôts de plainte pour des présomptions de harcèlement moral et de discrimination raciale, d'autre part d'un établissement de transport et de logistique qui avait été l'objet d'une enquête pour harcèlement moral suite au décès d'un salarié. Dans les deux cas, l'employeur n'avait pas procédé à l'évaluation des risques psychosociaux et aucune mesure de prévention n'avait été planifiée pour faire cesser les situations à l'origine de ces risques.

Dans les entreprises qui rencontrent des difficultés économiques les risques psychosociaux s'exacerbent. La zone portuaire de Boulogne-sur-Mer, qui a perdu plus de 500 emplois en quelques années, a été fortement marquée par une dégradation des relations sociales. Entre 2009 et 2014, l'agent de contrôle chargé de ce secteur a conduit 21 enquêtes à la suite de suicides ou de tentatives de suicides au travail, avec une progression au cours des trois dernières années.

Les interventions en matière de violence et harcèlement à l'encontre des femmes

Les interventions en la matière pourraient aussi bien trouver leur place dans le thème de la préservation des droits fondamentaux, car il s'agit de faits en lien avec le sexe des personnes. Au-delà de l'information complète des victimes présumées, en liaison éventuelle avec des organisations syndicales et des structures associatives spécialisées²⁴⁹, l'inspection du travail effectue des enquêtes sur des cas qui sont portés à sa connaissance. De façon plus générale, il s'agit de combattre des phénomènes qui sont bien attestés, mais malaisés à caractériser, tant de façon globale et statistique²⁵⁰ que de façon factuelle et juridique. Pour ce faire, les agents composent avec deux contraintes particulières, d'une part la très faible probabilité de pouvoir effectuer des constats directs des faits, remplacés par des témoignages ou des indices indirects, d'autre part l'obligation de préserver la confidentialité absolue de la source ou des sources d'information²⁵¹.

²⁴⁹ Telles que l'Association contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)

²⁵⁰ Voir par exemple le rapport intitulé *Enquête VIRAGE - Violences et rapports de genre : contextes et conséquences des violences subies par les femmes et les hommes*, Institut national des études démographiques (INED), collection Documents de travail, n° 212, juin 2014, pp. 22 et s., § 4.2.3 sur les violences dans la sphère du travail.

²⁵¹ Ce qui conduit usuellement les agents de contrôle, s'ils ont recueilli une somme suffisante de témoignages substantiels (mais non formalisés) et d'indices, à établir un signalement au Procureur de la République au sens

Quelques situations réellement rencontrées illustreront l'action de l'inspection du travail, à la fois en tant que relais d'informations pertinentes et en tant que corps d'intervention, partenaire d'autres intervenants.

Employées dans une entreprise de propreté titulaire d'un marché de nettoyage d'une gare parisienne, des femmes se voyaient soumises à un chantage à l'embauche ou au contrat de travail à durée indéterminée qui incluait tour à tour le versement d'argent et des faveurs à caractère sexuel. Il est apparu que le chef d'équipe auteur des faits bénéficiait d'une complicité active de la part d'un délégué syndical. Le syndicat, alerté par des victimes, a fait une enquête, a retiré son mandat au délégué et a déposé plainte. La direction de l'entreprise a elle-même pris des mesures, engagé une enquête, et en a informé le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (aux travaux et réunions duquel l'inspecteur du travail participe de droit). Dans une affaire de cette sorte, où les intervenants ont, dans l'ensemble, joué leur rôle si l'on excepte le délégué syndical démandaté, l'inspection du travail n'est pas nécessairement en première ligne ; elle peut se borner à intervenir en agent de liaison, sinon de coordination, c'est-à-dire à s'assurer que les actions correctrices menées aillent à leur terme, et que les acteurs prennent en considération l'ensemble de la situation et non pas seulement leur angle de vue ; elle apporte le cas échéant à l'autorité judiciaire ses informations propres et son analyse.

Une enquête dans une boulangerie parisienne a conduit à engager des procédures pour harcèlement moral, harcèlement sexuel, attouchements, violences, menaces de mort, injures non publiques à connotations racistes, humiliation et abus de vulnérabilité, hébergement indigne. La Préfecture de Police a mis en œuvre la sanction de fermeture de l'établissement pour 55 jours.

Chez un grand producteur de champagne, l'intervention de la section compétente en agriculture a contribué à enrayer des agissements de harcèlement sexuel au détriment de cinq salariées qui ont porté plainte, mais aussi à d'autres comportements : harcèlement moral, menaces et intimidation. L'entreprise a été poursuivie comme personne morale pour non-respect de son obligation générale de sécurité et non prévention des risques psychosociaux.

Une enquête a été menée sur des violences exercées par un restaurateur à l'endroit d'une apprentie. L'employeur a reconnu s'être emporté, mais a nié les violences physiques. La reconnaissance partielle des faits et la subsistance d'un fort doute ont conduit le service à proposer la suspension du contrat d'apprentissage pour risque d'atteinte à l'intégrité physique et mentale.

Les relations avec les services de santé au travail

La prévention de la santé et la sécurité au travail mobilise les pouvoirs publics avec la réforme de la médecine du travail, la poursuite des plans de santé au travail, la mise en place du Comité régional de prévention des risques professionnel (CRPRP), les nouvelles obligations légales en matière de pénibilité. La réforme conduit à promouvoir l'approche primaire de la prévention des risques professionnels et à y faire participer des compétences pluridisciplinaires, celles des préventeurs, infirmiers et assistants formés spécifiquement, auxquels les médecins doivent pouvoir faire appel. Alors que les années précédentes ont été des années d'élaboration d'outils pour travailler ensemble, quelques services sont actuellement en capacité de demander des dérogations à la périodicité des visites

de l'article 40 du code de procédure pénale. Sur cette base, le Parquet peut faire procéder à des investigations, et à des auditions de témoins par officier de police judiciaire (qualité que ne possèdent pas les agents de l'inspection du travail).

médicales, dans le cadre d'entretiens infirmiers, sous condition de réaliser des activités de prévention primaire auprès des adhérents. Le vieillissement déjà sensible des populations salariées impliquera encore davantage les services de santé au travail dans la prévention primaire des risques professionnels et la sauvegarde de bonnes conditions de travail, ainsi que dans leurs actions de conseil aux entreprises, que ce soit pour limiter l'usure des personnes employées ou favoriser le maintien en activité de celles qui avancent en âge.

La réforme de 2011 a rendu obligatoire un « projet de service » comme outil de pilotage du services de santé au travail (SST). Leur élaboration peut permettre d'accentuer avec les services d'inspection les synergies qui sont déjà souvent à l'œuvre sur le plan opérationnel.

Les échanges d'information avec les caisses de sécurité sociale

Diverses dispositions réglementaires, codifiées ou non dans le code de la sécurité sociale et le code du travail, permettent et favorisent des transmissions -pour information ou avis- sur des faits significatifs en matière de santé et sécurité. Les modalités en sont définies de façon à circonscrire rigoureusement l'objet et les destinataires de l'échange ainsi qu'à préserver les droits des personnes mentionnées. Les informations reçues par les pôles travail en provenance des caisses régionales de sécurité sociale, comme les injonctions notifiées aux employeurs, les projets de contrats de prévention, les procès-verbaux des comités techniques, tiennent l'inspection du travail au courant de risques graves mais aussi de sujets de conseils donnés en matière de prévention, et de caractéristiques des risques par secteur d'activité. En sens inverse, les informations à destination des services de prévention des caisses régionales de sécurité sociale leur signalent les problèmes émergents mais aussi les accidents du travail les plus graves ou complexes, les décisions d'arrêt de travaux, les mesures prises par l'inspection du travail à l'encontre d'une entreprise dans laquelle elle a constaté une situation de risque exceptionnel²⁵². Cette mutualisation de l'information améliore les choix d'intervention, crée ou augmente la synergie entre deux logiques de service distinctes, et aide à évaluer par recoupement la pertinence des actions menées.

Initiatives des services

L'inspection du travail suit l'évolution des connaissances médicales, sanitaires et techniques permettant d'apprécier l'évaluation des risques professionnels et de repérer les déficiences des conditions de travail ainsi que leur impact sur la santé physique et mentale et la sécurité des travailleurs. Les plans de santé au travail traduisent ce souci. Dans ce cadre, des risques relativement dissimulés ont pu être mieux cernés et combattus, comme les *process* de travail générant des troubles musculo-squelettiques (TMS), première cause de maladies professionnelles reconnues (8 sur 10), et qui affectent la vie des salariés notamment dans la grande distribution, l'agroalimentaire, le BTP, l'industrie, la propreté, les établissements de soins, la collecte et le tri des déchets, etc.

Les services relatent une difficulté accrue à faire progresser la santé et la sécurité dans les entreprises à cause du marasme économique (par exemple en raison du coût des vérifications et des mises en conformité des installations et équipements). Dans ce contexte, l'information et la communication par tous les moyens sont des leviers de persuasion et d'amélioration qui précèdent le plus possible la contrainte ou la sanction. Il s'agit d'associer les décideurs et les acteurs à une prise de conscience et à un mouvement d'ensemble en faveur de la prévention des risques.

²⁵² Article R.8112-6 du code du travail

Les interventions en matière de relations collectives du travail²⁵³

La qualité et l'efficacité du dialogue social sont des facteurs déterminants de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des salariés. Aux termes du Préambule de la Constitution de 1946, « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Le dialogue constitue dans les entreprises un levier essentiel pour organiser l'expression des convergences d'intérêts et le dépassement des divergences.

Le dialogue social au niveau national connaît un dynamisme certain (plusieurs accords nationaux interprofessionnels sur de grands thèmes), ainsi qu'au niveau des branches professionnelles (plus de 1000 accords par an), mais aussi des limites évidentes. Le renforcement de la qualité et de l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise et l'amélioration de l'effectivité du droit à la représentation des salariés sont des priorités de l'action publique.

Les relations sociales dans le secteur concurrentiel sont l'objet d'une attention continue des pouvoirs publics. Le paysage de la négociation collective est en phase de reconfiguration. L'objectif est de remettre un système de relations construit il y a plusieurs décennies à la hauteur des enjeux nouveaux qui ont surgi notamment en matière d'emploi et de qualité du travail. La négociation collective est amenée à jouer un rôle non exclusif mais croissant dans l'évolution du modèle social²⁵⁴. La concurrence économique rend particulièrement nécessaire que les acteurs des entreprises disposent entre eux d'une latitude d'organisation et soient écoutés. La Direction générale du travail a œuvré à mieux fonder la représentation, de manière à asseoir la légitimité et l'utilité du dialogue social. Après la mise à jour de la représentativité des organisations syndicales de salariés, les projets de mise à jour et de réforme se portent du côté de la représentativité professionnelle patronale et également sur la structuration des branches.

Comme telle, l'élaboration de textes normatifs est hors du champ des missions de l'inspection du travail. Toutefois, s'il appartient aux organisations syndicales et patronales de négocier librement et d'aboutir à des textes ayant portée normative, il incombe à l'administration de veiller au cadre légal de la négociation, et à l'inspection du travail de suivre et de conforter les relations collectives par ses moyens propres : le contrôle, au niveau des entreprises, du respect de l'obligation de négocier sur les sujets prescrits ; l'incitation des acteurs à se saisir de sujets en lien avec les transformations du travail ; l'intermédiation ; l'encadrement juridique notamment par la vérification de légalité des accords et de conformité des clauses ; l'information des usagers sur ces textes et leur mise à disposition de l'ensemble des personnes intéressées²⁵⁵.

Le ministère chargé du travail porte la volonté de donner toute sa place au dialogue dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques. Les termes de « dialogue social » qui fait partie de la dénomination du ministère traduit non seulement une volonté politique mais aussi une conception de l'action publique partagée par les agents. Cette contribution au

²⁵³ Telles que traitée dans la partie 2 du code du travail. Il s'agit des relations qui se nouent entre un employeur ou un groupe organisé d'employeurs et un groupe de salariés, qu'il soit ou non organisé. Ces relations se concrétisent le cas échéant par des événements (conflits) mais aussi par des conventions ou accords à portée normative, limitée aux contractants, dans le cadre de l'ensemble des branches, ou d'une branche, ou d'un groupe, d'une entreprise, d'un établissement.

²⁵⁴ L'expression *modèle social* ne suggère nullement l'idée d'une perfection accomplie censée être exemplaire mais, comme celle de « modèle économique », elle est employée dans son sens neutre : ensemble complexe d'acteurs poursuivant leurs objectifs propres dans un cadre partagé de dispositions juridiques et d'institutions répondant à des objectifs généraux en matière sociale, par exemple la répartition du revenu national, la compensation de certaines situations individuelles ou collectives défavorables, la protection contre la pauvreté, la précarité et les aléas, etc.

²⁵⁵ Dans un souci d'organisation, ces deux dernières tâches sont généralement assurées, au pôle travail de l'unité territoriale, par le service de renseignement du public et par la section centrale travail.

dialogue social se concrétise dans la production d'outils d'aide à la négociation (guides méthodologiques, expertises juridiques), par l'information des négociateurs, le conseil, ou encore par des interventions dans les conflits et dans le domaine de la représentation du personnel dans les entreprises²⁵⁶.

Dans le domaine du dialogue social territorial, les Direccte obtiennent des résultats, souvent au prix d'un investissement important en temps, en habileté, en persuasion, incitant les parties à la négociation malgré leurs préventions, leur anxiété économique, ou leur attentisme ; c'est une activité de représentation, d'impulsion, de contrôle, d'information et de soutien menée à long terme par les services, notamment l'encadrement des pôles travail.

Au terme d'un semestre de négociations dans le cadre de la cellule d'appui au dialogue social mise en place avec des crédits du BOP 111, la première convention collective des ouvriers du bâtiment et des travaux public de Mayotte a été signée le 4 juin 2014 sous l'égide de la DIECCTE, par une large majorité d'organisations : MEDEF, CGPME, CAPEB 976, FMBTP, CFDT, CFE-CGC, FO. La phase suivante de la négociation portera sur la grille de salaires, ce qui rendra possible l'extension du texte conventionnel.

(Voir en annexe le tableau « Relations collectives du travail »)

Le tableau ci-contre donne un aperçu des interventions du système d'inspection du travail dans les relations collectives. Plus de 110 000 références portent sur ce thème dans les suites à intervention de l'année. La proportion des références sans constat d'infraction (61%) est la plus importante, car il s'agit d'un domaine où les services agissent davantage en régulation (notamment par des décisions d'arbitrage en matière de licenciement ou de transfert du contrat de travail de détenteurs de mandats représentatifs), ainsi qu'en prévention, ou en conciliation (ainsi dans des conflits collectifs), c'est-à-dire indépendamment d'un objectif de recherche d'éventuels manquements à la réglementation. Cependant la part du contrôle au sens strict n'est pas négligeable ; le contrôle porte essentiellement (68%) sur la mise en place et le fonctionnement des diverses institutions représentatives du personnel, mais aussi sur la négociation collective, tant du point de vue de l'obligation de négocier que de l'applicabilité ou de la légalité des textes issus de la négociation des partenaires sociaux. La négociation obligatoire en entreprise est depuis plusieurs années un champ d'intervention croissante des services, dans un contexte où l'action sur le dialogue social en général prend de l'importance, ce qui appelle quelques développements sur les relations collectives du point de vue de l'activité des services d'inspection.

Les interventions en matière d'institutions représentatives du personnel

Avec plus de 30 000 références, ce sous-thème représente 68% du total des références avec constat de manquement enregistrées dans le système d'information.

Dans un établissement guyanais de haute technologie, employant 70 salariés, la procédure de désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a abouti à une carence. L'inconvénient d'une telle carence en dépit du classement Seveso 2 et de risques pyrotechniques a fini par être perçu par les parties, l'inspecteur du travail ayant pour sa part attiré l'attention de tous les intéressés sur l'utilité des missions du comité. A la

²⁵⁶ Voir *infra* le thème suivant : les interventions en matière de représentation du personnel

demande des représentants du personnel, le collège désignatif a finalement été à nouveau convoqué.

Sur décision de l'Unité territoriale en 2013, confirmée en mai 2014 par le juge, des délégués de site sont élus dans la Tour Montparnasse et ses annexes, à Paris, au regard de la présence d'amiante comme risque commun à 123 entreprises de moins de 11 salariés. Sans être employeurs, les syndicats de copropriétaires sont regardés comme autorité gestionnaire du site.

Les dysfonctionnements de la représentation du personnel ont souvent un lien avec un désordre plus large dans un établissement. Ainsi, dans un supermarché de Corrèze, la variété des anomalies a nécessité un suivi particulier. Les délégués du personnel, élus en 2011, ne disposaient encore d'aucun des moyens nécessaires : pas de réunion mensuelle, ni de registre, ni de crédit d'heures. La réglementation sur les contrats à temps partiel n'était pas respectée dans l'établissement, des heures supplémentaires étaient impayées, les issues de secours bloquées par des marchandises, la vidéo-protection utilisée pour surveiller les salariés et leur faire des remontrances.

Les interventions en matière d'accords collectifs

Outre le travail d'incitation au dialogue social, évoqué plus haut et illustré dans les rapports des années précédentes²⁵⁷, l'inspection du travail agit en surveillance de la bonne application des textes issus de la négociation collective aux divers niveaux (branche ou région, groupe, entreprise ou établissement). Car les relations du travail sont inséparables des tentatives variées des acteurs eux-mêmes pour restreindre ou éluder la portée des accords conclus. Dans ce cas également l'inspection du travail est fondée à intervenir, d'autant plus que souvent la non application d'un accord a pour conséquence la commission d'infractions à des dispositions qui relèvent de l'ordre public social²⁵⁸. Cet aspect des interventions en faveur du respect des accords dûment conclus est essentiellement méconnu mais non moins capital.

Ainsi, après ouverture, il y a trois ans, d'un service nouveau appelé « *Drive* », de préparation et remise à la voiture du client des commandes faites par internet, la forte croissance d'un hypermarché et de son chiffre d'affaire -multiplié par trois à effectif quasi-constant-, s'est accompagnée d'un glissement subreptice mais massif vers l'illégalité : les accords collectifs, bien qu'applicables à ce service comme aux autres parties de l'établissement, n'y étaient simplement pas appliqués, notamment sur l'organisation du temps de travail devenue imprévisible et discrétionnaire ; la durée du travail est montée à des pics réguliers de 13 heures par jour, 63 heures par semaine ; une « récupération » sans base légale était censée les compenser, mais sans rémunération ; les représentants du personnel se voyaient désinformés. Le délit d'obstacle a sanctionné cette gestion unilatérale lucrative : une comptabilité fictive du temps de travail, doublant la vraie, a été présentée à l'inspecteur du travail par la direction, à titre de preuve du respect des accords d'entreprise²⁵⁹.

²⁵⁷ Notamment en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

²⁵⁸ Sur cette notion, voir en annexe (CD) un document explicatif

²⁵⁹ Source : Direccte de Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Unité territoriale des Bouches-du-Rhône

L'incitation à établir par la négociation l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

L'action de l'inspection du travail s'inscrit dans une politique gouvernementale pour identifier sur le terrain les processus générant des inégalités en fonction du genre, et pour mettre en action des moyens de les supprimer²⁶⁰. Les écarts de *salaires* entre les femmes et les hommes traduisent pour partie les inégalités professionnelles. Dans le secteur concurrentiel, tous temps de travail confondus, en 2009 la rémunération annuelle des femmes est inférieure de 24 % à celle des hommes²⁶¹. En prenant uniquement les salaires des travailleurs à temps complet, le salaire net mensuel moyen d'une femme est, dans le secteur privé et semi-public, inférieur de 19,3 % à celui d'un homme en 2011. L'écart de salaires s'explique -sans en être nécessairement justifié- par la part importante de femmes occupant des postes à temps partiel (80 % des emplois), les interruptions de carrière, et le fait qu'elles effectuent moins d'heures supplémentaires que les hommes. En outre, les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes d'encadrement et occupent plus souvent des emplois peu qualifiés et dans des secteurs non mixtes et moins rémunérateurs. Une fois intégrés ces facteurs structurels, il reste une part importante des écarts de salaires entre femmes et hommes qui sont dépourvus de toute cause autre que la discrimination, collective ou individuelle. Si le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » est inscrit dans le code du travail depuis 1972, il est demeuré largement inappliqué et les sanctions dépourvues de toute effectivité. Le décret du 18 décembre 2012 a renforcé les exigences vis-à-vis des entreprises en inscrivant le thème de l'égalité de rémunération parmi ceux devant être traités par les accords et plans d'action, dans un but de réduction des écarts de salaires. La priorité est donnée à la négociation collective, mais l'inspection du travail peut vérifier 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.

La lutte contre l'inégalité salariale est un sujet complexe appelé à être pris en compte dans des actions territoriales de l'inspection du travail intégrant tous les leviers d'action disponibles : l'information et la sensibilisation, l'accompagnement des entreprises de dimension modeste, le contrôle. Une stratégie globale de constat des situations de défaillance les plus flagrantes a été définie pour que l'inspection du travail, tant à l'échelon de la section qu'à celui de l'unité territoriale (section centrale travail) ou de la Direccte, puisse contribuer à la mise en action des outils disponibles : lettres d'observation, mises en demeure et, en cas d'absence manifeste de volonté de mise en conformité, engagement de la procédure de pénalité²⁶². A cet égard, bien que la thématique de l'égalité de genre soit venue s'ajouter à d'autres priorités déjà définies, les services ont effectué les actions de constats, d'information et de relance lors de leurs interventions auprès des employeurs potentiellement assujettis (c'est-à-dire de plus de 49 salariés, mais en fait surtout dans les grandes entreprises). Près de 200 mises en demeure²⁶³ ont été notifiées par les agents de contrôle en 2014.

²⁶⁰ Sur ce sujet, se reporter à *L'inspection du travail en France en 2013*, DGT, 2014.

²⁶¹ Dares, *Analyses*, n° 106, mars 2012

²⁶² Des documents-types ont été diffusés : une lettre type d'information incitant l'employeur à vérifier la situation de l'entreprise au regard de son obligation ; deux mises en demeure type sur l'inexistence de l'accord ou du plan d'action et l'insuffisance de l'accord ou du plan d'action ; quatre décisions type du DIRECCTE (non application de la pénalité en cas de régularisation ; non application de la pénalité eu égard aux motifs de défaillance fixés par le code du travail ; notification de la pénalité ; levée de la pénalité suite à régularisation. Un tableau excel permet d'analyser la conformité des accords et des plans d'action lors du dépôt.

²⁶³ Au sens des dispositions énoncées aux articles L.2242-5-1 et R.2242-3 du code du travail.

La Direccte de Bourgogne met en ligne (<http://www.bourgogne.direccte.gouv.fr/-accueil-23-.html>) l'étude menée dans la région sur l'égalité professionnelle, destinée à soutenir les acteurs de la négociation sur ce thème ainsi qu'à favoriser les projets innovants.

En Bretagne, une demi-journée d'information et sensibilisation a permis de présenter la situation du dialogue social en matière d'égalité, d'échanger sur les pratiques autour de l'étude menée par l'université sur les accords et plans d'action et sur un exemple de contrôle d'un inspecteur du travail, et aussi autour des actions de l'ARACT. Les outils de la Direccte Ile de France ont été diffusés à cette occasion. L'action engagée avec une organisation syndicale s'est poursuivie en 2014, avec des actions de sensibilisation sur l'égalité et la mixité, la mise en place de référents égalité professionnelle dans chaque département. La dimension du genre est désormais intégrée dans toutes les études où cela est pertinent. Cela a notamment été le cas du dernier Tableau de bord PRST, réalisé avec le concours de l'Observatoire régional de la santé de Bretagne publié en juin 2014. L'ARACT a accompagné 21 entreprises dans le cadre des 3 Clusters Egalité mis en place sur la Bretagne. Cet accompagnement leur a permis de s'approprier le savoir-faire du réseau Anact - Aract pour réaliser un diagnostic et identifier les actions à mettre en place et d'échanger entre entreprises et entre acteurs (direction / salariés) pour innover et agir. Une rencontre avec les entreprises participantes aux clusters est organisée pour faire le bilan des actions qu'elles auront menées en interne. En 2014, 98 mises en demeure pour absence de plan d'action ou d'accord ont été adressées aux entreprises de la région. Ces mises en demeure ont donné lieu à 4 décisions de pénalité. Le taux de couverture moyen des entreprises de plus de 50 salariés est de 36% (71% des entreprises de plus de 1000 salariés, 75% des entreprises de 300 à 999 salariés et 31% des entreprises de 50 à 299 salariés).

Les interventions dans les conflits collectifs

L'inspection du travail joue un rôle occasionnel, peu reflété statistiquement mais important, dans la prévention et le règlement des conflits collectifs²⁶⁴. Ce type d'intervention est consacré par le code du travail²⁶⁵, qui l'inscrit dans une relation avec l'autorité préfectorale²⁶⁶. Dans le respect de l'indépendance des partenaires sociaux, les services du travail contribuent à la prévention, la régulation ou la résolution des conflits dont ils sont saisis. Certains conflits, par leur envergure, ou leur enjeu national, leur médiatisation large ou leur caractère sensible, sont naturellement gérés à un niveau politique ; le champ d'intervention de l'inspection du travail comprend les conflits, plus nombreux, qui ne présentent pas ces caractéristiques. Avec plus de trois interventions par jour ouvrable, le système d'inspection du travail joue un rôle de régulation sociale important en raison de la confiance qu'ont les parties dans un service réputé neutre. Comme chaque conflit a ses traits particuliers, ses acteurs, ses causes souvent complexes et incomplètement exprimées, les modes d'intervention doivent être adaptés aux circonstances d'espèce²⁶⁷. L'action médiatrice opère non seulement dans les situations conflictuelles déclarées, mais aussi en contexte tendu ou « pré-conflictuel » ; elle a par conséquent un caractère diffus, et peut survenir à l'occasion de contacts avec les partenaires sociaux, en réunion de CHSCT, lors de visites de contrôle, de la communication d'un projet de licenciement, etc.

²⁶⁴ Un rappel du cadre général en matière de médiation figure en annexe (CD)

²⁶⁵ Article R.8112-2 créé par le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 : « L'inspecteur du travail assure un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits ».

²⁶⁶ Article R.2522-1 créé le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 : « Tout conflit collectif de travail est immédiatement notifié par la partie la plus diligente au préfet qui, en liaison avec l'inspecteur du travail compétent, intervient en vue de rechercher une solution amiable. »

²⁶⁷ Jean Bessière, article paru dans *Droit social*, n° 11, novembre 2011, page 1023.

Au total les interventions conciliatrices sont nombreuses, efficaces au bénéfice du fonctionnement des entreprises. C'est par nature une activité non programmable, dans laquelle les agents de l'administration du travail s'investissent en s'efforçant de s'adapter à chaque cas.

Lorsqu'un conflit du travail menace ou se déclare, l'inspecteur du travail laisse jouer le rapport de force et n'intervient que rarement à son initiative ; il ne le fait que dans le cas où les parties le sollicitent. Il s'agit de faciliter une négociation ou aider à trouver une issue. Dans certains conflits plus tendus ou médiatisés, les directeurs adjoints ou les responsables d'UT viennent en renfort. Les parties en conflit se rencontrent ainsi dans un contexte différent, neutre ; les agents peuvent faciliter la rédaction puis la signature d'un accord de fin de conflit. Ce rôle de tiers facilitateur ou médiateur tenu par des agents de l'inspection du travail reste assez méconnu : l'obligation de discrétion y contribue, et il est naturel que les partenaires s'expriment eux-mêmes sur le contenu de l'accord qu'ils ont signé ou non.

Quelques exemples

Les motifs de grève sont des plus variés : augmentation de salaires, non-respect d'engagement de maintien d'activité, conditions financières de licenciement, non-paiement de salaires, anomalies relationnelles graves muant en « risques psycho-sociaux », conditions de travail, etc.

Des dizaines de conflits se sont dénoués avec le concours des inspecteurs du travail, directeurs adjoints, responsables d'unité territoriale. Les interventions ont lieu dans des buts aussi différents que faire appliquer pleinement des dispositions d'accord collectif, ou pour débloquer des situations confuses résultant de difficultés financières ou de l'usure au travail de certaines catégories de salariés dans des secteurs comme le médico-social ou la distribution de courriers et colis.

Dans une entreprise de transports de voyageurs en cours de liquidation partielle, les salariés, inquiets pour leurs créances en heures impayées, ont bloqué le dépôt d'autocars ; grâce au travail de sept agents de contrôle qui ont passé au crible les relevés d'heures de 34 chauffeurs sur 12 mois, les impayés dus à chacun ont pu être chiffrés dans le délai imparti par la liquidation²⁶⁸.

Dans plusieurs régions, le mal être des conducteurs de bus et autocars, lié à des salaires jugés insuffisants, aux menaces de mort et à l'agressivité des passagers, s'est traduit par des recours au droit de retrait, au droit d'alerte par les CHSCT, et à la grève perturbant le transport collectif dans les villes.

Toute la ligne hiérarchique de la Direccte d'Alsace s'est fortement impliquée face à une grève de près de trois mois, dans une usine d'incinération des déchets. Un protocole a pu enfin être conclu grâce à l'action du responsable d'Unité territoriale, devant le Préfet. Des facteurs divers -contraintes de service public, enjeux industriels et environnementaux, intérêts de la communauté urbaine, intérêts de la collectivité de travail- rendaient l'équation malaisée à résoudre. La qualité de l'action de l'inspectrice du travail chargée du contrôle de l'établissement depuis trois ans avait posé des prémices favorables à l'intervention administrative dans ce conflit complexe.

Pendant l'été, une situation d'urgence a affecté une « Maison familiale rurale » de Lorraine qui accueillait près de 80 personnes handicapés pour des vacances. L'impréparation du séjour, la désorganisation des conditions d'accueil, la dégradation des conditions d'hygiène et de travail avaient abouti rapidement à un conflit entre direction et salariés. Plusieurs jours de suite, les agents sollicités sont intervenus de façon à appréhender la situation, cerner les

²⁶⁸ Direccte de Languedoc-Roussillon

revendications et, par ailleurs, opérer des constats relatifs à de nombreuses infractions. La Préfecture a pris un arrêté de fermeture pour les 32 personnes handicapées les plus dépendantes, l'Agence régionale de santé a établi un rapport. L'accord a abouti au changement de directeur et au maintien des salaires.

Un industriel avait annoncé la suppression de 338 emplois sur 468²⁶⁹. En l'absence de représentation syndicale, les salariés mobilisés se proposaient notamment, le jour de la présentation du projet de réduction d'effectif, de séquestrer les dirigeants de l'entreprise. Une intervention de l'Unité territoriale suivie d'une rencontre avec les salariés à la sous-préfecture et des employeurs à la préfecture a permis d'éviter les voies de fait et de réintroduire le droit dans le rapport de force.

La même Unité territoriale a eu à suivre une longue grève contre un projet de réorganisation modifiant le temps de travail des facteurs. Des syndicats avaient demandé une médiation de l'administration, que la direction avait d'abord refusée. Après plus de trois mois, celle-ci a finalement accepté de reprendre les négociations en présence du directeur adjoint du travail désigné par la Direccte. Un accord a été signé après 130 jours de grève et quatre semaines de négociation avec l'assistance de ce conciliateur qui a permis de rétablir le dialogue et de trouver les concessions nécessaires à une reprise du travail.

Enfin il convient de souligner le rôle de la Direccte de Corse pour dénouer un conflit qui bloquait l'accès à l'île depuis plusieurs semaines et asphyxiait l'économie insulaire.

Les interventions en matière de relations individuelles de travail²⁷⁰

(Voir en annexe le tableau « Relations individuelles du travail »)

Mobilisant plus de 75.000 références, le thème des relations individuelles du travail représente 9% du total des références. Avec près de 14.000 références (23%), le sous-thème du respect des libertés et des droits fondamentaux au travail inclut toutes les règles essentielles de respect de la personne humaine dans le cadre professionnel et notamment la prohibition de toute discrimination ; il se décline en constats en matière de harcèlement moral ou sexuel (41%), manquements à la l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (24%), et observations de légalité en matière de règlement intérieur et discipline. La lutte contre les discriminations est plus rarement mentionnée (8%) mais elle fait l'objet d'un suivi attentif dans les services. Quant au contrôle du recours aux contrats de travail précaire, c'est un domaine d'intervention devenu pour ainsi dire traditionnel, notamment sur l'abus des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire. Les règles applicables lors de l'embauche occasionnent encore près de 30.000 références, portant principalement sur la non tenue ou la tenue incorrecte du registre unique du personnel. Si ces faits ne constituent pas des infractions délictuelles quand l'intention de dissimuler n'est pas avérée, les références portant sur l'absence de déclaration préalable à l'embauche pourraient être analysées dans le chapitre sur la lutte contre le travail illégal.

Les interventions en matière de libertés et de droits fondamentaux

Avec près de 14 000 références, la fréquence des références au thème des libertés et droits fondamentaux reste à un niveau modeste (2% de l'ensemble) qui s'explique, comme antérieurement, par la rareté *relative* des situations rencontrées occasionnant une intervention. Le sous-thème de la lutte contre le harcèlement reste le premier à l'intérieur du thème. Le sous-thème de la promotion pour l'égalité entre femmes et hommes se tasse

²⁶⁹ Direccte du Centre-Val-de-Loire

²⁷⁰ Au sens du titre de la première partie du code du travail : *Les relations individuelles de travail*

légèrement, une bonne partie du travail d'incitation des entreprises à remplir leurs obligations en matière de négociation ou de plan d'action ayant été achevé au cours des années précédentes. Dans les références figurent notamment celles relatives à l'abus de vulnérabilité au sens des articles 223-15-2 et 314-2 alinéa 4 du code pénal. Souvent issues de contrôles en matière de travail illégal lors desquels des situations humaines particulièrement indignes ont été découvertes, elles sont rares mais donnent lieu à des signalements, à l'autorité judiciaire et à la hiérarchie. Les références au règlement intérieur concernent principalement des manquements au contenu ou aux conditions de légalité du règlement. Les discriminations visées par les enquêtes ont pour origine l'activité syndicale des salariés mais également celles relatives à l'état de santé, voire à la maternité. La recherche de la preuve reste la difficulté majeure en cette matière ; si les reconstitutions de carrière des représentants du personnel sont aisément praticables, la caractérisation des autres types de discrimination est semée d'obstacles. Les discriminations rencontrées touchent jusqu'à présent très rarement à la religion²⁷¹ ; elles lèsent principalement les femmes, les seniors, les salariés titulaires de mandats représentatifs, et les salariés d'origine étrangère.

L'inspection du travail, qui rencontre des obstacles à la fois pratiques et juridiques lorsqu'elle doit agir seule contre des agissements illicites de cette nature, se trouve confortée par une action plus organisée des différents acteurs et des services de l'Etat (délégués du personnel, organisations syndicales, associations, police, délégations aux droits des femmes, autorités judiciaires).

Faits et interventions en matière de liberté syndicale

Sur le thème de la discrimination syndicale, des apports jurisprudentiels ont concerné les services. Sur la base d'un rapport établi par l'agent contrôlant l'entreprise, des salariés investis de mandats représentatifs avaient assigné leur employeur et obtenu en appel des dommages et intérêts conséquents. L'arrêt qui rejette le pourvoi de la société²⁷² précise qu'au nombre des éléments probants peut figurer un rapport établi par l'inspection du travail eu égard aux compétences reconnues de ce corps, aux prérogatives qui lui sont reconnues et aux garanties d'indépendance dont bénéficient ses membres dans l'exercice de leurs fonctions²⁷³.

S'agissant de la preuve du délit de discrimination, une société d'aéronautique employant 1200 salariés avait contesté le mode de preuve d'une étude statistique effectuée sur de simples échantillons ; mais la juridiction suprême a jugé²⁷⁴ que les résultats d'une étude statistique peuvent asseoir la démonstration du délit, et que « la méthodologie appliquée par l'inspecteur du Travail avait permis de démontrer de manière rigoureuse et fiable l'existence d'une discrimination ». L'inspecteur avait construit des comparaisons éloquentes entre les rémunérations des différents représentants du personnel, ceux de diverses organisations syndicales, entre des salaires et coefficients d'ouvriers disposant d'une même formation (CAP ou autre), selon leur appartenance syndicale, et enfin entre les différentes évolutions de carrière professionnelle, en établissant une « pente » moyenne²⁷⁵.

Dans un établissement de production de maïs à *pop corn*, le délégué syndical CGT s'était vu notifier un avertissement pour absence à son poste de travail alors qu'il participait à une réunion syndicale, puis un nouvel avertissement pour la publication d'un tract d'information

²⁷¹ Un document élaboré par les services du Premier ministre aborde ce sujet d'un point de vue juridique détaillé et illustré de cas concrets, à l'intention des employeurs, des salariés, des praticiens et des citoyens en général : *La gestion du fait religieux dans l'entreprise privée*, 2013.

²⁷² Cass. Soc., 15 janvier 2014, n° 12-27261 et suivants

²⁷³ Source : Direccte d'Alsace, Unité territoriale du Haut-Rhin

²⁷⁴ Cass. crim., 14 janvier 2014, n° 12-85091

²⁷⁵ Source : Direccte de Midi-Pyrénées,

interne à l'occasion des négociations annuelles. La direction a refusé de modifier ses décisions, malgré l'intervention de l'inspecteur, qui a rédigé un procès-verbal²⁷⁶.

Sur le droit des contrats de travail

Le thème de l'abus du travail précaire capte près de 12.000 références, parmi lesquelles les constats portant sur les CDD restent majoritaires par rapport au travail intérimaire.

Une récente étude de l'Insee²⁷⁷ objective un phénomène massif, bien repéré par les acteurs, et qui impacte sur longue période l'activité de l'inspection du travail : « Alors que certains indicateurs traditionnels de l'instabilité de l'emploi ne présentent pas d'évolution marquée, d'autres portant sur les flux, comme la part des contrats à durée déterminée dans les embauches ou le taux de rotation, sont toujours nettement orientés à la hausse : en 30 ans, dans le privé, la mobilité augmente de 25%, la part des formes particulières d'emploi de 150% et la rotation de plus de 350%. Cette évolution (...) montre un raccourcissement de la durée de certains emplois, notamment des missions d'intérim et des contrats à durée déterminée, et un changement profond de leur mode d'utilisation par les entreprises : ce sont de moins en moins souvent des tremplins vers l'emploi stable et de plus en plus des situations récurrentes pour les salariés concernés, notamment dans les professions à contrats à durée déterminée d'usage. La rotation est en effet de plus en plus concentrée dans certains métiers ». Ce phénomène concerne également les seniors. Les interventions sur le thème du contrat de travail et sur les conditions de travail sont durablement affectées par ces évolutions de fond, comme l'augmentation du nombre de travailleurs soumis à des horaires de travail atypiques et de la variabilité de ces horaires²⁷⁸.

En Auvergne, une entreprise de logistique employait 110 intérimaires sur un effectif de 120 salariés. Le contrôle effectué a mis en lumière que l'entreprise intérimaire travaillait quasi exclusivement avec cette entreprise, lui ayant facturé quelque 100 000 heures de travail, alors qu'elle n'avait facturé que 300 heures à ses autres clients. L'inspection du travail a demandé à l'entreprise utilisatrice, de procéder à la résorption de cette précarité.

Dans une entreprise de transformation des fruits et laitages, l'inspectrice du travail a dénombré des dizaines de milliers d'infractions commises par recours à des travailleurs temporaires occupant des emplois durables liés à l'activité normale et permanente : motif de recours fictif, non respect du délai de carence, embauche aux mêmes dates de très nombreux salariés à un seul et même poste de travail ; ces constats sont effectués sur une soixantaine de salariés d'une seule entreprise de travail temporaire, avec un très grand nombre de contrats de courte durée²⁷⁹.

Le contrôle du recours au travail temporaire mène souvent à des constats en série. Il a été établi, dans une agence aveyronnaise de travail temporaire, que le logiciel de gestion des contrats était paramétré de façon à faire apparaître systématiquement comme date d'établissement du contrat celle du début de réalisation de la mission et non la date réelle à laquelle le contrat avait été rédigé. Selon toute apparence, ce procédé est généralisé dans l'entreprise ; il a pour effet d'interdire aux agents de contrôle d'effectuer la vérification de la

²⁷⁶ Source : Direccte de Midi-Pyrénées, Unité territoriale du Gers

²⁷⁷ INSEE, Claude Picart (département emploi et revenus d'activité) : *Une rotation de la main d'oeuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage - Document de travail de la Direction des statistiques démographiques et sociales, n° F1402, avril 2014.*

²⁷⁸ Voir notamment : *Horaires atypiques de travail*, brochure ED 5023, INRS, mars 2013

²⁷⁹ Source : Direccte de Midi-Pyrénées, Unité territoriale du Lot

conformité des contrats aux règles applicables. Un procès-verbal pour obstacle est relevé à l'encontre du dirigeant national. Plusieurs procès-verbaux sont relevés également en Aveyron à l'encontre d'entreprises de travail temporaire et d'entreprises utilisatrices pour prêt illicite de main d'œuvre par non-respect du cadre légal et réglementaire sur l'intérim : renouvellement multiples de contrats (jusqu'à 72 fois) et successions répétées sans délai de carence.

Le contrôle du télétravail²⁸⁰

En droit, le télétravail est réalisé par un salarié de façon régulière et volontaire, totalement ou en partie hors des locaux de l'entreprise, alors qu'il aurait pu être réalisé dans les locaux de celle-ci, et en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Bien qu'encore assez peu développé en France par rapport aux autres pays européens, le télétravail concernait 12,4% de la population active en 2012 (soit plus de 2 millions de salariés) et est en constante augmentation. Le télétravail fait pour l'instant l'objet d'une surveillance encore distante de l'inspection du travail, qui a compétence pour en contrôler les modalités. Ce mode d'organisation encore marginal concerne, il est vrai, surtout les salariés très qualifiés, ingénieurs et cadres et les grandes entreprises. Les secteurs d'activité les plus concernés sont les banques, les compagnies d'assurance et les services aux entreprises en particulier en lien avec les technologies de l'information et de la communication. Suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2005, des accords de branche et d'entreprise ont été conclus pour mettre en œuvre ce dispositif. La feuille de route issue de la deuxième grande conférence sociale pour l'emploi, qui s'est tenue en 2013, a confié à l'ANACT la mise en place d'un programme d'expérimentation sur le télétravail et l'accompagnement des entreprises dans cette démarche dans le cadre juridique défini par l'ANI de 2005. En effet le télétravail, intégré au fonctionnement de l'entreprise, en renouvelle l'organisation de façon souvent positive.

Les conditions de mise en place et d'exécution du télétravail ont été définies par l'accord national interprofessionnel (ANI) et reprises en partie par le code du travail. Elles portent sur le respect du volontariat, la consultation des institutions représentatives du personnel, le contrôle du temps de travail, les obligations contractuelles notamment une période d'adaptation, la formation, la prise en charge des coûts, la fixation de règles de production, de plages horaires de disponibilité.

L'inspection du travail est susceptible d'exercer un contrôle de la régularité des conditions de recours au télétravail. Elle peut, comme le dispose l'article 8 de l'ANI, exercer un contrôle au domicile du télétravailleur, mais cela suppose son consentement préalable (article L.8113-1). Le télétravailleur peut demander une visite d'inspection (article 8).

Les interventions en matière d'organisation du temps de travail et de rémunération²⁸¹

(Voir en annexe le tableau « Organisation du temps de travail et rémunération »)

Les interventions en matière de durée du travail, de congés et de rémunération restent relativement abondantes. Les questions liées au repos hebdomadaire et au repos dominical sont traitées par les services par différents moyens : référés, interventions sur l'application des arrêtés de fermeture, contrôles des ouvertures illégales. Les services consacrent localement beaucoup de temps, notamment par l'aide à la négociation sectorielle, à résorber les infractions constatées en matière de repos dominical, et relatent les décisions obtenues

²⁸⁰ Cf. articles L.1222-9 à 11 du code du travail (introduits par la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives), et accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 (étendu par arrêté du 30 mai 2006) transposant l'accord-cadre européen sur le télétravail conclu le 16 juillet 2002

²⁸¹ Au sens du titre de la troisième partie du code du travail : *Durée du travail, salaire, intéressement* (...)

du juge des référés et du juge pénal. Sur la durée du travail par elle-même (67% des constats d'anomalies dans ce thème) ou sur la gestion exacte des temps de congé (8%) les contrôles donnent lieu au constat d'infractions régulièrement rencontrées : modulation illicite, absence d'enregistrement du temps de travail, dépassement de la durée de travail hebdomadaire et journalière, absence de repos, heures supplémentaires ou complémentaires non rémunérées, pré-remplissage des documents. Les manquements sur les salaires (retard de paiement, infractions aux accessoires de salaire, aux minima conventionnels, voire au SMIC) dépassent 23.000, dont 32% en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le contrôle de la durée du travail

Sur la période 2000 à 2013²⁸², les données disponibles concernant l'action de l'inspection du travail dans le domaine de la durée du travail se sont enrichies notamment par l'exploitation du système d'information Cap Sitère. Sur longue période, les interventions, en matière de durée du travail, représentent de 3,3% à 8% du total des articles du code du travail visés par l'inspection du travail²⁸³. La moyenne annuelle s'établit à 6,3% (6,7% en 2014) et représente une moyenne annuelle de 51.903 articles. Sur le plan de l'action pénale, en matière de temps de travail²⁸⁴, ce thème s'élève en moyenne à 11,1 % de la verbalisation totale. Globalement par rapport aux références visées dans le domaine de la durée du travail, la verbalisation représente 3 % de l'ensemble des références. Malgré l'hétérogénéité des données disponibles, on observe une action de contrôle significative sur quelques points particuliers²⁸⁵ :

- le contrôle de la durée du travail²⁸⁶. Il s'agit du sujet principal des articles cités, avec presque la moitié des références. Ainsi le contrôle de l'inspection du travail porte prioritairement sur des aspects généraux du temps de travail. Par ailleurs l'évolution juridique facilitant la possibilité d'aménagement du temps de travail, la question de la mesure de ce dernier est une condition essentielle à l'exercice de la mission de contrôle.
- les durées maximales de travail. L'intervention sur ce champ s'exerce par le contrôle mais aussi par des décisions prises en tant qu'autorité administrative. En matière de contrôle, les articles visés représentent, en moyenne, 64% des actions. Au total, chaque année en matière de temps de travail, 5,4% des articles mentionnés se réfèrent aux durées maximales. Parallèlement, le système d'inspection du travail instruit des demandes de dérogation aux durées maximales du travail, une majorité de ces demandes étant renouvelées d'année en année. Un tiers (36,1%) des articles cités relève de ce domaine.
- les heures supplémentaires et les contreparties. Cette rubrique représente en moyenne annuelle, 7,7% des articles liés à la durée du travail. Elle constitue un poste significatif de l'action de l'inspection du travail sur le thème du temps de travail.

En résumé, l'action de l'inspection du travail porte principalement sur les règles de base du temps de travail : principes généraux, mesure du temps de travail et dépassements des durées fixées. Dans certaines activités, à certaines périodes de l'année, les agents expérimentés savent que des heures supplémentaires sont travaillées et ne cherchent pas à les empêcher. En effet, l'objectif est de vérifier que ces heures s'effectuent dans des conditions légales ; elles doivent être déclarées et des limites doivent être posées, ces périodes étant propices aux risques d'accident au travail.

En matière de durée du travail, les textes de pénalité définissent une infraction par rapport à un salarié, de sorte que la même infraction peut donner lieu à autant de pénalités que de

²⁸² Les données chiffrées sont extraites des rapports annuels au BIT relatifs à l'inspection du travail en France.

²⁸³ Source : DGT, ainsi que la suite du §

²⁸⁴ Les données statistiques ne permettent d'analyser que la période 2004 à 2013

²⁸⁵ Indépendamment de thèmes tels que le repos hebdomadaire et dominical, le travail de nuit ainsi que des sujets liés au contrôle dans les transports, qui font l'objet d'interventions fréquentes de l'inspection du travail.

²⁸⁶ Il s'agit de données disponibles depuis 2008.

salariés employés dans les conditions infractionnelles constatées. Il en résulte parfois pour les agents de contrôle une quantité massive d'infractions à verbaliser.

Un gérant d'entreprise ardennaise d'ambulances a comparu devant le juge de proximité à la suite de constats effectués par le contrôleur du travail portant sur des dépassements horaires très nombreux : 317 contraventions, qui lui ont valu une amende de 12.680 €.

Les interventions en matière de cessation de paiement de salaires

Lorsque l'inspection du travail a connaissance d'une cessation de paiement de salaires, elle en informe généralement le procureur de la République, dans la mesure où cette cessation peut être un indice d'une défaillance de l'entreprise, qui intéresse la justice commerciale. 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 adressé au procureur lui 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 d'une procédure de redressement judiciaire pour l'entreprise concernée. Cette dernière a en particulier pour effet la prise en charge de la rémunération des salariés par le Fonds national de garantie des salaires.

Ce rapport ne se substitue pas à un procès verbal constatant l'infraction constituée par le non-paiement du salaire. L'information adressée au Parquet n'a aucune incidence sur la possibilité pour les salariés de saisir le Conseil de prud'hommes en référé pour obtenir le paiement de leur salaire. La mise en redressement judiciaire de leur employeur suite au rapport rédigé par l'agent de contrôle, va permettre de déclencher une procédure afin de garantir les droits et les intérêts des salariés. Cette procédure s'applique aussi lorsque l'employeur disparaît. Elle peut également être utilisée pour alerter le tribunal sur la situation de l'entreprise, par exemple lorsque l'employeur diffère régulièrement le paiement des salaires.

Les interventions en matière d'emploi et de formation

(Voir en annexe le tableau « Emploi et formation »)

Le thème dénommé « emploi et formation » regroupe quelques domaines d'intervention ponctuelle de l'inspection du travail²⁸⁷. Le sous-thème de l'apprentissage reste le plus important dans le domaine ici concerné. Les références portent sur les conditions de travail des apprentis pour 42%, dont près de la moitié sur la durée du travail des apprentis de moins de 18 ans. La part des actes administratifs portant opposition, suspension ou interdiction en matière d'emploi d'apprentis, actes qui devraient être tout à fait exceptionnels, reste à un niveau non négligeable : environ 70 actes dans l'année.

Les références relatives à la formation professionnelle, quelques centaines chaque année, concernent le droit individuel à la formation, objet de négligences et de litiges, et les conditions d'emploi et de travail des stagiaires, ce dernier sujet étant lié aux abus identifiés et commentés dans le débat public. Bien qu'également marginal par lui-même du point de vue quantitatif, le sous-thème de la politique de l'emploi a fait l'objet d'une forte augmentation des références dès 2013, essentiellement due à l'évolution de la rubrique du maintien dans l'emploi et de la sauvegarde de l'emploi qui prend du poids par l'effet des

²⁸⁷ Ce thème reflète uniquement l'activité de l'inspection du travail dans ces domaines, où elle intervient de façon spécifique et très ponctuelle par rapport d'autres services dédiés des Direccte tels que le pôle 3E et le service spécialisé de contrôle de la formation professionnelle.

mesures instituées en la matière, à la mise en œuvre desquelles l'inspection du travail est amenée à participer.

III – d – 3 L'activité de contrôle dans les secteurs spécifiques

Le secteur agricole

En 2014, les interventions effectuées dans les entreprises de production agricole sont au nombre de 12.300²⁸⁸ (17.000 en 2013). Ces interventions comprennent notamment 6000 contrôles, et 3400 enquêtes. Parmi les 13.000 suites à intervention, le nombre d'observations notifiées s'élève à 7990, les mises en demeure à 100, les procès-verbaux et rapports à 238, les décisions à 4000.

En matière de prévention des risques dans ce secteur, les agents de contrôle renforcent leur collaboration avec les techniciens régionaux de prévention²⁸⁹ affectés auprès des Direccte. Ces techniciens exercent les missions de contrôle de l'application de la réglementation en santé et sécurité au travail dans les entreprises agricoles, soit en appui aux inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises des professions agricoles, ou, avec leur accord, en complément de l'action de ces derniers²⁹⁰. Ils contribuent au développement et à la coordination des actions transversales de santé et de sécurité au travail entre les Direccte et les services de santé et de sécurité au travail des caisses de mutualité sociale agricole. Ils sont associés à l'élaboration de la partie du plan régional santé au travail concernant le secteur agricole.

Le secteur maritime

Figurant en tête des secteurs où sont déclarés le plus d'accidents du travail, le domaine maritime a vu, depuis quelques années, un renforcement de l'encadrement juridique, notamment des mesures de prévention en matière de sécurité. C'est un secteur d'activité qui mobilise les inspecteurs du travail spécialement chargés de le suivre. Les règles applicables sur les navires de transport de personnes ou de marchandises sont les mêmes que pour les bateaux de pêche, à quelques exceptions près, notamment en matière de durée du travail. Cette réglementation relative aux activités maritimes s'est renforcée depuis quelques années, notamment avec l'élargissement du code des transports aux bateaux depuis 2010. Les services compétents²⁹¹ poursuivent, dans une dynamique collective, leur montée en compétence par rapport aux nouveautés et aux particularités de leurs missions :

- compétence juridique configurée différemment de celle de l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce ;
- présence de partenaires spécifiques (Direction départementales du territoire et de la mer, Centre de sécurité des navires, Enim), plus intégrés au processus d'intervention ;
- évolution en cours de la réglementation sous l'impulsion de la Convention du travail maritime (voir ci-dessous) ;
- conditions de travail difficiles des gens de mer, risques professionnels élevés, organisation du temps de travail, habitudes et contraintes très particulières de ces métiers ;
- nécessité de mutualiser entre agents les expériences et les pratiques. A cet égard, le site agrégateur de liens <http://www.netvibes.com/docpdl>, à l'enseigne « 20 000 liens sur la mer », a été créé par les documentalistes de la Direccte des Pays de la Loire, avec le concours du groupe de travail « réglementation maritime » de Bretagne et Pays de la Loire, et a été ouvert, à l'usage des « agents maritimes » en premier lieu.

²⁸⁸ Source : requête dans *Delphes*, 6 juillet 2015.

²⁸⁹ Voir le document en annexe (CD) relatif aux fonctions d'appui.

²⁹⁰ Arrêté du 12 novembre 2014 pris en application de l'article R. 751-162 du code rural et de la pêche maritime relatif aux modalités d'exercice des missions des techniciens régionaux de prévention en agriculture mis à disposition des services d'inspection du travail.

²⁹¹ Voir la partie I. L'activité dans ce secteur ne fait pas l'objet d'une statistique distincte.

L'intervention des services de contrôle tient compte nécessairement du fait que le navire est un lieu de travail mobile par nature, qui peut se trouver à quai, à l'étranger ou en navigation, et parfois ne faire escale que rarement dans un port français. L'État du pavillon doit y exercer un contrôle effectif, notamment en matière sociale, en application des articles 92 et 94 de la convention des Nations Unies sur le droit de la mer, et ceci quel que soit le lieu où se trouve le navire.

Dans la pratique, un partenariat s'est élaboré au fil des années au niveau territorial avec les services déconcentrés en charge des affaires maritimes²⁹². Ainsi les agents peuvent utiliser les moyens nautiques des services des affaires maritimes pour procéder à des contrôles en mer et ils ont la possibilité d'utiliser le système d'information ASTERIE mis au point par la direction des affaires maritimes (DAM), qui permet de localiser en continu les navires et de consigner à leur sujet les renseignements de base utiles comme l'immatriculation, le propriétaire, les décisions d'effectif, le rôle d'équipage, etc. En outre, des réflexions sont en cours pour permettre de faire communiquer toute information utile sur les contrôles de navires entre le système informatique utilisé par les affaires maritimes (GINA) et celui utilisé par l'inspection du travail : Cap-Sitère²⁹³.

Les dispositions en vigueur présentent en effet une certaine complexité qui incite les services à un effort méthodologique commun.

L'intervention dans ce secteur professionnel exige des agents de contrôle de faire preuve de vigilance mais aussi de conviction, par exemple lors des visites inopinées effectuées sur les bateaux lorsqu'ils reviennent de pêche, pour inciter les travailleurs au port des chaussures de sécurité, des protections auditives pour les mécaniciens, ainsi que du casque et du vêtement à flottabilité intégrée (VFI) obligatoires depuis 2007.

« Nous constatons souvent un certain fatalisme de la part des marins pêcheurs, et il n'est pas facile de faire changer les mentalités²⁹⁴. En effet, ils sont nombreux parmi les plus anciens à considérer que la mer est un endroit dangereux et que les équipements de protection sont surtout gênants... Nous vérifions aussi l'état des VFI et nous nous assurons que chaque marin a bénéficié d'une formation sur la sécurité à bord. L'un des principaux risques est de tomber à la mer. Nous contrôlons aussi que le document unique de prévention est bien à bord, accessible à tous les salariés. C'est un document qui recense l'ensemble des risques identifiés et qui précise les mesures de prévention pour chacun d'entre eux : chute, glissade, coupure, bruit, risque chimique, électrique, harcèlement moral ».

Les contrats d'engagement sont transmis, avant l'embarquement, aux agents de contrôle, qui vérifient le respect des mentions légales, comme la durée du travail et le mode de rémunération.

« Les pêcheurs sont rémunérés à la part, c'est-à-dire selon le fruit de la vente. Le contrat d'engagement doit donc préciser quel pourcentage de la vente sera attribué à l'équipage, le reste revenant à l'armateur²⁹⁵. »

²⁹² Directions départementales des territoires et de la mer (DDTM), Délégations à la mer et au littoral (DML), Directions interrégionales de la mer (DIRM), Centres de sécurité des navires (CSN).

²⁹³ Un navire peut y être créé en utilisant le numéro « siret » de l'armateur, de la même façon qu'un chantier.

²⁹⁴ Source : Fabrice Bouvet-Bertin, inspecteur du travail sis à Boulogne-sur-Mer, compétent pour les marins des ports du Nord - Pas-de-Calais ; cité par *La Lettre de l'inspection du travail du Nord-Pas-de-Calais*, n° 7, Direccte du Nord-Pas-de-Calais, novembre 2013

²⁹⁵ *Id.*

Entrée en vigueur en France en août 2014, la convention internationale du travail maritime (2006) adoptée par l'OIT et ratifiée par la France prévoit le contrôle, tous les trois ans, des navires de commerce immatriculés en France, même s'ils ne sont pas situés dans le périmètre des eaux françaises. Une certification doit attester que chaque navire respecte les obligations en vigueur, notamment en matière de droit du travail. Cette fonction implique les agents de contrôle de l'inspection du travail mais aussi les agents de contrôle des affaires maritimes.

Vis-à-vis de l'exploitation, par cabotage, de lignes de transport sur les eaux territoriales par des sociétés étrangères, les services ont été confrontés à des situations particulières, à analyser au regard du décret dit « Etat d'accueil », qui vise à étendre aux navires étrangers faisant du cabotage maritime les règles s'appliquant à la prestation de service internationale. Pour la protection sociale, les entreprises prestataires doivent faire bénéficier leurs salariés au moins d'un régime de protection sociale de la communauté européenne. Le respect des règles de durée du travail et de suivi de la santé des travailleurs peut être vérifié dans une certaine mesure.

Le secteur des transports routiers

Le nombre d'interventions de l'inspection du travail en 2014 reste proportionné à l'importance relative du secteur. En 2014, les interventions effectuées dans les transports, dont les 42.000 établissements de transport routier constituent l'essentiel, sont au nombre de 7193²⁹⁶. Ces interventions comprennent notamment 2861 contrôles, et 2681 enquêtes. Parmi les 6529 suites à intervention, le nombre d'observations notifiées s'élève à 3664, les mises en demeure à 67, les procès-verbaux et rapports à 283, les décisions à 2305.

Tandis que le nombre relatif des décisions²⁹⁷ a été beaucoup plus important que dans les autres secteurs, l'activité de contrôle au sens strict est un peu inférieure. Le taux d'infraction constaté y est identique à ce qui est observable dans l'ensemble des secteurs d'activité, mais l'activité répressive est plus élevée que dans l'ensemble des secteurs.

Les services font ressortir les graves conséquences des dépassements des durées de conduite et du non respect des périodes de repos avec les possibilités de fraude que permettent, malgré tout, les instruments de contrôle performants.

Dans plusieurs régions, deux services de contrôle de la Direccte, l'inspection du travail et le service métrologie du pôle C, coopèrent à des opérations conjointes de surveillance des chrono-tachygraphes et du temps de conduite et de repos des conducteurs de camion. Ces contrôles sont effectués généralement en se rendant à une « base logistique » (vaste installation polyvalente de chargement, déchargement, transit et prestations diverses) où sont présents de nombreux camions. Ils consistent à vérifier si les données d'activité du conducteur et le matériel numérique qui mesure les temps de conduite et de repos sont conformes aux exigences de la réglementation sociale européenne.

Les centrales nucléaires²⁹⁸

²⁹⁶ Source : requête dans *Delphes*, 30 septembre 2015.

²⁹⁷ Décisions rendues notamment sur des demandes d'autorisation de licenciement de salariés protégés, nombreuses en raison de la restructuration économique très forte des grandes entreprises de ce secteur, comme en 2013.

²⁹⁸ Pour mémoire, le contrôle des inspecteurs du travail de l'Autorité de sûreté nucléaire, seuls compétents dans les centrales nucléaires de production d'électricité (CNPE), porte sur l'ensemble des dispositions du code du travail dans ces établissements spécifiques. Voir *supra*, dans la première partie, les éléments sur la compétence

En 2014, l'inspection du travail de l'ASN a mené 785 interventions lors de 244 journées d'inspection sur le terrain, dont 23 réunions de CHSCT, relevé 1384 observations et adressé 9 procès verbaux aux parquets concernés²⁹⁹.

Les emprises de la Défense nationale

Les inspections réalisées en 2014 par l'inspection du travail des armées sont au nombre de 598 (575 en 2013), dont 189 contrôles de chantiers (160 en 2013), 53 d'entreprises (44 en 2013), le reste des contrôle (352) ayant été effectués dans les organismes de la Défense.

III – e Le recours à la procédure pénale³⁰⁰

En onze ans (2004-2014), l'inspection du travail a transmis plus de 85.000 procès-verbaux (P.-V.) aux procureurs de la République³⁰¹.

4576 ont été transmis en 2014, c'est-à-dire très sensiblement moins que les années précédentes.

Par rapport aux contrôles donnant lieu à constat d'infraction, la procédure de transmission par procès-verbal et donc de saisine de l'autorité judiciaire, est engagée dans une faible proportion des situations constatées (moins de 4% en moyenne). Les agents de contrôle, il est vrai, disposent d'outils juridiques autres que le procès-verbal³⁰². Celui-ci intervient lorsqu'il apparaît comme la seule solution possible ou lorsque l'infraction est particulièrement grave.

La répartition des procès-verbaux par thème et, plus détaillée, par « sous-thème », est relativement stable sur longue période. Le thème de la répression du travail illégal y occupe de beaucoup la première place en 2014, avec plus de 30% des procédures. Ensuite, près de 30% des P.-V. visent des infractions en matière de santé et de sécurité ; à l'intérieur de ce champ juridique, la répartition par sous-thème est imprécise parce que, le plus souvent, un seul procès-verbal vise une pluralité d'infractions en la matière. Ainsi, aux procédures visant exclusivement le risque CMR, l'absence d'équipements de protection ou encore l'exposition aux chutes de hauteur, il convient d'ajouter certains procès-verbaux classés « divers », de sorte que le total en est nécessairement plus important que ne le montrent les chiffres bruts. Les relations individuelles de travail captent le quart des procédures, les autres thèmes étant numériquement marginaux. Cette répartition correspond bien aux préoccupations de l'inspection du travail par ordre d'importance, mais aussi à son travail de contrôle sur l'ensemble des sujets qui appellent sa surveillance.

Une importante société francilienne de services informatiques a été condamnée à 4821 amendes contraventionnelles de 150 €, soit 723.150 €, pour absence de décompte de la durée du travail. L'allégation de l'employeur selon laquelle les salariés, non soumis à un forfait-jours, étaient tenus à un « horaire collectif » a été rejetée comme fictive car rien n'expliquait comment était vérifié le respect de l'horaire par des milliers de salariés employés chez les clients, les uns et les autres ignorant d'ailleurs tout d'un horaire officiel quelconque. Les constats des agents de contrôle sur place, concernant 43 salariés employés au-delà du

des inspecteurs du travail de l'ASN. Voir aussi le *Rapport de l'ASN sur l'état de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en France en 2013*, ASN, avril 2014, notamment pp. 373 et 396, accessible par internet.

²⁹⁹ Source : ASN, août 2015. Voir documents en annexe (CD)

³⁰⁰ Voir tableaux en annexe (CD)

³⁰¹ N.B. : différents de ceux publiés antérieurement, les chiffres publiés ici résultent d'un travail de recensement et de vérification, effectué entre les Direccte et la DGT en 2013-2014, et qui a permis d'actualiser ces statistiques.

³⁰² Voir plus haut, le § intitulé *Les moyens d'intervention, les suites du contrôle*

prétendu horaire collectif, ont été jugés à eux seuls probants. Le non-paiement des heures supplémentaires a aussi été un facteur de condamnation.

Le suivi et l'animation de l'activité pénale

L'autorité centrale de l'inspection du travail a énoncé des règles qui sont suivies par les agents de contrôle et leur hiérarchie lors de la rédaction, de la transmission et du suivi d'un procès-verbal³⁰³. L'Observatoire des suites pénales (OSP) au sein de la DGT a pour but de recenser l'ensemble des procès-verbaux dressés et transmis à la justice et d'en suivre les résultats, par une mise à jour permanente des suites données tant par les parquets que par les juridictions. La valorisation des procédures pénales, que ce soit en interne, en favorisant la qualité du procès-verbal comme geste professionnel ultime mais essentiel, ou vis-à-vis des citoyens, en marquant le caractère inadmissible de certains agissements, incombe aux divers échelons du système d'inspection. Le suivi des procédures est réalisé par les unités territoriales, qui transmettent les éléments actualisés à l'Observatoire des suites pénales.

Le Parquet de Lille noue des relations d'efficacité avec le pôle Travail de la Direccte du Nord-pas-de-Calais à l'occasion de procédures de composition pénale qu'il engage à l'encontre d'infractions à la réglementation sociale européenne commises dans le transport routier de personnes et de marchandises : après échanges avec nos services, le procureur propose l'ordonnance de composition à l'employeur, qui s'acquitte des amendes fixées définitivement ; en cas de refus, les constats sont renvoyés au tribunal de police. La relative simplicité du dispositif comme les montants élevés déjà infligés et acceptés devraient produire un effet dissuasif.

Requises par le Parquet du Procureur de la République, souvent après avis du service auteur des constats, les peines alternatives aux poursuites sont prononcées par exemple en cas d'infractions aux dispositions du droit de la sécurité au travail lorsque, dans les faits jugés, il n'y a pas eu d'accident. Dans ce cas, le prévenu, chef d'entreprise ou mandataire, suit une formation de sensibilisation sur la prévention des risques professionnels dans le secteur concerné³⁰⁴.

Des tableaux récapitulatifs des suites judiciaires réservées aux procédures transmises à la Justice depuis dix ans sont présentés en annexe³⁰⁵. La majeure partie des procédures rédigées et transmises en 2014 n'ont pas encore de suite connue à la mi-2015 ; cela est dû au délai de traitement par l'autorité judiciaire : en effet, il faut en moyenne 5 à 6 ans pour avoir connaissance de la suite réservée à une procédure. C'est pourquoi la présentation des chiffres porte sur les années 2010 et précédentes, années pour lesquelles le taux d'information est devenu significatif.

Le suivi des procès-verbaux est un des thèmes récurrents des réunions des agents de contrôle, animées par leur hiérarchie, parfois avec les interlocuteurs habituels de l'inspection du travail au sein de la magistrature dans le ressort de chaque tribunal. Le propos est de faire le point des difficultés et de dénouer les éventuels blocages à la verbalisation.

Les relations que les parquets nouent avec l'inspection du travail résultent de diverses nécessités, la première étant la participation des agents verbalisateurs au traitement

³⁰³ Voir dans le rapport précédent publié au titre de 2012 un § qui traite de l'instruction DGT n° 11 du 12 septembre 2012 sur les procès-verbaux de l'inspection du travail. Cette instruction actualise les règles d'élaboration des procès-verbaux et de leur suivi au regard des évolutions du système d'inspection du travail et du *corpus* réglementaire et jurisprudentiel en matière de procédure pénale.

³⁰⁴ Source : bilan de la Direccte de Poitou-Charentes, 2014

³⁰⁵ Voir tableaux en annexe (CD)

judiciaire des procédures. Les agents sont appelés à exprimer leur avis technique et juridique sur les procès-verbaux d'audition par officier de police judiciaire des personnes mises en cause. Ils assistent généralement à l'audience pénale. Plus généralement, les parquets sollicitent les services en tant que praticiens du droit du travail pour enrichir l'appréciation de certains faits susceptibles de poursuites ; ainsi la politique pénale du travail, souvent perçue comme réduite au travail illégal et aux accidents du travail graves, peut être mieux appréhendée par les magistrats. Des échanges réguliers ont lieu sur les actions prioritaires, sur les dossiers sensibles, sur la rédaction des procès-verbaux, sur des questions juridiques et pratiques telles que les moyens de faciliter le travail des greffiers, les poursuites engagées exclusivement à l'encontre des personnes morales, ou encore la mise en application des peines alternatives aux poursuites³⁰⁶. Dans certaines régions, des chartes traduisent les bonnes pratiques relationnelles souhaitées au niveau local par les deux administrations.

III – f Le signalement des déficiences et des abus en matière de législation

Les agents de l'inspection du travail ont, conformément à l'article 3 de la convention n° 81³⁰⁷, la mission de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences du droit, ainsi que les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes³⁰⁸, notamment les évitements, contournements ou détournements juridiques dont ces dispositions seraient l'objet. Le Bureau international du travail commentait ainsi cette mission : « *Les inspecteurs du travail peuvent être les agents publics les mieux placés, du fait de leur libre accès aux lieux de travail ainsi que des relations privilégiées qu'ils ont vocation à entretenir avec les employeurs et les travailleurs, pour détecter des situations susceptibles d'appeler des solutions juridiques en vue d'une meilleure protection au travail* »³⁰⁹.

La contribution à l'amélioration du droit est une fonction qui s'exerce suivant trois modalités formelles, sans que celles-ci excluent d'autres voies de signalement des difficultés :

- conformément à une instruction interne du 23 mars 2013, les directeurs régionaux (Direccte et Direccte) sollicitent leur pôle T pour adresser tous les quinze jours à l'autorité centrale, sur l'activité et l'environnement de l'inspection du travail, une note faisant ressortir les principaux éléments relatifs aux tendances conjoncturelles, aux relations et conditions de travail dans la région, aux situations rencontrées par les services d'inspection. Ceux-ci peuvent, par ce moyen, évoquer par exemple certains dossiers particuliers, signaler des faits difficiles à appréhender, des phénomènes d'ordre managérial ou technique appelant la vigilance, des anomalies nouvelles, singulières ou susceptibles de se généraliser, etc. La capacité à repérer, prélever et décrire des échantillons de réalité significatifs permet non seulement d'illustrer de faits expressifs et concrets l'action de l'inspection du travail, mais entretient également la réactivité du système d'inspection et de son autorité centrale. A partir d'une sélection effectuée dans les éléments transmis sur le contexte et l'activité des services, une brève note bimestrielle restitue un éventail de faits notables, révélateurs de tendances, ou sortant de l'ordinaire. Ces éléments sont par ailleurs repris dans le Rapport annuel adressé au Bureau international du travail ;

³⁰⁶ Un exemple de peine alternative proposée aux contrevenants en matière de santé et de sécurité au travail est l'obligation de suivre une formation de plusieurs jours à la prévention des risques. Ce dispositif est généralement réservé aux employeurs de petites entreprises, auteurs présumés d'infractions n'ayant pas entraîné d'accident grave.

³⁰⁷ Egalement l'article 6 de la convention n° 129.

³⁰⁸ Ce rôle a été illustré par l'intervention emblématique d'un inspecteur du travail, Denis Auribault, auteur en 1906 d'une note d'alerte aussi perspicace que prémonitoire sur les dangers de l'amiante.

³⁰⁹ BIT, *Etude d'ensemble sur l'inspection du travail*, Conférence internationale du travail, 95^{ème} session, 2006, rapport III (partie 1 B), p. 48, § 133.

- un document de synthèse et de bilan sur les relations du travail et l'action de l'inspection du travail est rédigée annuellement par chaque Direccte et transmise à la DGT. Ces rapports régionaux intègrent les observations en provenance des sections d'inspection du travail³¹⁰ sur l'application des dispositions dont elles sont chargées d'assurer l'exécution. Une compilation nationale permet tout à la fois l'information hiérarchique et transversale sur les grandes tendances du monde du travail ainsi que le recueil des questions juridiques ou techniques. Les bureaux compétents de la DGT participent à l'élaboration des réponses.

- enfin, la même instruction précise les informations devant être transmises sans délai par l'inspection du travail à la DGT à l'occasion de tout accident mortel ou très grave ; cette procédure vise entre autres à une perception centralisée et rapide d'éventuels phénomènes émergents, grâce à des informations permettant une synthèse des problèmes qu'ils dénotent, sans attendre les bilans annuels.

Les signalements peuvent descendre à un niveau assez précis de mise en cause de la pertinence des textes. Ainsi un agent de contrôle a signalé que l'utilisation de pistolets à clous avait causé onze accidents depuis 2006 dans une société de montage de chalets en bois. Les cloueurs portatifs sont certifiés conformes à la directive européenne par le fabricant. Une fois la gâchette actionnée, on cloue en enfonçant l'embout (palpeur) sur la pièce à clouer, mais il n'est pas possible de moduler la résistance de l'embout à l'enfoncement ; celle-ci est définie par la norme EN 792-13 à 125% du poids de l'appareil. Or on peut se demander si cette résistance est adaptée aux appareils les plus légers, alors que l'embout peut s'enfoncer par inadvertance rien qu'en heurtant la jambe ou le pied de l'ouvrier qui s'en sert³¹¹.

En matière de transport routier, au-delà des contrôles effectués en matière de respect de la réglementation sociale européenne sur le temps de conduite des chauffeurs, les services se préoccupent de l'abus du cabotage. Celui-ci est la faculté temporaire et limitée dont dispose un transporteur européen titulaire d'une licence communautaire pour réaliser un transport intérieur sur le territoire français. Les abus sont matériellement difficiles à combattre de façon systématique. Par ailleurs, la libéralisation en cours du cabotage au sens du règlement CE 1072/2009, qui concerne la France au premier rang du fait de sa situation centrale, alimente la contestation des contrôles d'entreprises à cause d'un sentiment d'inaction des pouvoirs publics envers la concurrence de camions étrangers pratiquant en France un cabotage très au-delà des limites réglementaires³¹².

D'autres sujets ont occasionné des signalements d'amélioration souhaitable, de vigilance ou de meilleure explicitation, par exemple :

- l'insuffisante coordination des chantiers de construction ;
- le travail en milieu pénitentiaire ;
- les conditions de travail et leur contrôle dans la navigation intérieure ;
- le statut juridique du travailleur indépendant et le manque de netteté des textes applicables ;
- le secret défense (objet, périmètre, opposabilité) ;
- le travailleur à domicile ou le télé-travailleur (nature du contrôle de l'inspection du travail) ;
- l'hébergement collectif de travailleurs, avec une clarification souhaitée sur les moyens de droit dont dispose l'agent de contrôle, notamment le droit d'entrée dans les locaux ;
- les arrêtés préfectoraux de fermeture ;
- l'articulation des infractions au code du travail et au code pénal ;
- les nanomatériaux : nature des risques, mesures de prévention.

³¹⁰ Article R.8112-4.

³¹¹ Direccte de Midi-Pyrénées

³¹² Direccte de Lorraine

ANNEXES

Conception et sources du présent Rapport

Le rapport sur l'inspection du travail apporte chaque année les éléments convenus, définis par les conventions de l'OIT, mais ne se limite pas à ces informations obligatoires. Les rapports successifs constituent une série qui offre, de façon cumulative, des données supplémentaires : le lecteur intéressé par un sujet particulier, ou pluriannuel, dont le traitement est prévu ou non par les conventions, pourra utilement se reporter aux rapports des années précédentes³¹³ pour y chercher des informations qui peuvent s'y trouver.

Comme ceux qui ont été publiés au titre des années 2011, 2012 et 2013, qu'il s'agisse de l'édition « papier & CD » ou du fichier accessible par voie électronique, le présent rapport est constitué de deux éléments complémentaires :

- un bref livret de présentation générale, explicitant quelques évolutions intervenues dans la compétence, l'organisation et les ressources de l'inspection du travail, et présentant un large tableau de son activité durant l'année écoulée ;
- un ensemble d'annexes, qui comporte la version intégrale du rapport explicitant les fonctions, l'organisation et l'activité de l'inspection du travail, ainsi qu'un ensemble de données de nature documentaire et statistique, permettant de consulter des informations plus détaillées.

Des précisions sur le rapport, ou des extraits en version numérique, peuvent être demandés, et des suggestions apportées, à l'adresse suivante : dgt.sat@travail.gouv.fr

Les données chiffrées présentées sont issues de différentes sources :

- DGT ;
- système de gestion des ressources humaines, DRH ;
- INSEE, Acof, Dares, Mutualité sociale agricole, Direction des affaires maritimes, s'agissant du tissu socio-économique ;
- Base CapSitére, extraction de mai 2015 en ce qui concerne l'activité de l'IT ;
- Autorité de sûreté nucléaire (ASN) en ce qui concerne son activité (juillet 2015) ;
- Inspection du travail dans les armées, pour ce qui lui incombe ;
- INTEFP, sur la formation des agents du système ;
- Base CapSitére en ce qui concerne les procédures pénales engagées ou envisagées ;
- OSP³¹⁴ en ce qui concerne les procès-verbaux réellement transmis, suivant une extraction de 2015.

Une explicitation des abréviations et sigles utilisés et un glossaire sont disponibles ci-dessous en annexe.

150 abréviations et sigles utilisés

N.B. : certains de ces sigles sont officiels (exemples : ANACT, SNJ), tandis que certaines abréviations sont simplement utilisées par commodité (OS, AT, etc.)

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

APE : ancien terme désignant les codes d'activité attribués aux entreprises. Voir NAF

ARACT : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail

ARM : appui-ressources-méthodes (fonction de soutien aux agents de contrôle)

ARTT : aménagement et réduction du temps de travail (voir RTT)

³¹³ Notamment les rapports de 2009 à 2013 qui restent d'actualité sur de nombreux sujets. Pour mémoire, depuis le 1^{er} janvier 2009, la France rédige un rapport unique en application des conventions de l'OIT.

³¹⁴ Cf. note méthodologique à ce sujet en annexe (CD)

ASSEDIC : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (gère l'assurance-chômage)
 AT : accident du travail
 BO : bulletin officiel (publication des avis, arrêtés, circulaires ministérielles, notes administratives)
 BOP : budget opérationnel de programme (notion de comptabilité publique)
 BTP : bâtiment et travaux publics
 CA (selon le contexte) : cour d'appel, chiffre d'affaires, ou conseil d'administration
 CAA : cour administrative d'appel
 CAP : commission administrative paritaire (instance de consultation dans l'administration)
 CAP-SITERE : système d'information en réseau de l'inspection du travail, centré sur les informations relatives aux entreprises et aux interventions effectuées par les agents
 CARSAT : caisse régionale d'assurance-retraite et de la santé au travail
 Cass. crim. : arrêt de la chambre criminelle de la cour de cassation, cité comme jurisprudence
 Cass. plén. : arrêt de l'assemblée plénière de la cour de cassation, cité comme jurisprudence
 Cass. soc. : arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation, cité comme jurisprudence
 CC : convention collective
 CCE : comité central d'entreprise
 CCH : code de la construction et de l'habitation
 CCI : Chambre de commerce et d'industrie
 CDD : contrat (de travail) à durée déterminée
 CCN : convention collective nationale
 CDI : contrat (de travail) à durée indéterminée
 CE + date : arrêt du Conseil d'Etat faisant jurisprudence
 CE : comité d'entreprise, ou bien comité d'établissement (lorsqu'il y a plusieurs établissements et un CCE)
 CERFA + numéro : nomenclature de formulaires administratifs officiels
 CESU : chèque emploi-service universel
 CFA : centre de formation des apprentis
 CHRIT : comité des hauts responsables de l'inspection du travail (européen)
 CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
 CIRA : centre interministériel de renseignements administratifs
 Circ. : circulaire
 CISSCT : collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail (pour gros chantiers de BTP)
 CMR : cancérigène, mutagène, reprotoxique
 CNAMTS : Caisse nationale de l'assurance-maladie des travailleurs salariés
 CMR : cancérigène, mutagène, reprotoxique (produits chimiques dangereux)
 CNIL : Commission nationale de l'informatique et des libertés
 CNIT : conseil national de l'inspection du Travail
 CODAF : comité opérationnel départemental antifraudes
 COFRAC : comité français d'accréditation

CP : congés payés, ou conseil de prud'hommes (juge du contrat de travail)

CPAM : Caisse primaire d'assurance-maladie

CPP : code de procédure pénale

CRAMIF : Caisse régionale d'assurance-maladie d'Ile-de-France

CSP : code de la santé publique

CT : contrôleur du travail

CTPR : comité technique paritaire régional

DA ou DAT : directeur adjoint du travail (dans l'administration du travail)

DARES : Direction de l'animation, de la recherche et des études statistiques

DASC : Département du soutien et de l'appui au contrôle (un des départements du SAT)

DASRI : déchets d'activités de soins à risque infectieux (dans les établissements de soins)

DAT : « DA travail », directeur adjoint affecté au champ « travail »

DELPHES : données extraites localement en phase d'exploitation statistique

DGAC : direction générale de l'aviation civile

DGT : Directeur général du travail - direction générale du travail

DIRECCTE : Directeur régional (ou direction régionale) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DGT : Direction générale du travail (service central de l'inspection du travail, au ministère)

DILTI : Délégation interministérielle de lutte contre le travail illégal

DIUO : dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage (document attaché à un bâtiment)

DOM : département d'outre-mer

DP : délégué(s) du personnel

DPAE : déclaration préalable à l'embauche (formalité obligatoire à l'embauche)

DREAL : direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement

DRH : directeur (ou direction) des ressources humaines

DS : délégué(e) syndical(e)

DT : directeur/directrice du travail

DTA : dossier technique amiante (document attaché à un bâtiment)

DUER : document unique d'évaluation des risques

DUP : délégation unique du personnel (DP et CE en une seule délégation)

EPA : établissement public à caractère administratif

EPI : équipement de protection individuelle

EPIC : établissement public à caractère industriel ou commercial

ERP : évaluation des risques professionnels (code du travail, article L.4121-3)

ETAM : employés, techniciens, agents de maîtrise (catégorie définie notamment pour les élections)

ETP : équivalent temps plein (exemple : un salarié à mi-temps = 0,5 salarié ETP)

ETT : entreprise de travail temporaire

FDS : fiche de données de sécurité (relative à toute substance présentant un risque)

FSE : Fonds social européen (source de subventions pour des actions ou des projets)

GIE : groupement d'intérêt économique (groupe d'entreprises mettant en commun certaines fonctions)

GNCAV : groupe national de contrôle, d'appui et de veille

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

HCR : hôtels, cafés, restaurants

ICPE : installations classées pour la protection de l'environnement

IGAS : Inspection générale des affaires sociales (fonction de contrôle interne du fonctionnement des services)

IET : inspecteur-élève du travail (en formation initiale à l'INTEFP)

INRS : Institut national de recherche et de sécurité

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

INTEFP : Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

IPRP : intervenant en prévention des risques professionnels

IRP : institutions représentatives du personnel (dans les entreprises)

IT : inspecteur du travail, inspection du travail

JO : Journal officiel (de la République)

LOLF : loi organique relative aux lois de finances

LSP : licenciement de salarié protégé (sur autorisation de l'IT)

MCA : matériaux contenant de l'amiante

MD : mise en demeure (notifiée par un CT ou un IT à un employeur)

MIT : médecin inspecteur du travail

MP : maladie professionnelle

MSA : Mutualité sociale agricole

MT : médecin du travail (conseiller des employeurs en matière de protection de la santé des travailleurs)

NAF : nomenclature d'activités française (chaque entreprise est rattachée à un code NAF de 3 chiffres et une lettre)

NAO : négociation annuelle obligatoire (entre employeur et OS, sur les salaires et autres sujets)

NCPP : nouveau code de procédure pénale

OIT : Organisation internationale du travail (organisation internationale)

OPPBTP : Office professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics

PCR : personne compétente en radioprotection (dans les établissements utilisant les rayonnements ionisants)

PGC : plan général de coordination (document obligatoire dans les chantiers)

PHS : plan d'hygiène et de sécurité

PME : petites et moyennes entreprises (« les PME ») ; petite ou moyenne entreprise (« une PME »)

PPSPS : plan particulier de sécurité et de protection de la santé (document de chantier BTP)

PSE : plan de sauvegarde de l'emploi (accompagnant un licenciement économique collectif)

PSI : prestation de service internationale

PST : plan de santé au travail

PV : procès-verbal (document relevant une infraction, ou attestant une élection ; compte-rendu de réunion)

REACH (« ritch ») : Registration, Evaluation, Autorisation of Chemicals (liste de produits chimiques)

RPS : risques psycho-sociaux

SAT : Service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'insp. du trav. (DGT)

SCT : section centrale travail (service central de l'inspection du travail dans une UT)

SIT : système d'inspection du travail

SITERE : système d'information de l'inspection du travail

SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance

SMR : surveillance médicale renforcée (du salarié par le médecin du travail)

SST : service de santé au travail (anciennement services de médecine du travail)

SUMER : surveillance médicale des expositions aux risques professionnelles

TA : tribunal administratif

TGI : tribunal de grande instance

TMS : troubles musculo-squelettiques

TPE : très petite entreprise (de 1 à 5 salariés)

UC : unité de contrôle

UES : unité économique et sociale (plusieurs entreprises groupées pour élections des IRP et désignation de DS)

URSSAF : union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

UT : unité territoriale

VLEP : valeur limite d'exposition professionnelle (protection contre les produits dangereux)

VRD : voies et réseaux divers (desservant un chantier de démolition et/ou construction)

Petit glossaire

Arrêt d'activité : mesure notifiée par l'IT, après mise en demeure, en présence d'un risque lié à une substance CMR (cancérogène et/ou mutagène et/ou reprotoxique -ou toxique pour la reproduction-) ; l'arrêt a pour but de retirer les salariés d'une situation d'exposition au risque et de faire éliminer par l'employeur les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'il y a un motif de considérer comme une menace pour la santé des travailleurs.

Arrêt de chantier (ou arrêt de travaux) : décision écrite entraînant l'arrêt temporaire d'un chantier en raison de la présence d'au moins un salarié en situation de danger grave et imminent découlant du non-respect de la réglementation.

Avis : position transmise par les services d'inspection du travail sur une question posée conformément à la loi. L'avis ne lie pas le décisionnaire sauf pour l'avis conforme.

Contre-visite : déplacement d'un agent de contrôle dans un site de travail afin d'en vérifier la mise en conformité au regard des observations formulées lors de la visite de contrôle initiale.

Contrôle : terme générique regroupant visite de contrôle et contre-visite ; processus par lequel un agent vérifie la conformité d'un établissement aux dispositions du code du travail et le cas échéant à d'autres textes.

Décision : dérogation ou autorisation. Les décisions de l'inspection du travail peuvent être réparties en deux catégories :

- celles qui concernent les conditions d'exécution de la relation de travail ; elles appliquent les dispositions en vigueur à une situation particulière de l'entreprise ou d'un salarié ;
- celles qui traitent de l'adaptation de l'entreprise à une situation économique ou à des contraintes de production.

Demande de vérification : demande imposant à l'employeur de faire appel à un organisme compétent afin de vérifier la conformité d'un équipement, d'un local ou d'une situation de travail (aération, éclairage, bruit, risque chimique, etc.).

Enquête : processus d'investigation, qui peut être préalable à une décision, ou porter sur des faits à constater dans le cadre d'un contrôle, pour analyser une situation ou rechercher des infractions.

Intervention sans suite : intervention n'occasionnant aucune référence à un texte juridique, donc aucun constat d'anomalie ni observation ou conseil.

Lettre d'observation : courrier adressé à l'employeur rappelant les manquements constatés lors de la visite de contrôle. Ce courrier conseille également celui-ci sur les moyens dont il dispose pour se mettre en conformité avec la législation et l'informe des conséquences possibles en cas d'inexécution.

Mise en demeure : décision notifiée par l'agent de contrôle obligeant l'employeur à se conformer à certaines dispositions réglementaires avant l'échéance d'un délai fixé, dont la durée est parfois prévue par le code du travail.

Mission de conciliation : participation à la recherche d'une solution à un conflit collectif.

Nomenclature : construite et modifiée d'après Légifrance, définie principalement d'après les dispositions du code du travail, la nomenclature de base des textes qui peuvent être visés par les agents de contrôle lorsqu'ils enregistrent leurs interventions dans Cap Sitère comprend également des décrets, arrêtés, textes européens, ainsi que des références à d'autres codes (code pénal, code de la sécurité sociale, etc.).

Procès-verbal : constat circonstancié d'infraction(s) effectué par l'agent de contrôle, faisant foi jusqu'à preuve du contraire, transmis au procureur de la République.

Rapport : constat d'une situation établi par un agent de contrôle, avec une analyse ou un commentaire, dans le but d'informer la hiérarchie.

Référé : procédure judiciaire prévue dans des cas définis par la loi autorisant l'inspecteur du travail à saisir le juge des référés afin que celui-ci impose des mesures conservatoires sous astreinte afin de prévenir un danger, un dommage, ou de faire corriger une situation manifestement illicite.

Référence : texte juridique en vigueur mentionné par l'agent de contrôle à l'occasion d'une intervention.

Réunion en entreprise : déplacement d'un agent de contrôle dans un site de travail en tant que membre de droit ou provoqué par une sollicitation extérieure en vue de participer à une instance formelle (CHSCT, CISST, etc.).

Signalement : transmission au procureur de la République d'informations relatives à un délit ne relevant pas de la compétence de l'inspection du travail, en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

Suite à intervention : mise en œuvre d'un des moyens juridiques dont dispose l'agent de contrôle (lettre d'observation, arrêt de travaux, mise en demeure, référé, avis, procès-verbal, etc.) pour faire cesser des manquements constatés.

Visite de contrôle : déplacement d'un agent de contrôle dans un site de travail afin de contrôler le respect de tout ou partie de la réglementation du travail qui lui est applicable. Au besoin, une partie de la « visite » peut être complétée au bureau de l'agent de contrôle, soit pour que l'employeur apporte

des éléments initialement manquants, soit pour des raisons de confidentialité ou de protection de témoins.

TEXTES DE REFERENCE

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

L'article R 8121-13 du code du travail dispose :

« La direction générale du travail a autorité sur les services déconcentrés et est chargée de l'application de la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT) du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail, ainsi que de la convention n° 129 du 25 juin 1969 sur l'inspection du travail en agriculture, et de la convention n° 178 du 22 octobre 1996 sur l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer.

Elle exerce à ce titre pour les agents de l'inspection du travail la fonction d'autorité centrale, d'organe central et d'autorité centrale de coordination prévue par ces conventions.

Elle a autorité sur les agents de l'inspection du travail dans le champ des relations du travail. »

Le présent rapport répond aux obligations de la convention internationale du travail n° 81 (1947) concernant l'inspection du travail (industrie et commerce), que la France a ratifiée le 16 décembre 1950.

L'article 20 de la convention n° 81 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 de cette même convention 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 ».

Il répond également aux obligations de la convention internationale du travail n° 129 (1969) concernant l'inspection du travail en agriculture, que la France a ratifiée le 28 décembre 1972.

L'article 26 de la convention n° 129 dispose :

« 1. L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel sur l'activité des services d'inspection dans l'agriculture, soit sous forme d'un rapport séparé, soit comme partie de son rapport annuel général.

2. Ces rapports annuels 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 communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai de trois mois après leur publication. »

L'article 27 de cette même convention dispose :

Les rapports annuels publiés par l'autorité centrale d'inspection porteront notamment sur les sujets suivants, pour autant que ces sujets relèvent du contrôle de cette autorité:

- a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail dans l'agriculture;
- b) personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture;
- c) statistiques des entreprises agricoles soumises au contrôle de l'inspection et nombre des personnes occupées dans ces entreprises;
- d) statistiques des visites d'inspection;
- e) statistiques des infractions commises et des sanctions infligées;
- f) statistiques des accidents du travail et de leurs causes;
- g) statistiques des maladies professionnelles et de leurs causes.

Ce rapport répond enfin aux obligations de la convention internationale du travail n° 178 (1996) concernant l'inspection du travail pour les gens de mer, que la France a ratifiée le 27 avril 2004.

L'article 8 de la convention n° 178 dispose :

« 1. L'autorité centrale de coordination tiendra des registres des inspections des conditions de travail et de vie des gens de mer.

2. Elle publiera un rapport annuel sur les activités d'inspection, y compris une liste des institutions et organisations autorisées à procéder à des inspections en son nom. Ce rapport devra être publié dans un délai raisonnable, ne dépassant en aucun cas six mois, à partir de la fin de l'année à laquelle il se réfère. »

Le code du travail traite également du bilan de l'activité de l'inspection du travail :

L'article R 8112-5 du code du travail dispose :

« Un rapport de synthèse de l'ensemble des communications des inspecteurs du travail est publié tous les ans par le ministre chargé du travail ».

L'article R 8112-4 du même code dispose :

« L'inspecteur du travail fournit des rapports circonstanciés sur l'application, dans toute l'étendue de sa circonscription, des dispositions dont il est chargé d'assurer le contrôle de l'exécution. Ces rapports mentionnent les accidents dont les salariés ont été victimes et leurs causes. Ils contiennent des propositions relatives aux prescriptions nouvelles qui seraient de nature à mieux assurer la santé et la sécurité au travail ».

Textes parus en 2014 en lien avec l'activité de l'inspection du travail

Directives européennes

Directive du 17 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier

Directive 2014/27/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 modifiant les directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges

Directive du Parlement européen et du Conseil du 14 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits confédérés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs

Directive 2014/112/UE du Conseil du 19 décembre 2014 portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, conclu par l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)

Lois et ordonnances

Loi n° 2014-1 du 2 janvier 2014 habilitant le Gouvernement à simplifier et sécuriser la vie des entreprises

Loi n° 2014-200 du 24 février 2014 autorisant la ratification de la convention n° 187 de l'Organisation internationale du travail relative au cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Loi n° 2014-305 du 7 mars 2014 autorisant l'approbation de l'accord de coopération administrative entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de Bulgarie relatif à la lutte contre l'emploi non déclaré et au respect du droit social en cas de circulation transfrontalière de travailleurs et de services

Ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives

Loi n° 2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle

Loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade

Ordonnance no 2014-577 du 4 juin 2014 modifiant les livres Ier, III et VII du code du travail applicable à Mayotte

Ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail

Loi n° 2014-743 du 1^{er} juillet 2014 relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié

Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires

Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale

Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Ordonnance n° 2014-1330 du 6 novembre 2014 relative au droit des usagers de saisir l'administration par voie électronique

Loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives

Décrets

Décret n° 2014-63 du 28 janvier 2014 modifiant le décret n° 2013-1165 du 17 décembre 2013 fixant un régime d'équivalence dans la branche de la production cinématographique

Décret n° 2014-302 du 7 mars 2014 portant inscription des établissements de commerce de détail du bricolage sur la liste des établissements pouvant déroger à la règle du repos dominical

Décret n° 2014-324 du 11 mars 2014 relatif à l'exercice du droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement dans l'entreprise

Décret n° 2014-359 du 20 mars 2014 relatif à l'organisation du système d'inspection du travail

Décret du 20 mars 2014 portant nomination du directeur général du travail - M. Struillou (Yves)

Décret n° 2014-423 du 24 avril 2014 relatif à l'application des dispositions relatives à la santé au travail aux travailleurs éloignés

Décret n° 2014-530 du 22 mai 2014 relatif à certaines dispositions de la partie réglementaire du code des transports (décrets en Conseil d'Etat et décrets simples)

Décret du 27 juin 2014 portant désignation du délégué du Gouvernement français au conseil d'administration du Bureau international du travail

Décret n° 2014-754 du 1^{er} juillet 2014 modifiant l'article R. 4228-20 du code du travail

Décret n° 2014-798 du 11 juillet 2014 portant diverses dispositions relatives à la médecine du travail

Décret n° 2014-799 du 11 juillet 2014 portant diverses dispositions relatives à l'organisation de la médecine du travail

Décret n° 2014-802 du 16 juillet 2014 portant abrogation du titre « Amiante » du règlement général des industries extractives

Décret n° 2014-881 du 1^{er} août 2014 pris pour l'application des dispositions du titre VI du livre V de la cinquième partie du code des transports et relatif aux conditions sociales du pays d'accueil

Décret n° 2014-921 du 18 août 2014 modifiant diverses dispositions relatives au droit au séjour et au travail des étrangers

Décret n° 2014-1031 du 10 septembre 2014 modifiant diverses dispositions relatives à l'apprentissage en application de la loi no 2014-588 du 5 mars 2014

Décret n° 2014-1032 du 11 septembre 2014 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Décret n° 2014-1045 du 12 septembre 2014 relatif à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle

Décret n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatif au fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité

Décret n° 2014-1156 du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité

Décret n° 2014-1158 du 9 octobre 2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité

Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité

Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité

Décret n° 2014-1155 du 9 octobre 2014 relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations

Décret n° 2014-1254 du 28 octobre 2014 relatif à l'information des salariés en cas de cession de leur entreprise

Décret n° 2014-1289 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions à l'application du principe «silence vaut acceptation» sur le fondement du II de l'article 21 de la loi no 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social)

Décret n° 2014-1290 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions à l'application du délai de deux mois de naissance des décisions implicites d'acceptation sur le fondement du II de l'article 21 de la loi no 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social)

Décret n° 2014-1291 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions à l'application du principe «silence vaut acceptation» sur le fondement du 4o du I de l'article 21 de la loi no 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations (ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social)

Décret n° 2014-1354 du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience

Décret n° 2014-1386 du 20 novembre 2014 relatif à la mise en oeuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par l'application d'un accord mentionné à l'article L. 5212-8 du code du travail

Décret n° 2014-1390 du 21 novembre 2014 relatif à la procédure d'habilitation des organismes chargés d'actions d'insertion et de formation professionnelle

Décret n° 2014-1408 du 25 novembre 2014 autorisant le ministre chargé du travail et de l'emploi à déléguer certains de ses pouvoirs pour le recrutement et la gestion d'agents placés sous son autorité

Décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages

Décret n° 2014-1426 du 28 novembre 2014 relatif à la représentation des agents contractuels et à la protection des agents contractuels de droit privé de La Poste exerçant un mandat de représentation

Décret n° 2014-1569 du 22 décembre 2014 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Décret n° 2014-1629 du 26 décembre 2014 relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement

Décret n° 2014-1716 du 29 décembre 2014 pris en application de l'article L.1251-50 du code du travail et relatif au montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire

Décret n° 2014-1718 du 30 décembre 2014 relatif à la contribution au fonds institué par l'article L.2135-9 du code du travail

Arrêtés, avis et décisions

Arrêté du 6 janvier 2014 fixant la liste et le classement par groupe des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat au sein des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Arrêté du 7 janvier 2014 portant agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel

Arrêté du 9 janvier 2014 relatif aux modalités d'agrément des conseillers en prévention des risques professionnels en agriculture

Arrêté du 20 janvier 2014 autorisant au titre de l'année 2014 l'ouverture d'un concours pour l'accès au cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail

Arrêté du 22 janvier 2014 pris pour l'application de l'article R.5123 du code du travail

Arrêté du 27 janvier 2014 autorisant au titre de l'année 2014 l'ouverture d'un examen professionnel d'accès au corps de l'inspection du travail et fixant le nombre de postes offerts

Arrêté du 22 février 2014 portant extension d'un accord relatif à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire

Arrêté du 25 février 2014 portant application de l'article L.5411-2 du code du travail relatif au renouvellement de la demande d'emploi

Arrêté du 5 mars 2014 relatif à l'agrément de l'avenant n° 3 à la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle

Arrêté du 10 mars 2014 portant nomination de membres de la Commission nationale de la négociation collective et des deux sous-commissions constituées en son sein

Arrêté du 3 avril 2014 précisant le contenu du bilan de la mise en oeuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi

Arrêté du 7 avril 2014 fixant les taux de promotion dans les corps des contrôleurs du travail et de l'inspection du travail pour les années 2014, 2015 et 2016

Arrêté du 12 mai 2014 portant abrogation et modification d'arrêtés d'extension de dispositions générales de prévention des risques professionnels élaborées par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés

Arrêté du 15 mai 2014 modifiant l'article 23 de l'arrêté du 15 mai 2006 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 26 mai 2014 portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail

Arrêté du 30 mai 2014 portant désignation des membres du jury d'évaluation du cycle de perfectionnement des inspecteurs du travail

Arrêté du 2 juin 2014 portant nomination au conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Arrêté du 5 juin 2014 portant nomination au Haut Conseil du dialogue social

Arrêté du 24 juin 2014 portant dérogation à la création dans chaque département d'une section d'inspection du travail compétente dans les exploitations, entreprises et établissements agricoles

Arrêté du 27 juin 2014 fixant la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 5 du décret no 2013-554 du 27 juin 2013 relatif à la procédure de licenciement collectif pour motif économique

Arrêté du 19 juin 2014 modifiant l'arrêté du 17 janvier 1989 portant approbation d'un recueil d'instructions générales de sécurité d'ordre électrique

Arrêté du 11 juillet 2014 portant nomination au Haut Conseil du dialogue social

Arrêté du 24 avril 2014 relatif à l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI) destinés à prévenir le risque de noyade

Arrêté du 1^{er} juillet 2014 modifiant l'arrêté du 7 janvier 2014 portant agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel

Arrêté du 8 juillet 2014 portant création et composition du comité technique d'administration centrale (CTAC) institué dans les départements ministériels relevant des ministres chargés du travail et de l'emploi et fixant les modalités de vote par correspondance

Arrêté du 10 juillet 2014 portant nomination des responsables ministériels aux normes

Arrêté du 15 juillet 2014 modifiant l'arrêté du 20 décembre 2010 portant habilitation d'organismes chargés de procéder aux examens CE de type, à l'évaluation des systèmes de garantie de qualité CE et à l'évaluation et à la surveillance des systèmes d'assurance qualité CE concernant certains équipements de protection individuelle

Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L.6111-6 du code du travail

Arrêté du 16 juillet 2014 abrogeant certaines dispositions relatives à l'amiante dans les industries extractives

Arrêté du 8 septembre 2014 portant titularisation des inspecteurs du travail stagiaires de la promotion 2013

Arrêté du 11 septembre 2014 relatif à la création d'une commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des contrôleurs du travail

Arrêté du 3 octobre 2014 déterminant les organisations syndicales intéressées au titre de l'article R.6123-1-8 du code du travail

Arrêté du 28 octobre 2014 autorisant au titre de l'année 2015 l'ouverture des concours externe, interne et du troisième concours pour le recrutement d'inspecteurs du travail

Arrêté du 12 novembre 2014 pris en application de l'article R. 751-162 du code rural et de la pêche maritime relatif aux modalités d'exercice des missions des techniciens régionaux de prévention en agriculture mis à disposition des services d'inspection du travail

Arrêté du 2 décembre 2014 portant agrément d'organismes pour le développement de la prévention en matière de sécurité et de santé au travail dans les carrières

Arrêté du 12 décembre 2014 portant nomination de membres de la Commission nationale de la négociation collective et des deux sous-commissions constituées en son sein

Arrêté du 15 décembre 2014 portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel placé auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Arrêté du 15 décembre 2014 fixant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel placé auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Arrêté du 17 décembre 2014 portant agrément d'organismes habilités à effectuer des relevés photométriques sur les lieux de travail

Arrêté du 25 novembre 2014 portant délégation de certains pouvoirs de recrutement et de gestion d'agents relevant du ministre chargé du travail et de l'emploi

Arrêté du 17 décembre 2014 portant agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail

Arrêté du 19 décembre 2014 complétant l'arrêté du 21 juin 2013 portant agrément d'organismes habilités à dispenser la formation à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare

Arrêté du 24 décembre 2014 portant agrément des experts auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel

Liste des sociétés coopératives ouvrières de production pour l'année 2014 (J.O. du 20 mars)

Circulaires et instructions

Note DGT-DRH du 4 septembre 2014 sur la mise en place de la nouvelle organisation du système d'inspection du travail

Circulaire du 28 octobre 2014 relative au protocole des relations entre les administrations centrales et les services déconcentrés

Guide technique du 18 novembre 2014 relatif aux opérations de modification des machines en service (BO Travail 2014/11)

Documents disponibles dans le CD annexe

I – Champ d'intervention et organisation

- 0 - Effectifs salariés et statistiques sur les établissements contrôlés
- 1 - La convention n° 81 de l'OIT
- 2 – Le décret de 1974
- 3 - La convention n° 178
- 4 - La convention du travail maritime de 2006
- 5 - Textes législatifs : L.8112-1 à L.8123-6
- 6 - Textes réglementaires : R.8111-1 à R.8123-9
- 7 - Le secteur maritime et portuaire
- 8 - L'inspection du travail dans les armées
- 9 - Organigramme de l'Inspection du travail dans les armées
- 10 - Les normes
- 11 - La notion juridique d'« ordre public » en droit du travail
- 12 - Organigramme de la Direction générale du travail
- 13 - Eléments complémentaires sur le Service d'animation territoriale (SAT)
- 14 - Fonctions des médecins inspecteurs du travail
- 15 - Le pôle travail dans une Unité territoriale
- 16 - Nombre de sections d'inspection du travail par régions et par départements
- 17 - Les fonctions d'expertise et de soutien
- 18 - Les Direccte
- 19 - Dix-sept acteurs en proximité de l'inspection du travail
- 20 - Le Comité départemental anti-fraudes (Codaf)
- 21 - La coopération internationale
- 22 – L'Association internationale de l'inspection du travail

II – Ressources, gestion et valorisation de l'inspection du travail

- 1 - Les moyens matériels
- 2 - Les remboursements de frais de mission
- 3 - Recrutement et formation
- 4 - L'INTEFP et la formation en 2014
- 5 - Effectifs par catégorie
- 6 - Effectifs par genre
- 7 - Effectifs par régions
- 8 - Evolution pluriannuelle des effectifs
- 9 - Grilles indiciaires
- 10 - Rémunération des médecins inspecteurs du travail
- 11 - Unités de contrôle et sections par régions

- 12 - Les incidents de contrôle
- 13 - Textes relatifs à la protection des agents
- 14 - La mise en œuvre de la protection fonctionnelle en 2014
- 15 - Aspects patrimoniaux

III – L’activité de l’inspection du travail

- 1 – La fonction de renseignement en Unité territoriale
- 2 - La politique du travail
- 3 - Les moyens et les suites du contrôle
- 4 - Les interventions par type et par région
- 5 - Les suites à intervention par type et par région
- 6 - Les suites à intervention par thèmes
- 7 - Dépliant pour les salariés en situation de travail illégale
- 8 - Une approche économique de la prévention
- 9 - La pénibilité
- 10 - L’action en matière de représentation du personnel
- 11 - Le licenciement des salariés protégés
- 12 - La médiation dans les conflits
- 13 - Les jeunes travailleurs, un champ d’intervention
- 14 - Activité des inspecteurs de l’Autorité de sûreté nucléaire (ASN)
- 15 - Contribution de l’ASN au Rapport au BIT
- 16 - Evolution de la verbalisation par thèmes
- 17 - La verbalisation en outremer
- 18 - Les suites judiciaires aux PV de 2004
- 19 - Les suites judiciaires aux PV de 2009
- 20 - Les suites judiciaires aux PV de 2010
- 21 - Jugements prononcés sur les PV de 2009 connus en 2014
- 22 - Jugements prononcés sur les PV de 2010 connus en 2014

Table des matières

Avant-propos
Quelques dates dans l'éphéméride
Chiffres - clés
Note liminaire (ou « comment lire » le rapport au BIT)

I - Champ d'action et organisation

I - a Une compétence généraliste

I - a -1 Le champ d'intervention

Les secteurs d'intervention
Dans le secteur agricole
En matière de transport
Dans le secteur maritime
Dans les anciens établissements publics

I - a - 2 Les champs de compétence spécifique

Production et transport d'électricité
L'Autorité de sûreté nucléaire
Les DREAL et DRIEE
Mines et carrières
L'inspection du travail dans les armées

I - a - 3 Les limites de la compétence

La compétence en fonction du lien salarié / employeur
 Dans le secteur public
 En matière de contrat de travail
En matière de relations collectives de travail
Compétence et frontières

I - b Institutions centrales et direction du système d'inspection du travail

I - b -1 Des institutions et organes centraux

I - b -2 La Direction générale du Travail (DGT)

Les fonctions assurées par la DGT
Le Conseil national de l'inspection du travail
Pilotage et animation du système : le Service d'animation territoriale
L'inspection médicale du travail
Le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle

I - b - 3 L'organisme dédié à la formation en matière de travail : l'INTEFP

I - c Les services régionaux

I - c - 1 Direccte, Dieccte et Pôle T

I - c - 2 L'Unité territoriale (UT)

I - c – 3 La réorganisation du système d'inspection du travail

I - d Les coopérations externes

I - d - 1 La coopération avec les acteurs nationaux

I - d - 2 L'échelon européen

I - d - 3 La coopération internationale

II - Ressources, gestion et valorisation de l'inspection du travail

II - a Les moyens de fonctionnement

II - b Les ressources humaines

II - b - 1 Des agents d'un haut niveau de formation

II - b - 2 Les effectifs de l'inspection du travail

II - b - 3 Rémunération et carrière des agents

II - c La représentation des agents

II - d Aspects managériaux

II - d - 1 Sur la réorganisation du système d'inspection du travail

II - d - 2 La protection de l'exercice des fonctions

II - d - 3 La mise en valeur de l'action du système d'inspection du travail

III - L'activité de l'inspection du travail

Les missions du système : permanence et évolution

III - a - L'aide en faveur de l'accès au droit et le conseil

Le rôle des différents échelons du système

III – b – La fonction de contrôle et d'intervention

La programmation de l'activité
Les moyens d'intervention, les suites du contrôle

III – c - Le référentiel déontologique

La libre décision de l'agent

III - d - Les interventions en 2014

III - d - 1 - L'activité par type d'intervention et de suite

III - d - 2 – L'activité par domaines d'intervention

La lutte contre le travail illégal

Les interventions en matière de santé et sécurité

Les interventions en matière de relations collectives du travail

Les interventions en matière de relations individuelles du travail

Les interventions en matière de durée du travail et de rémunération

Les interventions en matière d'emploi et de formation

III – d – 3 L'activité de contrôle dans quelques secteurs spécifiques

Le secteur agricole

Le secteur maritime

Les transports routiers

Les centrales nucléaires

Les emprises de la Défense nationale

III - e - Le recours à la procédure pénale

III - f - Le signalement des déficiences et des abus en matière de législation

Annexes

- Conception et sources du Rapport
- 150 abréviations et sigles utilisés
- Petit glossaire
- Textes de référence pour la rédaction du rapport annuel au BIT sur l'inspection du travail
- Textes parus en 2014 en lien avec l'activité de l'inspection du travail
 - Directives européennes
 - Lois et ordonnances
 - Décrets
 - Arrêtés, avis et décisions
 - Circulaires et instructions
- Documents disponibles dans le CD annexe
- Tableaux relatifs à l'activité de l'inspection du travail en 2014

Conception et coordination

Direction générale du travail

Service d'animation territoriale

Département du pilotage du système d'inspection du travail

Effectifs et établissements 2014

		2014	2013	2012
Champ d'intervention	Entreprises relevant du contrôle de l'inspection du travail (en millions)	1,82*	1,8	1,82
	Salariés (en millions)	18,2*	18,2	18,3
Organisation	Sections d'inspection du travail	232 UC territoriales 28 UC régionales 226 RUC 1 GNVAC	790	790
	Nombre d'établissements par section	3741**	2278	2303

* NB : les méthodes de calcul ont évolué en 2014 par rapport aux années précédentes

** NB : sur la base de 487 sections

Les caractéristiques principales des secteurs d'activité couverts

Nombre d'établissements couverts par l'IT 1 821 814
dont environ 2,3% sont situés dans les DOM

Répartition des établissements par taille en 2014

Tranches effectifs	
a) 0 à 9	83,27%
b) 10 à 19	8,32%
c) 20 à 49	5,26%
d) 50 à 99	1,79%
e) 100 à 249	1,00%
f) 250 à 499	0,26%
g) 500 à 1999	0,10%
h) 2000 et plus	0,01%

Répartition des établissements et des effectifs par secteur en 2014

	Nbre établissements	Effectifs
Agriculture	10%	9%
Construction	11%	7%
Industrie	7%	16%
Tertiaire	72%	68%

Répartition des effectifs par taille d'établissement en 2014

Tranches effectifs	
a) 0 à 9	24%
b) 10 à 19	11%
c) 20 à 49	17%
d) 50 à 99	13%
e) 100 à 249	15%
f) 250 à 499	9%
g) 500 à 1999	9%
h) 2000 et plus	3%

Texte original

0.822.719.1

**Convention internationale n° 81
du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail dans
l'industrie et le commerce**

Adoptée à Genève le 11 juillet 1947
Approuvée par l'Assemblée fédérale le 16 juin 1949¹
Instrument de ratification déposé par la Suisse le 13 juillet 1949
Entrée en vigueur pour la Suisse le 13 juillet 1950²
(Etat le 17 août 2008)

**Partie I
Inspection du travail dans l'industrie**

Art. 1

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.

Art. 2

1. Le système d'inspection du travail dans les établissements industriels s'appliquera à tous les établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.
2. La législation nationale pourra exempter les entreprises minières et de transport ou des parties de telles entreprises de l'application de la présente convention.

Art. 3

1. Le système d'inspection du travail sera chargé:
 - a. D'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;
 - b. De fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;

RO 1950 761; FF 1949 I 1

¹ A l'exception de la partie II qui a été approuvée par l'AF du 8 mars 1971 (RO 1950 759, 1971 1135).

² A l'exception de la partie II qui est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1972.

- c. De porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.
- 2. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Art. 4

- 1. Pour autant que cela sera compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale.
- 2. S'il s'agit d'un Etat fédératif, le terme «autorité centrale» pourra désigner soit l'autorité fédérale, soit une autorité centrale d'une entité constituante fédérée.

Art. 5

L'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser:

- a. Une coopération effective entre les services d'inspection, d'une part, et d'autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues, d'autre part;
- b. La collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations.

Art. 6

Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

Art. 7

- 1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des membres des services publics, les inspecteurs du travail seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer.
- 2. Les moyens de vérifier ces aptitudes seront déterminés par l'autorité compétente.
- 3. Les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée, pour l'exercice de leurs fonctions.

Art. 8

Les femmes aussi bien que les hommes pourront être désignées comme membres du personnel du service d'inspection; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices respectivement.

Art. 9

Chaque Membre prendra les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris des techniciens en médecine, en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession, et de s'enquérir des effets des procédés employés, des matières utilisées et des méthodes de travail, sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Art. 10

Le nombre des inspecteurs du travail sera suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et sera fixé en tenant compte:

- a. De l'importance des tâches que les inspecteurs auront à accomplir, et notamment:
 - i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection;
 - ii) du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements;
 - iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée;
- b. Des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs;
- c. Des conditions pratiques dans lesquelles les visites d'inspection devront s'effectuer pour être efficaces.

Art. 11

1. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail:

- a. Des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tous intéressés;
- b. Les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.

2. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Art. 12

1. Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés:

- a. A pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection;
- b. A pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection;
- c. A procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment:
 - i) 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;
 - ii) à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits;
 - iii) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales;
 - iv) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

2. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Art. 13

1. Les inspecteurs du travail seront autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les déficiences constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

2. Afin d'être à même de provoquer ces mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner:

- a. Que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs;
- b. Que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

3. Si la, procédure fixée au paragraphe 2 n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du Membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

Art. 14

L'inspection du travail devra être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

Art. 15

Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail:

- a. N'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle;
- b. Seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;
- c. Devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

Art. 16

Les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question.

Art. 17

1. Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale pourra prévoir des exceptions pour les cas où un avertissement préalable devra être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.

2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

Art. 18

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

Art. 19

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.
2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par l'autorité centrale; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que l'autorité centrale le prescrira, et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

Art. 20

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 communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai raisonnable après leur parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois.

Art. 21

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. Statistique 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.

Partie II

Inspection du travail dans le commerce³

Art. 22

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente partie de la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux.

Art. 23

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux s'applique aux établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

Art. 24

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux devra satisfaire aux dispositions des articles 3 à 21 de la présente convention, pour autant qu'ils sont applicables.

Partie III

Mesures diverses

Art. 25

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure la Partie II de son acceptation de la convention.
2. Tout Membre qui a fait une telle déclaration peut l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.
3. Tout Membre à l'égard duquel est en vigueur une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article indiquera chaque année, dans son rapport annuel sur l'application de la présente convention, l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de la Partie II de la présente convention en précisant dans quelle mesure il a été donné suite ou il est proposé de donner suite auxdites dispositions.

Art. 26

Dans les cas où il ne paraît pas certain qu'un établissement ou une partie ou un service d'un établissement sont soumis à la présente convention, c'est à l'autorité compétente qu'il appartiendra de trancher la question.

³ Cette partie a été ratifiée par le conseil fédéral le 19 mai 1971.

Art. 27

Dans la présente convention le terme «dispositions légales» comprend, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

Art. 28

Des informations détaillées concernant toute la législation nationale donnant effet aux dispositions de la présente convention seront contenues dans les rapports annuels à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail⁴.

Art. 29

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où en raison du caractère clairsemé de la population ou en raison de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut exempter lesdites régions de l'application de la convention soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certains établissements ou de certains travaux.

2. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail⁵, toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article, et doit donner les raisons pour lesquelles il se propose d'avoir recours à ces dispositions. Par la suite, aucun Membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.

3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions.

Art. 30

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail⁶ telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:

- a. Les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;

⁴ RS 0.820.1

⁵ RS 0.820.1

⁶ RS 0.820.1

- b. Les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
 - c. Les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
 - d. Les territoires pour lesquels il réserve sa décision.
2. Les engagements mentionnés aux alinéas a et b du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b, c et d du paragraphe 1 du présent article.
4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Art. 31

1. Lorsque les questions traitées par la présente convention entrent dans le cadre de la compétence propre des autorités d'un territoire non métropolitain, le Membre responsable des relations internationales de ce territoire, en accord avec le gouvernement dudit territoire, pourra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration d'acceptation, au nom de ce territoire, des obligations de la présente convention.
2. Une déclaration d'acceptation des obligations de la présente convention peut être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:
- a. Par deux ou plusieurs Membres de l'Organisation pour un territoire placé sous leur autorité conjointe;
 - b. Par toute autorité internationale responsable de l'administration d'un territoire en vertu des dispositions de la Charte des Nations Unies⁷ ou de toute autre disposition en vigueur, à l'égard de ce territoire.
3. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux dispositions des paragraphes précédents du présent article doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modification; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.
4. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer, entièrement ou partiellement par une déclaration ultérieure au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

⁷ RS 0.120

5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Partie IV

Dispositions finales

Art. 32

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Art. 33

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Art. 34

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Art. 35

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Art. 36

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies⁸, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Art. 37⁹

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Art. 38

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a. La ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 34 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Art. 39

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

(Suivent les signatures)

⁸ RS 0.120

⁹ Nouvelle teneur selon l'art. 1 de la conv. n° 116 du 26 juin 1961, approuvée par l'Ass. féd. le 2 oct. 1962 et en vigueur pour la Suisse depuis le 5 nov. 1962 (RS 0.822.721.6).

Champ d'application le 17 août 2008¹⁰

Etats parties	Ratification Adhésion (A) Déclaration de succession (S)		Entrée en vigueur	
Albanie	18 août	2004	18 août	2005
Algérie	19 octobre	1962 S	19 octobre	1962
Allemagne	14 juin	1955	14 juin	1956
Angola	4 juin	1976 S	4 juin	1976
Antigua-et-Barbuda ^a	2 février	1983 S	2 février	1983
Arabie Saoudite	15 juin	1978	15 juin	1979
Argentine	17 février	1955	17 février	1956
Arménie	17 décembre	2004	17 décembre	2005
Australie* ^{a b}	24 juin	1975	24 juin	1976
Autriche	30 avril	1949	30 avril	1950
Azerbaïdjan	9 août	2000	9 août	2001
Bahamas	25 mai	1976	25 mai	1977
Bahreïn	11 juin	1981	11 juin	1982
Bangladesh	22 juin	1972 S	22 juin	1972
Barbade ^a	8 mai	1967 S	8 mai	1967
Bélarus	25 septembre	1995	25 septembre	1996
Belgique	5 avril	1957	5 avril	1958
Belize	15 décembre	1983 S	15 décembre	1983
Bénin	11 juin	2001	11 juin	2002
Bolivie	15 novembre	1973	15 novembre	1974
Bosnie et Herzégovine	2 juin	1993 S	2 juin	1993
Brésil	11 octobre	1989	11 octobre	1990
Bulgarie	29 décembre	1949	29 décembre	1950
Burkina Faso	21 mai	1974	21 mai	1975
Burundi	30 juillet	1971	30 juillet	1972
Cameroun ^a	25 mai	1970	25 mai	1970
Cap-Vert	16 octobre	1979 S	16 octobre	1979
Chine				
Hong Kong ^c	6 juin	1997	1 ^{er} juillet	1997
Macao ^d	13 juillet	1999	20 décembre	1999
Chypre	23 septembre	1960	16 août	1960
Colombie ^a	13 novembre	1967	13 novembre	1968
Comores	23 octobre	1978 S	23 octobre	1978
Congo (Brazzaville)	26 novembre	1999	26 novembre	2000
Congo (Kinshasa)	19 avril	1968	19 avril	1969
Costa Rica	2 juin	1960	2 juin	1961
Côte d'Ivoire	5 juin	1987	5 juin	1988
Croatie	8 octobre	1991 S	8 octobre	1991

¹⁰ Une version du champ d'application mise à jour est publiée sur le site web du DFAE (<http://www.dfae.admin.ch/traites>).

Etats parties	Ratification Adhésion (A) Déclaration de succession (S)	Entrée en vigueur
Cuba	7 septembre 1954	7 septembre 1955
Danemark	6 août 1958	6 août 1959
Djibouti	3 août 1978 S	3 août 1978
Dominique	28 février 1983	28 février 1984
Egypte	11 octobre 1956	11 octobre 1957
El Salvador	15 juin 1995	15 juin 1996
Emirats arabes unis	27 mai 1982	27 mai 1983
Equateur	26 août 1975	26 août 1976
Espagne	30 mai 1960	30 mai 1961
Estonie	1 ^{er} février 2005	1 ^{er} février 2006
Fidji	19 avril 1974 S	19 avril 1974
Finlande	20 janvier 1950	20 janvier 1951
France	16 décembre 1950	16 décembre 1951
Guadeloupe	27 avril 1954 A	27 avril 1955
Guyana (française)	27 avril 1954 A	27 avril 1955
Martinique	27 avril 1954 A	27 avril 1955
Nouvelle-Calédonie ^e	27 novembre 1974	27 novembre 1974
Polynésie française	27 novembre 1974	27 novembre 1974
Réunion	27 avril 1954 A	27 avril 1955
Saint-Pierre-et-Miquelon	27 novembre 1974	27 novembre 1974
Gabon	17 juillet 1972	17 juillet 1973
Ghana	2 juillet 1959	2 juillet 1960
Grèce	16 juin 1955	16 juin 1956
Grenade ^a	9 juillet 1979 S	9 juillet 1979
Guatemala	13 février 1952	13 février 1953
Guinée	26 mars 1959	26 mars 1960
Guinée-Bissau	21 février 1977	21 février 1977
Guyana ^a	8 juin 1966 S	8 juin 1966
Haïti	31 mars 1952	31 mars 1953
Honduras	6 mai 1983	6 mai 1984
Hongrie	4 janvier 1994	4 janvier 1995
Inde ^a	7 avril 1949	7 avril 1950
Indonésie	29 janvier 2004	29 janvier 2005
Iraq	13 janvier 1951	13 janvier 1952
Irlande	16 juin 1951	16 juin 1952
Israël	7 juin 1955	7 juin 1956
Italie	22 octobre 1952	22 octobre 1953
Jamaïque ^a	26 décembre 1962 S	26 décembre 1962
Japon	20 octobre 1953	20 octobre 1954
Jordanie	27 mars 1969	27 mars 1970
Kazakhstan	6 juillet 2001	6 juillet 2002
Kenya	13 janvier 1964 S	13 janvier 1964
Kirghizistan	26 juillet 2000	26 juillet 2001
Koweït	23 novembre 1964	23 novembre 1965

Etats parties	Ratification Adhésion (A) Déclaration de succession (S)		Entrée en vigueur	
Lesotho	14 juin	2001	14 juin	2002
Lettonie	25 juillet	1994	25 juillet	1995
Liban	26 juillet	1962	26 juillet	1963
Libéria	25 mars	2003	25 mars	2004
Libye	27 mai	1971	27 mai	1972
Lituanie	26 septembre	1994	26 septembre	1995
Luxembourg	3 mars	1958	3 mars	1959
Macédoine	17 novembre	1991 S	17 novembre	1991
Madagascar	21 décembre	1971	21 décembre	1972
Malaisie	3 mars	1964 S	3 mars	1964
Malawi	22 mars	1965	22 mars	1966
Mali	2 mars	1964	2 mars	1965
Malte ^a	4 janvier	1965 S	4 janvier	1965
Maroc	14 mars	1958	14 mars	1959
Maurice	2 décembre	1969 S	2 décembre	1969
Mauritanie	8 novembre	1963	8 novembre	1964
Moldova	12 août	1996	12 août	1997
Monténégro	3 juin	2006	3 juin	2007
Mozambique	6 juin	1977	6 juin	1978
Niger	9 janvier	1979	9 janvier	1980
Nigéria ^a	17 octobre	1960 S	17 octobre	1960
Norvège	5 janvier	1949	7 avril	1950
Nouvelle-Zélande ^a	30 novembre	1959	30 novembre	1960
Ouganda ^a	4 juin	1963 S	4 juin	1963
Pakistan	10 octobre	1953	10 octobre	1954
Panama	3 juin	1958	3 juin	1959
Paraguay	28 août	1967	28 août	1968
Pays-Bas	15 septembre	1951	15 septembre	1952
Antilles néerlandaises	15 septembre	1951	15 septembre	1952
Aruba ^f	1 ^{er} janvier	1986	1 ^{er} janvier	1986
Pérou	1 ^{er} février	1960	1 ^{er} février	1961
Pologne	2 juin	1995	2 juin	1996
Portugal	12 février	1962	12 février	1963
Qatar	18 août	1976	18 août	1977
République centrafricaine	9 juin	1964	9 juin	1965
République dominicaine	22 septembre	1953	22 septembre	1954
Roumanie	6 juin	1973	6 juin	1974
Royaume-Uni* ^a	28 juin	1949	28 juin	1950
Gibraltar*	22 mars	1958 A	22 mars	1959
Russie	2 juillet	1998	2 juillet	1999
Rwanda	2 décembre	1980	2 décembre	1981
Saint-Vincent-et-les Grenadines	21 octobre	1998 S	21 octobre	1998
Salomon, Iles	6 août	1985 S	6 août	1985
Sao Tomé-et-Principe	1 ^{er} juin	1982 S	1 ^{er} juin	1982

Etats parties	Ratification Adhésion (A) Déclaration de succession (S)		Entrée en vigueur	
Sénégal	22 octobre	1962	22 octobre	1963
Serbie	24 novembre	2000 S	18 août	1956
Seychelles	28 octobre	2005	28 octobre	2006
Sierra Leone ^a	13 juin	1961 S	13 juin	1961
Singapour	25 octobre	1965 S	25 octobre	1965
Slovénie	29 mai	1992 S	29 mai	1992
Soudan	22 octobre	1970	22 octobre	1971
Sri Lanka	3 avril	1956	3 avril	1957
Suède	25 novembre	1949	25 novembre	1950
Suisse	13 juillet	1949	13 juillet	1950
Suriname	15 juin	1976 S	15 juin	1976
Swaziland	5 juin	1981	5 juin	1982
Syrie	26 juillet	1960	26 juillet	1961
Taiwan (Taïpei chinois)	13 février	1962	13 février	1963
Tanzanie ^a	30 janvier	1962 S	30 janvier	1962
Tchad	30 novembre	1965	30 novembre	1966
Trinité-et-Tobago	17 août	2007	17 août	2008
Tunisie	15 mai	1957	15 mai	1958
Turquie	5 mars	1951	5 mars	1952
Ukraine	10 novembre	2004	10 novembre	2004
Uruguay	28 juin	1973	28 juin	1974
Venezuela	21 juillet	1967	21 juillet	1968
Vietnam	3 octobre	1994	3 octobre	1995
Yémen	29 juillet	1976	29 juillet	1977
Zimbabwe	16 septembre	1993	16 septembre	1994

* Réserves et déclarations, voir ci-après.

^a Cet Etat est lié à la convention à l'exclusion de la partie II.

^b La conv. n'est pas applicable à Norfolk.

^c Du 22 mars 1959 au 30 juin 1997, la conv. était applicable à Hong Kong sur la base d'une déclaration d'extension territoriale du Royaume-Uni. A partir du 1^{er} juillet 1997, Hong Kong est devenue une Région administrative spéciale (RAS) de la République populaire de Chine. En vertu de la déclaration chinoise du 6 juin 1997, la conv. est également applicable à la RAS Hong Kong à partir du 1^{er} juillet 1997.

^d En vertu d'une déclaration de la République populaire de Chine du 13 juillet 1999, la conv. est applicable à la Région administrative spéciale (RAS) de Macao à partir du 20 déc. 1999.

^e La conv. est applicable sans modification à la Nouvelle-Calédonie avec effet le 5 avril 2000.

^f Au 1^{er} janv. 1986 l'île d'Aruba, qui faisait partie des Antilles néerlandaises, a acquis son autonomie interne au sein du Royaume des Pays-Bas. Ce changement n'affecte que le fonctionnement des relations constitutionnelles internes au sein du Royaume.

Réserves et déclarations**Royaume-Uni**

Le Gouvernement du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord déclare que:

- 1) Il appliquera les dispositions de la Convention, pour autant qu'elles concernent l'industrie, y compris l'industrie minière et y compris les ateliers des entreprises de transport et leurs opérations de chargement et de déchargement des navires;
- 2) pour le moment, il se propose de profiter des dispositions permettant que certains établissements soient exclus de l'application de la Convention et n'a pas l'intention d'appliquer les dispositions de la Convention aux entreprises de transport au-delà de ce qui est prévu à l'alinéa 1) ci-dessus ni aux établissements commerciaux.

— 35 —

Décret n° 74-456 du 15 mai 1974 portant publication de la Convention internationale du travail n° 129 concernant l'inspection du travail dans l'agriculture, adoptée par la Conférence internationale du travail le 25 juin 1969 (1).

(Journal officiel du 18 mai 1974, p. 5370.)

Le Président du Sénat, exerçant provisoirement les fonctions du Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre, du ministre des affaires étrangères et du ministre du travail, de l'emploi et de la population,

Vu les articles 52 à 55 de la Constitution ;

Vu le décret n° 53-192 du 14 mars 1953 relatif à la ratification et à la publication des engagements internationaux souscrits par la France,

Décète :

Art. 1^{er}. — La convention internationale du travail n° 129 concernant l'inspection du travail dans l'agriculture, adoptée par la conférence internationale du travail le 25 juin 1969, sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Art. 2. — Le Premier ministre, le ministre des affaires étrangères et le ministre du travail, de l'emploi et de la population sont chargés de l'exécution du présent décret.

Fait à Paris, le 15 mai 1974.

ALAIN POHER.

Par le président du Sénat, exerçant provisoirement les fonctions du Président de la République :

Le Premier ministre,

PIERRE MESSMER.

Le ministre des affaires étrangères,

MICHEL JOBERT.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la population,

GEORGES GORSE.

(1) Les formalités prévues à l'article 29 (§ 3) de la présente convention, en vue de son entrée en vigueur, ont été accomplies, en ce qui concerne la France, le 28 décembre 1972.

CONVENTION INTERNATIONALE DU TRAVAIL N° 129
CONCERNANT L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS L'AGRICULTURE

La Conférence générale de l'Organisation internationale du travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du travail et s'y étant réunie le 4 juin 1969, en sa cinquante-troisième session ;

Notant les termes des Conventions internationales du travail existantes concernant l'inspection du travail, telles que la Convention sur l'inspection du travail, 1947, qui s'applique à l'industrie et au commerce, et la Convention sur les plantations, 1958, qui s'applique à un type particulier d'entreprises agricoles ;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter à présent des normes internationales sur l'inspection du travail dans l'agriculture en général ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans l'agriculture, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une Convention internationale,

adopte, le 25 juin 1969, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 :

Article 1^{er}.

1. Aux fins de la présente Convention, les termes « entreprise agricole » désignent les entreprises ou parties d'entreprises ayant pour objet la culture, l'élevage, la sylviculture, l'horticulture, la transformation primaire des produits agricoles par l'exploitant, ou toutes autres formes d'activité agricole.

2. Lorsqu'il sera nécessaire, l'autorité compétente déterminera, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, s'il en existe, la ligne de démarcation entre l'agriculture, d'une part, et l'industrie et le commerce, d'autre part, de telle sorte qu'aucune entreprise agricole n'échappe au système national d'inspection du travail.

3. Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la Convention s'applique à une entreprise ou partie d'entreprise, la question sera tranchée par l'autorité compétente.

Article 2.

Dans la présente Convention, les termes « dispositions légales » comprennent, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

Article 3.

Tout Membre de l'Organisation internationale du travail pour lequel la présente Convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans l'agriculture.

Article 4.

Le système d'inspection du travail dans l'agriculture s'appliquera aux entreprises agricoles dans lesquelles sont occupés des travailleurs salariés ou des apprentis, quels que soient leur mode de rémunération et le type, la forme ou la durée de leur contrat.

Article 5.

1. Tout Membre qui ratifie la présente Convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, s'engager à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories suivantes de personnes travaillant dans des entreprises agricoles :

- a) Fermiers n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, métayers et catégories analogues de travailleurs agricoles ;
- b) Personnes associées à la gestion d'une entreprise collective, telles que les membres d'une coopérative ;
- c) Membres de la famille de l'exploitant tels que définis par la législation nationale.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention pourra par la suite communiquer au Directeur général du Bureau international du travail une déclaration par laquelle il s'engage à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories de personnes énumérées au paragraphe précédent qui n'auraient pas déjà été mentionnées dans une déclaration antérieure.

3. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention devra indiquer, dans les rapports qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du travail, dans quelle mesure il a donné suite ou se propose de donner suite aux dispositions de la Convention en ce qui concerne celles des catégories de personnes énumérées au paragraphe 1 ci-dessus qui n'auraient pas fait l'objet de telles déclarations.

Article 6.

1. Le système d'inspection du travail dans l'agriculture sera chargé :

a) D'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions concernant la durée du travail, les salaires, le repos hebdomadaire et les congés, la sécurité, l'hygiène et le bien-être, l'emploi des femmes, des enfants et des adolescents, et d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions ;

b) De fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;

c) De porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes et de lui soumettre des propositions sur l'amélioration de la législation.

2. La législation nationale peut confier aux inspecteurs du travail dans l'agriculture des fonctions d'assistance ou de contrôle portant sur l'application de dispositions légales relatives aux conditions de vie des travailleurs et de leur famille.

3. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail dans l'agriculture, celles-ci ne doivent pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

Article 7.

1. Pour autant que cela est compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail dans l'agriculture sera placée sous la surveillance et le contrôle d'un organe central.

2. S'il s'agit d'un Etat fédératif, l'expression « organe central » peut désigner un organe central établi soit au niveau fédéral, soit au niveau d'une entité constituante fédérée.

3. L'inspection du travail dans l'agriculture pourra être assurée par exemple :

a) Par un organe unique d'inspection du travail, compétent pour toutes les branches de l'activité économique ;

b) Par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation fonctionnelle assurée par la formation adéquate des inspecteurs chargés d'exercer leurs fonctions dans l'agriculture ;

c) Par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation institutionnelle assurée par la création d'un service techniquement qualifié dont les agents exerceraient leurs fonctions dans l'agriculture ;

d) Par une inspection spécialisée, chargée d'exercer ses fonctions dans l'agriculture, mais dont l'activité serait placée sous la surveillance d'un organe central doté des mêmes prérogatives, en matière d'inspection du travail, dans d'autres branches de l'activité économique, telles que l'industrie, les transports et le commerce.

Article 8.

1. Le personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture doit être composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

2. Lorsque cela est conforme à la législation ou à la pratique nationales, les Membres ont la faculté d'inclure dans leur système d'inspection du travail dans l'agriculture des agents ou représentants des organisations professionnelles, dont l'action compléterait celle des fonctionnaires publics ; ces agents ou représentants doivent bénéficier de garanties quant à la stabilité de leurs fonctions et être à l'abri de toute influence extérieure indue.

Article 9.

1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des agents de la fonction publique, les inspecteurs du travail dans l'agriculture seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude des candidats à remplir les tâches qu'ils ont à assumer.

2. Les moyens de vérifier cette aptitude doivent être déterminés par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture doivent recevoir une formation adéquate pour l'exercice de leurs fonctions, et des mesures seront prises pour assurer, de manière appropriée, leur perfectionnement en cours d'emploi.

Article 10.

Les femmes, aussi bien que les hommes, peuvent être désignées comme membres du personnel des services d'inspection du travail dans l'agriculture ; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices, respectivement.

Article 11.

Tout Membre doit prendre les mesures nécessaires pour assurer que des experts et techniciens dûment qualifiés et pouvant apporter leur concours à la solution des problèmes nécessitant des connaissances techniques collaborent au fonctionnement de l'inspection du travail dans l'agriculture, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales.

Article 12.

1. L'autorité compétente doit prendre les mesures appropriées pour favoriser une coopération effective entre les services d'inspection du travail dans l'agriculture et les services gouvernementaux ou institutions publiques ou agréées qui peuvent être appelés à exercer des activités analogues.

2. Si les circonstances l'exigent, l'autorité compétente peut confier, à titre auxiliaire, certaines fonctions d'inspection, au niveau régional ou local, à des services gouvernementaux appropriés ou à des institutions publiques, ou associer auxdites fonctions de tels services ou institutions, pour autant que l'application des principes prévus par la présente Convention n'en soit pas affectée.

Article 13.

L'autorité compétente doit prendre les mesures appropriées pour favoriser la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail dans l'agriculture, les employeurs et les travailleurs, ou leurs organisations, s'il en existe.

Article 14.

Des dispositions doivent être prises afin que le nombre des inspecteurs du travail dans l'agriculture soit suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et soit fixé compte tenu :

- a) De l'importance des tâches à accomplir, et notamment :
 - i) Du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des entreprises agricoles assujetties au contrôle de l'inspection ;
 - ii) Du nombre et de la diversité des catégories de personnes qui sont occupées dans ces entreprises ;
 - iii) Du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée ;
- b) Des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs ;
- c) Des conditions pratiques dans lesquelles les visites doivent être effectuées pour être efficaces.

Article 15.

1. L'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue de mettre à la disposition des inspecteurs du travail dans l'agriculture :

a) Des bureaux d'inspection locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service, accessibles, dans la mesure du possible, à tous intéressés, et situés en des lieux choisis en fonction de la situation géographique des entreprises agricoles et des facilités de communication existantes ;

b) Les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.

2. L'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail dans l'agriculture de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Article 16.

1. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, doivent être autorisés :

a) A pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, sur les lieux de travail assujettis au contrôle de l'inspection ;

b) A pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ;

c) A procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment :

i) A interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur, le personnel de l'entreprise ou toute autre personne se trouvant dans l'exploitation, sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales ;

ii) A demander, selon des modalités qui pourraient être définies par la législation nationale, communication de tous livres, registres et autres documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail et de vie, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits ;

iii) A prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des produits, matières et substances utilisés ou manipulés, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des produits, matières ou substances ont été prélevés et emportés à cette fin.

2. Les inspecteurs ne peuvent pas pénétrer, en vertu des alinéas a ou b du paragraphe précédent, dans l'habitation privée de l'exploitant d'une entreprise agricole, à moins qu'ils n'aient obtenu son accord ou qu'ils ne soient munis d'une autorisation spéciale délivrée par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs doivent, à l'occasion d'une visite d'inspection, informer de leur présence l'employeur ou son représentant ainsi que les travailleurs ou leurs représentants, à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Article 17.

Les services d'inspection du travail dans l'agriculture doivent être associés, dans les cas et dans les conditions prévus par l'autorité compétente, au contrôle préventif des nouvelles installations, des nouvelles substances et des nouveaux procédés de manipulation ou de transformation des produits, qui seraient susceptibles de constituer une menace à la santé ou à la sécurité.

Article 18.

1. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture doivent être autorisés à prendre des mesures destinées à éliminer les déficiences constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail dans les entreprises agricoles, y compris l'utilisation de substances dangereuses, et qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité.

2. Afin d'être à même de prendre de telles mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner :

a) Que soient apportées aux installations, aux locaux, aux outils, à l'équipement ou aux appareils, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité ;

b) Que des mesures immédiatement exécutoires, pouvant aller jusqu'à l'arrêt du travail, soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité.

3. Si la procédure envisagée au paragraphe 2 ci-dessus n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du Membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

4. Les défauts constatés par l'inspecteur lors de la visite d'une entreprise, ainsi que les mesures ordonnées en application du paragraphe 2 ou sollicitées en application du paragraphe 3, doivent être portées immédiatement à l'attention de l'employeur et des représentants des travailleurs.

Article 19.

1. L'inspection du travail dans l'agriculture doit être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle survenant dans le secteur agricole, dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

2. Dans la mesure du possible, les inspecteurs du travail doivent être associés à toute enquête sur place portant sur les causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles les plus graves, notamment lorsqu'il s'agit d'accidents ou de maladies entraînant la mort ou faisant un certain nombre de victimes.

Article 20.

Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail dans l'agriculture :

a) N'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle ;

b) Seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté le service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ;

c) Devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant une défectuosité, un danger dans les procédés de travail ou une infraction aux dispositions légales, et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection à la suite d'une plainte.

Article 21.

Les entreprises agricoles devront être inspectées aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales pertinentes.

Article 22.

1. Les personnes qui violent ou négligent d'observer les dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail dans l'agriculture sont passibles de poursuites judiciaires ou administratives immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale peut pré-

voir des exceptions pour les cas où un avertissement préalable doit être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.

2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

Article 23.

Si les inspecteurs du travail dans l'agriculture ne sont pas eux-mêmes habilités à intenter des poursuites, ils ont le droit de saisir directement l'autorité investie du pouvoir de les intenter, des procès-verbaux constatant des infractions aux dispositions légales.

Article 24.

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail dans l'agriculture et pour obstruction faite auxdits inspecteurs dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

Article 25.

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques sur les résultats de leurs activités dans l'agriculture.

2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale d'inspection et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par cette autorité ; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que ladite autorité le prescrira et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

Article 26.

1. L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel sur l'activité des services d'inspection dans l'agriculture, soit sous forme d'un rapport séparé, soit comme partie de son rapport annuel général.

2. Ces rapports annuels 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 communiquées au Directeur général du Bureau international du travail dans un délai de trois mois après leur publication.

Article 27.

Les rapports annuels publiés par l'autorité centrale d'inspection porteront notamment sur les sujets suivants, pour autant que ces sujets relèvent du contrôle de cette autorité :

- a) Lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail dans l'agriculture ;
- b) Personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture ;
- c) Statistiques des entreprises agricoles soumises au contrôle de l'inspection et nombre des personnes occupées dans ces entreprises ;
- d) Statistiques des visites d'inspection ;
- e) Statistiques des infractions commises et des sanctions infligées ;
- f) Statistiques des accidents du travail et de leurs causes ;
- g) Statistiques des maladies professionnelles et de leurs causes.

Article 28.

Les ratifications formelles de la présente Convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du travail et par lui enregistrées.

Article 29.

1. La présente Convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 30.

1. Tout membre ayant ratifié la présente Convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la Convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente Convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera

lié pour une nouvelle période de dix années et, par suite, pourra dénoncer la présente Convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 31.

1. Le Directeur général du Bureau international du travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente Convention entrera en vigueur.

Article 32.

Le Directeur général du Bureau international du travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 33.

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente Convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa revision totale ou partielle.

Article 34.

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle Convention portant revision totale ou partielle de la présente Convention, et à moins que la nouvelle Convention ne dispose autrement :

a) La ratification par un Membre de la nouvelle Convention portant revision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 30 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente Convention, sous réserve que la nouvelle Convention portant revision soit entrée en vigueur ;

b) A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention portant revision, la présente Convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente Convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la Convention portant revision.

Article 35.

Les versions française et anglaise du texte de la présente Convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la Convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail dans sa cinquante-troisième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1969.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures le 25 juin 1969 :

Le Président de la Conférence,

J. MÖRI.

Le Directeur général du Bureau international du travail,

DAVID A. MORSE.



C178 Convention sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996

Convention concernant l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer ((Note: Date d'entrée en vigueur: VIGUEUR=22:04:2000. Cette convention a été révisée en 2006 par la Convention du travail maritime (MLC).)

Lieu: Genève

Session de la Conférence:84

Date d'adoption:22:10:1996

Sujet: **Gens de mer**

Statut: Instrument à jour Cette convention a été adoptée après 1985 et est considérée à jour.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 octobre 1996, en sa quatre-vingt-quatrième session;

Notant les changements survenus dans la nature du secteur maritime et les changements qui en résultent pour les conditions de travail et de vie des gens de mer depuis que la recommandation sur l'inspection du travail (gens de mer), 1926, a été adoptée;

Rappelant les dispositions de la convention et de la recommandation sur l'inspection du travail, 1947; de la recommandation sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947, et de la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976;

Rappelant l'entrée en vigueur, le 16 novembre 1994, de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer, 1982;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la recommandation sur l'inspection du travail (gens de mer), 1926, question qui constitue le premier point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale s'appliquant seulement à l'Etat du pavillon,

adopte, ce vingt-deuxième jour d'octobre mil neuf cent quatre-vingt-seize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996.

PARTIE I. CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

Article 1

1. Sous réserve des dispositions contraires figurant dans le présent article, la présente convention s'applique à tout navire de mer immatriculé dans le territoire d'un Membre pour lequel la convention est en vigueur, de propriété publique ou privée, affecté, à des fins commerciales, au transport de marchandises ou de passagers ou utilisé à d'autres fins commerciales. Aux fins de la convention, un navire qui est immatriculé dans le territoire de deux Membres est considéré comme étant immatriculé dans le territoire de celui dont il bat le pavillon.

2. La législation nationale déterminera quels navires seront réputés navires de mer aux fins de la présente convention.

3. La présente convention s'applique aux remorqueurs de mer.

4. La présente convention ne s'applique pas aux navires d'une jauge brute inférieure à 500 ni aux navires tels que les plates-formes de forage et d'exploitation quand ils ne sont pas utilisés pour la navigation. Il incombera à l'autorité centrale de coordination de décider, en consultation avec les organisations les plus représentatives des armateurs et des gens de mer, quels sont les navires visés par le présent alinéa.

5. Pour autant que l'autorité centrale de coordination le juge réalisable, après consultation des organisations représentatives des armateurs à la pêche et des pêcheurs, les dispositions de la convention s'appliqueront aux bateaux de pêche maritime commerciale.

6. En cas de doute sur la question de savoir si un navire doit être considéré comme affecté à l'exploitation maritime commerciale ou à la pêche maritime commerciale aux fins de la convention, la question sera réglée par l'autorité centrale de coordination, après consultation des organisations d'armateurs, de gens de mer et de pêcheurs intéressés.

7. Aux fins de la convention:

a) l'expression **autorité centrale de coordination** désigne les ministres, les services gouvernementaux ou toutes autres autorités publiques habilitées à édicter des arrêtés, règlements ou autres instructions ayant force obligatoire pour l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer, concernant tout navire immatriculé dans le territoire du Membre, et à en surveiller l'application;

b) le terme **inspecteur** désigne tout fonctionnaire ou autre agent public chargé d'inspecter tout aspect des conditions de travail et de vie des gens de mer, ainsi que toute autre personne munie de titres justificatifs appropriés qui procède à de telles inspections pour le compte d'une institution ou d'une organisation autorisée par l'autorité centrale de coordination, conformément aux dispositions de l'article 2, paragraphe 3;

c) l'expression **dispositions légales** couvre, outre la législation nationale, les sentences arbitrales et les conventions collectives ayant force obligatoire;

d) l'expression **gens de mer** désigne les personnes employées, à quelque titre que ce soit, à bord d'un navire de mer auquel la convention s'applique. En cas de doute sur les catégories de personnes devant, aux fins de la présente convention, être considérées comme des gens de mer, la question sera réglée par l'autorité centrale de coordination après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressés;

e) l'expression **conditions de travail et de vie des gens de mer** désigne les conditions telles que celles concernant les normes d'entretien et de propreté des lieux de vie et de travail à bord, l'âge minimum, les contrats d'engagement, l'alimentation et le service de table, le logement de l'équipage, le recrutement, les effectifs, les qualifications, la durée du travail, les examens médicaux, la prévention des accidents du travail, les soins médicaux, les prestations de maladie et d'accident, le bien-être et les questions connexes, le rapatriement, les conditions et modalités

d'emploi soumis à la législation nationale, et la liberté syndicale telle qu'elle est définie dans la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de l'Organisation internationale du Travail.

PARTIE II. ORGANISATION DE L'INSPECTION

Article 2

1. Tout Membre auquel s'applique la convention devra assurer un système d'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer.
2. L'autorité centrale de coordination devra coordonner les inspections entièrement ou partiellement consacrées aux conditions de travail et de vie des gens de mer, et établir des principes à respecter.
3. L'autorité centrale de coordination assumera dans tous les cas la responsabilité de l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer. Elle pourra autoriser des institutions publiques ou d'autres organisations dont elle reconnaît la compétence et l'indépendance à procéder, en son nom, à une telle inspection. Elle devra tenir à jour et mettre à disposition du public une liste de ces institutions ou organisations.

Article 3

1. Chaque Membre veillera à ce que tous les navires immatriculés sur son territoire soient inspectés à des intervalles n'excédant pas trois ans et, lorsque cela est réalisable, chaque année, afin de vérifier que les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord sont conformes à la législation nationale.
2. Si un Membre reçoit une plainte ou acquiert la preuve qu'un navire immatriculé sur son territoire ne se conforme pas à la législation nationale concernant les conditions de travail et de vie des gens de mer, le Membre devra prendre des mesures pour procéder à l'inspection du navire dès que cela est réalisable.
3. Dans les cas de changements significatifs apportés à la construction ou aux aménagements du navire, il sera procédé à son inspection dans les trois mois qui suivent ces changements.

Article 4

Tout Membre devra désigner des inspecteurs qualifiés pour exercer les fonctions dont ils sont chargés et prendre les mesures nécessaires pour s'assurer qu'ils sont en nombre suffisant pour répondre aux exigences de la présente convention.

Article 5

1. Le statut et les conditions de service des inspecteurs devront les rendre indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.
2. Les inspecteurs, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, seront autorisés:

- a) à monter à bord des navires immatriculés dans le territoire du Membre et à pénétrer dans les locaux à des fins d'inspection;
- b) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes qu'ils jugent nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont strictement respectées;
- c) à exiger qu'il soit remédié aux carences;
- d) à interdire, sous réserve de tout droit de recours devant l'autorité administrative ou l'autorité judiciaire, à un navire de quitter le port jusqu'à ce que les dispositions nécessaires aient été prises, lorsqu'ils ont des raisons de croire qu'une carence constitue un danger significatif pour la santé et la sécurité des gens de mer, le navire ne devant pas être indûment retenu ou retardé.

Article 6

1. Lorsqu'il sera procédé à une inspection ou lorsque des mesures seront prises conformément aux dispositions de la présente convention, tous les efforts raisonnables devront être déployés pour éviter que le navire ne soit indûment retenu ou retardé.
2. L'armateur ou l'exploitant du navire pourra prétendre à une compensation pour tout préjudice ou perte qui résulterait d'une telle immobilisation ou d'un tel retard indu, la charge de la preuve lui incombant.

PARTIE III. SANCTIONS

Article 7

1. Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application incombe aux inspecteurs et pour obstruction faite aux inspecteurs dans l'exercice de leurs fonctions devront être prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.
2. Les inspecteurs auront la faculté de donner des avertissements et des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

PARTIE IV. RAPPORTS

Article 8

1. L'autorité centrale de coordination tiendra des registres des inspections des conditions de travail et de vie des gens de mer.
2. Elle publiera un rapport annuel sur les activités d'inspection, y compris une liste des institutions et organisations autorisées à procéder à des inspections en son nom. Ce rapport devra être publié dans un délai raisonnable, ne dépassant en aucun cas six mois, à partir de la fin de l'année à laquelle il se réfère.

Article 9

1. Les inspecteurs devront, pour toute inspection effectuée, soumettre un rapport à l'autorité centrale de coordination. Une copie de ce rapport en langue anglaise ou dans la langue de travail du navire sera remise au capitaine, une autre sera affichée sur le tableau d'affichage du navire pour l'information des gens de mer à bord ou communiquée à leurs représentants.

2. Dans le cas d'une inspection faisant suite à un incident majeur, le rapport devra être soumis aussitôt que possible et au plus tard un mois après la conclusion de l'inspection.

PARTIE V. DISPOSITIONS FINALES

Article 10

La présente convention remplace la recommandation sur l'inspection du travail (gens de mer), 1926.

Article 11

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 12

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 13

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 14

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 15

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 16

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 17

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

MLC Convention du travail maritime, 2006¹

Convention du travail maritime, 2006 (Note: Date d'entrée en vigueur: 00:00:0000)

Lieu : Genève

Date d'adoption:07:02:2006

Session de la Conférence:94

Sujet: **Gens de mer**

Statut: Instrument à jour Cette convention a été adoptée après 1985 et est considérée à jour.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 février 2006 en sa quatre-vingt-quatorzième session;

Désireuse de créer un instrument unique et cohérent qui intègre autant que possible toutes les normes à jour contenues dans les actuelles conventions et recommandations internationales du travail maritime ainsi que les principes fondamentaux énoncés dans d'autres conventions internationales du travail, notamment:

- la convention (no 29) sur le travail forcé, 1930;
- la convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948;
- la convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- la convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951;
- la convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957;
- la convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- la convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973;
- la convention (no 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999;

Consciente que l'Organisation a pour mandat fondamental de promouvoir des conditions de travail décentes;

Rappelant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998;

Consciente également que les gens de mer peuvent se prévaloir des dispositions d'autres instruments de l'OIT et doivent jouir des libertés et droits fondamentaux reconnus à toutes les personnes;

Considérant que les activités du secteur maritime se déploient dans le monde entier et que les gens de mer doivent par conséquent bénéficier d'une protection particulière;

Tenant compte également des normes internationales sur la sécurité des navires, la sécurité et la sûreté des personnes et la qualité de la gestion des navires édictées dans la Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, telle que modifiée, et dans la Convention de 1972 sur le règlement international pour prévenir les abordages en mer, telle que modifiée, ainsi que des prescriptions relatives à la formation et aux compétences requises des gens de mer qui figurent dans la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée;

¹ <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdsp1.htm>

Rappelant que la Convention des Nations Unies de 1982 sur le droit de la mer établit un cadre juridique général régissant l'ensemble des activités sur les mers et les océans, qu'elle revêt une importance stratégique comme base de l'action et de la coopération nationales, régionales et mondiales dans le secteur maritime et que son intégrité doit être préservée;

Rappelant l'article 94 de la Convention des Nations Unies de 1982 sur le droit de la mer qui définit les devoirs et les obligations incombant à l'Etat du pavillon notamment en ce qui concerne les conditions de travail, les effectifs et les questions sociales à bord des navires qui battent son pavillon;

Rappelant le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail qui dispose que l'adoption d'une convention ou d'une recommandation par la Conférence ou la ratification d'une convention par un Membre ne devront en aucun cas être considérées comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention ou la recommandation;

Déterminée à faire en sorte que ce nouvel instrument soit conçu de manière à recueillir la plus large acceptation possible par les gouvernements, les armateurs et les gens de mer attachés aux principes du travail décent, qu'il soit facile à mettre à jour et qu'il puisse être appliqué et respecté de manière effective;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'élaboration d'un tel instrument, question qui constitue le seul point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-troisième jour de février deux mille six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention du travail maritime, 2006.

Obligations générales

Article I

1. 1. Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à donner plein effet à ses dispositions conformément aux prescriptions de l'article VI afin de garantir le droit de tous les gens de mer à un emploi décent.

2. Les Membres coopèrent entre eux pour assurer l'application effective et le plein respect de la présente convention.

Définitions et champ d'application

Article II

1. Aux fins de la présente convention, et sauf stipulation contraire dans une disposition particulière, l'expression:

a) **autorité compétente** désigne le ministre, le service gouvernemental ou toute autre autorité habilitée à édicter des règlements, des arrêtés ou autres instructions ayant force obligatoire dans le domaine visé par la disposition en question et à les faire appliquer;

b) **déclaration de conformité du travail maritime** désigne la déclaration visée dans la règle 5.1.3;

c) **jauge brute** désigne la jauge brute d'un navire mesurée conformément aux dispositions pertinentes de l'annexe I à la Convention internationale de 1969 sur le jaugeage des navires ou de toute autre convention l'ayant remplacée. Pour les navires visés par les dispositions transitoires de jaugeage adoptées par l'Organisation maritime internationale, la jauge brute est celle qui est indiquée dans la rubrique OBSERVATIONS du Certificat international de jaugeage des navires (1969);

d) **certificat de travail maritime** désigne le certificat visé dans la règle 5.1.3;

e) **prescriptions de la présente convention** renvoie aux prescriptions des articles, des règles et de la partie A du code qui font partie de la présente convention;

f) **gens de mer** ou **marin** désigne les personnes employées ou engagées ou travaillant à quelque titre que ce soit à bord d'un navire auquel la présente convention s'applique;

g) **contrat d'engagement maritime** renvoie à la fois au contrat de travail du marin et au rôle d'équipage;

h) **service de recrutement et de placement des gens de mer** désigne toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur public ou du secteur privé s'occupant du recrutement de gens de mer pour le compte d'armateurs ou de leur placement auprès d'armateurs;

i) **navire** désigne tout bâtiment ne naviguant pas exclusivement dans les eaux intérieures ou dans des eaux situées à l'intérieur ou au proche voisinage d'eaux abritées ou de zones où s'applique une réglementation portuaire;

j) **armateur** désigne le propriétaire du navire ou toute autre entité ou personne, telle que le gérant, l'agent ou l'affréteur coque nue, à laquelle le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, a accepté de se charger des tâches et obligations incombant aux armateurs aux termes de la présente convention, indépendamment du fait que d'autres entités ou personnes s'acquittent en son nom de certaines de ces tâches ou responsabilités.

2. Sauf disposition contraire expresse, la présente convention s'applique à tous les gens de mer.

3. Si, aux fins de la présente convention, l'appartenance d'une catégorie de personnes aux gens de mer soulève un doute, la question est tranchée par l'autorité compétente de chacun des Membres après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

4. Sauf disposition contraire expresse, la présente convention s'applique à tous les navires appartenant à des entités publiques ou privées normalement affectés à des activités commerciales, à l'exception des navires affectés à la pêche ou à une activité analogue et des navires de construction traditionnelle tels que les boutres et les jonques. La présente convention ne s'applique ni aux navires de guerre ni aux navires de guerre auxiliaires.

5. En cas de doute sur l'applicabilité de la présente convention à un navire ou à une catégorie de navires, la question est tranchée par l'autorité compétente de chacun des

Membres après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

6. Lorsque l'autorité compétente décide qu'il ne serait pas raisonnable ou possible au moment présent d'appliquer certains éléments particuliers du code visé à l'article VI, paragraphe 1, à un navire ou à certaines catégories de navires battant le pavillon du Membre, les dispositions pertinentes dudit code ne s'appliqueront pas, dès lors que la question visée est régie différemment par la législation nationale, des conventions collectives ou d'autres mesures. L'autorité compétente ne pourra en décider ainsi qu'en consultation avec les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, et seulement pour des navires d'une jauge brute inférieure à 200 qui n'effectuent pas de voyages internationaux.

7. Toute décision prise par un Membre en application des paragraphes 3, 5 ou 6 doit être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail qui en informera les Membres de l'Organisation.

8. Sauf disposition contraire expresse, toute référence à la «convention» vise également les règles et le code.

Droits et principes fondamentaux

Article III

Tout Membre vérifie que les dispositions de sa législation respectent, dans le contexte de la présente convention, les droits fondamentaux suivants:

- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- c) l'abolition effective du travail des enfants;
- d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Droits en matière d'emploi et droits sociaux des gens de mer

Article IV

1. Tous les gens de mer ont droit à un lieu de travail sûr et sans danger où les normes de sécurité sont respectées.

2. Tous les gens de mer ont droit à des conditions d'emploi équitables.

3. Tous les gens de mer ont droit à des conditions de travail et de vie décentes à bord des navires.

4. Tous les gens de mer ont droit à la protection de la santé, aux soins médicaux, à des mesures de bien-être et aux autres formes de protection sociale.

5. Tout Membre veille, dans les limites de sa juridiction, à ce que les droits en matière d'emploi et les droits sociaux des gens de mer, tels qu'énoncés dans les paragraphes qui précèdent, soient pleinement respectés conformément aux prescriptions de la présente convention. Sauf disposition contraire de celle-ci, le respect de ces droits peut être assuré par la législation nationale, les conventions collectives applicables, la pratique ou d'autres

mesures.

Responsabilité d'appliquer et de faire respecter les dispositions

Article V

1. Tout Membre applique et fait respecter la législation ou les autres mesures qu'il a adoptées afin de s'acquitter des obligations contractées aux termes de la présente convention en ce qui concerne les navires et les gens de mer relevant de sa juridiction.
2. Tout Membre exerce effectivement sa juridiction et son contrôle sur les navires battant son pavillon en se dotant d'un système propre à assurer le respect des prescriptions de la présente convention, notamment par des inspections régulières, des rapports, des mesures de suivi et l'engagement de poursuites conformément à la législation applicable.
3. Tout Membre veille à ce que les navires battant son pavillon soient en possession d'un certificat de travail maritime et d'une déclaration de conformité du travail maritime, comme le prescrit la présente convention.
4. Tout navire auquel la présente convention s'applique peut, conformément au droit international, faire l'objet de la part d'un Membre autre que l'Etat du pavillon, lorsqu'il se trouve dans l'un de ses ports, d'une inspection visant à vérifier que ce navire respecte les prescriptions de la présente convention. 5. Tout Membre exerce effectivement sa juridiction et son contrôle sur les services de recrutement et de placement des gens de mer éventuellement établis sur son territoire.
6. Tout Membre interdit les violations des prescriptions de la présente convention et doit, conformément au droit international, établir des sanctions ou exiger l'adoption de mesures correctives en vertu de sa législation, de manière à décourager toute violation.
7. Tout Membre s'acquitte des responsabilités contractées aux termes de la présente convention en faisant en sorte que les navires battant le pavillon de tout Etat ne l'ayant pas ratifiée ne bénéficient pas d'un traitement plus favorable que ceux battant le pavillon de tout Etat l'ayant ratifiée.

Règles et parties A et B du code

Article VI

1. Les règles et les dispositions de la partie A du code ont force obligatoire. Les dispositions de la partie B du code n'ont pas force obligatoire.
2. Tout Membre s'engage à respecter les droits et principes énoncés dans les règles et à appliquer chacune d'entre elles de la manière indiquée dans les dispositions correspondantes de la partie A du code. En outre, il doit dûment envisager de s'acquitter de ses obligations de la manière prescrite dans la partie B du code.
3. Un Membre qui n'est pas en mesure de mettre en œuvre les droits et principes de la manière indiquée dans la partie A du code peut, sauf disposition contraire expresse de la présente convention, en appliquer les prescriptions par la voie de dispositions législatives, réglementaires ou autres qui sont équivalentes dans l'ensemble aux dispositions de la partie A.

4. Aux seules fins des dispositions du paragraphe 3 du présent article, une loi, un règlement, une convention collective ou toute autre mesure d'application est considéré comme équivalent dans l'ensemble dans le contexte de la présente convention si le Membre vérifie que: a) il favorise la pleine réalisation de l'objectif et du but général de la disposition ou des dispositions concernées de la partie A du code;

b) il donne effet à la disposition ou aux dispositions concernées de la partie A du code.

Consultations avec les organisations d'armateurs et de gens de mer

Article VII

Les dérogations, exemptions et autres applications souples de la présente convention nécessitant, aux termes de celle-ci, la consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer ne peuvent être décidées par un Membre, en l'absence de telles organisations représentatives sur son territoire, qu'après consultation avec la commission visée à l'article XIII.

Entrée en vigueur

Article VIII

1. Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

2. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général.

3. La convention entrera en vigueur douze mois après que la ratification d'au moins 30 Membres représentant au total au moins 33 pour cent de la jauge brute de la flotte marchande mondiale aura été enregistrée.

4. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Dénonciation

Article IX

1. Un Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix ans à compter de la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation ne prend effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre qui, dans l'année après la période de dix années mentionnée au paragraphe 1 du présent article, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue sera lié pour une nouvelle période de dix ans et pourra, par la suite, dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article. Effet de l'entrée en vigueur

Article X

La présente convention porte révision des conventions suivantes:

Convention (n° 7) sur l'âge minimum (travail maritime), 1920
Convention (n° 8) sur les indemnités de chômage (naufage), 1920
Convention (n° 9) sur le placement des marins, 1920
Convention (n° 16) sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921
Convention (n° 22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926
Convention (n° 23) sur le rapatriement des marins, 1926
Convention (n° 53) sur les brevets de capacité des officiers, 1936
Convention (n° 54) des congés payés des marins, 1936
Convention (n° 55) sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936
Convention (n° 56) sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936
Convention (n° 57) sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936
Convention (n° 58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936
Convention (n° 68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946
Convention (n° 69) sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946
Convention (n° 70) sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946
Convention (n° 72) des congés payés des marins, 1946
Convention (n° 73) sur l'examen médical des gens de mer, 1946
Convention (n° 74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946
Convention (n° 75) sur le logement des équipages, 1946
Convention (n° 76) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1946
Convention (n° 91) sur les congés payés des marins (révisée), 1949
Convention (n° 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949
Convention (n° 93) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1949
Convention (n° 109) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1958
Convention (n° 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970
Convention (n° 134) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970
Convention (n° 145) sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976
Convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976
Convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976
Protocole de 1996 relatif à la convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976
Convention (n° 163) sur le bien-être des gens de mer, 1987
Convention (n° 164) sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987
Convention (n° 165) sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987
Convention (n° 166) sur le rapatriement des marins (révisée), 1987
Convention (n° 178) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996
Convention (n° 179) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996
Convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996.

Fonctions de dépositaire

Article XI

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toute ratification, acceptation et dénonciation qui lui seront communiquées en vertu de la présente convention.
2. Quand les conditions énoncées au paragraphe 3 de l'article VIII auront été remplies, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article XII

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, aux fins d'enregistrement conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets sur toute ratification, acceptation et dénonciation enregistrée en vertu de la présente convention.

Commission tripartite spéciale

Article XIII

1. Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail suit en permanence l'application de la présente convention par le truchement d'une commission créée par lui et dotée d'une compétence spéciale dans le domaine des normes du travail maritime.

2. Pour traiter des questions relevant de la présente convention, cette commission est composée de deux représentants désignés par le gouvernement de chacun des Membres ayant ratifié la présente convention et des représentants des armateurs et des gens de mer désignés par le Conseil d'administration après consultation de la Commission paritaire maritime.

3. Les représentants gouvernementaux des Membres n'ayant pas encore ratifié la présente convention peuvent participer aux travaux de la commission mais sans droit de vote sur les questions relevant de la convention. Le Conseil d'administration peut inviter d'autres organisations ou entités à se faire représenter à la commission par des observateurs.

4. Les droits de vote des représentants des armateurs et des représentants des gens de mer à la commission sont pondérés de façon à garantir que chacun de ces deux groupes possède la moitié des droits de vote dont dispose l'ensemble des gouvernements représentés à la réunion et autorisés à voter.

Amendement à la présente convention

Article XIV

1. La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail peut adopter des amendements à toute disposition de la présente convention dans le cadre de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et des règles et procédures de l'Organisation relatives à l'adoption des conventions. Des amendements au code peuvent également être adoptés conformément aux procédures prescrites à l'article XV.

2. Le texte desdits amendements est communiqué pour ratification aux Membres dont les instruments de ratification de la présente convention ont été enregistrés avant leur adoption.

3. Le texte de la convention modifiée est communiqué aux autres Membres de l'Organisation pour ratification conformément à l'article 19 de la Constitution.

4. Un amendement est réputé avoir été accepté à la date à laquelle ont été enregistrés les instruments de ratification de cet amendement ou, selon le cas, les instruments de ratification de la convention modifiée d'au moins 30 Membres représentant au total au moins 33 pour cent de la jauge brute de la flotte marchande mondiale.

5. Un amendement adopté dans le cadre de l'article 19 de la Constitution n'a force obligatoire que pour les Membres de l'Organisation dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail. 6. Pour les Membres visés au paragraphe 2 du présent article, un amendement entre en vigueur douze mois après la date d'acceptation visée au paragraphe 4 du présent article, ou douze mois après la date d'enregistrement de leur instrument de ratification, si cette date est postérieure.

7. Sous réserve des dispositions du paragraphe 9, pour les Membres visés au paragraphe 3 du présent article, la convention modifiée entre en vigueur douze mois après la date d'acceptation visée au paragraphe 4 du présent article, ou douze mois après la date d'enregistrement de leur instrument de ratification, si cette date est postérieure.

8. Pour les Membres dont la ratification de la convention a été enregistrée avant l'adoption d'un amendement mais qui n'ont pas ratifié celui-ci, la présente convention demeure en vigueur sans l'amendement en question.

9. Tout Membre dont l'instrument de ratification de la présente convention est enregistré après l'adoption de l'amendement mais avant la date visée au paragraphe 4 du présent article peut préciser, dans une déclaration jointe audit instrument, qu'il ratifie la convention mais non l'amendement. Si l'instrument de ratification est accompagné d'une telle déclaration, la convention entre en vigueur pour le Membre concerné douze mois après la date d'enregistrement de l'instrument de ratification. Si celui-ci n'est pas accompagné d'une déclaration ou s'il est enregistré à la date ou après la date visée au paragraphe 4, la convention entre en vigueur pour le Membre concerné douze mois après cette date; dès l'entrée en vigueur de la convention modifiée conformément au paragraphe 7 du présent article, l'amendement a force obligatoire pour le Membre concerné, sauf disposition contraire dudit amendement.

Amendements au code

Article XV

1. Le code peut être amendé soit selon la procédure énoncée à l'article XIV, soit, sauf disposition contraire expresse, selon la procédure décrite dans le présent article.

2. Un amendement au code peut être proposé au Directeur général du Bureau international du Travail par le gouvernement d'un Membre de l'Organisation, par le groupe des représentants des armateurs ou par le groupe des représentants des gens de mer nommés à la commission visée à l'article XIII. Un amendement proposé par un gouvernement doit avoir été proposé ou être appuyé par au moins cinq gouvernements de Membres ayant ratifié la convention ou par le groupe des représentants des armateurs ou des gens de mer susvisés.

3. Après avoir vérifié que la proposition d'amendement remplit les conditions établies au paragraphe 2 du présent article, le Directeur général la communique sans tarder, avec toute observation ou suggestion jugée opportune, à l'ensemble des Membres de l'Organisation en les invitant à lui faire connaître leurs observations ou suggestions sur cette proposition dans un délai de six mois ou dans le délai, compris entre trois et neuf mois, fixé par le Conseil d'administration.

4. A l'expiration du délai visé au paragraphe 3 du présent article, la proposition, accompagnée d'un résumé des observations ou suggestions faites selon le même paragraphe, est transmise à la commission pour examen dans le cadre d'une réunion. Un

amendement est réputé adopté:

a) si la moitié au moins des gouvernements des Membres ayant ratifié la présente convention sont représentés à la réunion au cours de laquelle la proposition est examinée;

b) si une majorité d'au moins deux tiers des membres de la commission votent en faveur de l'amendement; et

c) si cette majorité rassemble au moins la moitié des voix des membres gouvernementaux, la moitié des voix des représentants des armateurs et la moitié des voix des représentants des gens de mer inscrits à la réunion lorsque la proposition est mise aux voix.

5. Un amendement adopté conformément aux dispositions du paragraphe 4 du présent article est présenté à la session suivante de la Conférence pour approbation. Pour être approuvé, il doit recueillir la majorité des deux tiers des voix des délégués présents. Si cette majorité n'est pas atteinte, l'amendement est renvoyé devant la commission pour que celle-ci le réexamine, si elle le souhaite.

6. Le Directeur général notifie les amendements approuvés par la Conférence à chacun des Membres dont l'instrument de ratification de la présente convention a été enregistré avant la date de cette approbation. Ces Membres sont désignés ci-après comme les «Membres ayant déjà ratifié la convention». La notification qu'ils reçoivent fait référence au présent article et un délai leur est imparti pour exprimer formellement leur désaccord. Ce délai est de deux ans à compter de la date de notification sauf si, lorsqu'elle approuve l'amendement, la Conférence fixe un délai différent qui doit être au minimum d'une année. Une copie de la notification est communiquée pour information aux autres Membres de l'Organisation.

7. Un amendement approuvé par la Conférence est réputé avoir été accepté sauf si, avant la fin du délai prescrit, plus de 40 pour cent des Membres ayant ratifié la convention et représentant 40 pour cent au moins de la jauge brute de la flotte marchande mondiale des Membres ayant ratifié la convention expriment formellement leur désaccord auprès du Directeur général.

8. Un amendement réputé avoir été accepté entre en vigueur six mois après la fin du délai fixé pour tous les Membres ayant déjà ratifié la convention, sauf ceux ayant exprimé formellement leur désaccord conformément aux dispositions du paragraphe 7 du présent article et n'ayant pas retiré ce désaccord conformément aux dispositions du paragraphe 11. Toutefois:

a) avant la fin du délai fixé, tout Membre ayant déjà ratifié la convention peut informer le Directeur général qu'il ne sera lié par l'amendement que lorsqu'il aura notifié expressément son acceptation;

b) avant la date d'entrée en vigueur de l'amendement, tout Membre ayant déjà ratifié la convention peut informer le Directeur général qu'il n'appliquera pas cet amendement pendant une période déterminée.

9. Un amendement faisant l'objet de la notification mentionnée au paragraphe 8 a) du présent article entre en vigueur pour le Membre ayant notifié son acceptation six mois après la date à laquelle il a informé le Directeur général qu'il accepte l'amendement ou à la date à laquelle l'amendement entre en vigueur pour la première fois, si celle-ci est postérieure.

10. La période visée au paragraphe 8 b) du présent article ne devra pas dépasser une année

à compter de la date d'entrée en vigueur de l'amendement ou se prolonger au-delà de la période plus longue prescrite par la Conférence au moment où elle a approuvé l'amendement.

11. Un Membre ayant exprimé formellement son désaccord sur un amendement donné peut le retirer à tout moment. Si la notification de ce retrait parvient au Directeur général après l'entrée en vigueur dudit amendement, celui-ci entre en vigueur pour le Membre six mois après la date à laquelle ladite notification a été enregistrée.

12. Une fois qu'un amendement est entré en vigueur, la convention ne peut être ratifiée que sous sa forme modifiée.

13. Dans la mesure où un certificat de travail maritime porte sur des questions couvertes par un amendement à la convention qui est entré en vigueur:

a) un Membre ayant accepté cet amendement n'est pas tenu d'étendre le bénéfice de la convention en ce qui concerne les certificats de travail maritime délivrés à des navires battant le pavillon d'un autre Membre qui:

i) a exprimé formellement, selon le paragraphe 7 du présent article, un désaccord avec l'amendement et ne l'a pas retiré; ou

ii) a notifié, selon le paragraphe 8 a) du présent article, que son acceptation est subordonnée à une notification ultérieure expresse de sa part et n'a pas accepté l'amendement;

b) un Membre ayant accepté l'amendement étend le bénéfice de la convention en ce qui concerne les certificats délivrés à des navires battant le pavillon d'un autre Membre qui a notifié, selon le paragraphe 8 b) du présent article, qu'il n'appliquera pas l'amendement pendant une période déterminée conformément au paragraphe 10 du présent article.

Textes faisant foi

Article XVI

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Note explicative sur les règles et le code de la convention du travail maritime

1. La présente note ne fait pas partie de la convention du travail maritime. Elle vise seulement à en faciliter la lecture.

2. La convention se compose de trois parties distinctes mais reliées entre elles, à savoir les articles, les règles et le code.

3. Les articles et les règles énoncent les droits et principes fondamentaux ainsi que les obligations fondamentales des Membres ayant ratifié la convention. Ils ne peuvent être modifiés que par la Conférence sur le fondement de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (voir article XIV de la convention).

4. Le code indique comment les règles doivent être appliquées. Il se compose d'une partie A (normes obligatoires) et d'une partie B (principes directeurs non obligatoires). Le code peut être modifié suivant la procédure simplifiée décrite à l'article XV de la convention. Etant donné qu'il contient des indications détaillées sur la manière dont les dispositions doivent

être appliquées, les modifications qui lui seront éventuellement apportées ne devront pas réduire la portée générale des articles et des règles.

5. Les dispositions des règles et du code sont regroupées sous les cinq titres suivants:

Titre 1: Conditions minimales requises pour le travail des gens de mer à bord des navires

Titre 2: Conditions d'emploi

Titre 3: Logement, loisirs, alimentation et service de table

Titre 4: Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection en matière de sécurité sociale

Titre 5: Conformité et mise en application des dispositions

6. Chaque titre contient des groupes de dispositions ayant trait à un droit ou à un principe (ou à une mesure de mise en application pour le titre 5), avec une numérotation correspondante. Ainsi, le premier groupe du titre 1 comprend la règle 1.1, la norme A1.1 et le principe directeur B1.1 (concernant l'âge minimum).

7. La convention a trois objectifs sous-jacents:

a) établir (dans les articles et règles) un ensemble solide de droits et de principes;

b) laisser aux Membres (grâce aux dispositions du code) une grande souplesse dans la manière dont ils mettent en œuvre ces principes et droits;

c) veiller (via le titre 5) à ce que les principes et les droits soient correctement respectés et mis en application.

8. La souplesse d'application résulte essentiellement de deux éléments: le premier est la faculté donnée à chaque Membre, si nécessaire (article VI, paragr. 3), de donner effet aux prescriptions détaillées de la partie A du code en mettant en œuvre des mesures équivalentes dans l'ensemble (telles que définies à l'article VI, paragr. 4).

9. Le second élément de souplesse réside dans les prescriptions obligatoires d'un grand nombre des dispositions de la partie A qui sont énoncées d'une façon plus générale, ce qui laisse une plus grande latitude quant aux mesures précises devant être prises au niveau national. Dans ces cas-là, des orientations pour la mise en œuvre sont données dans la partie B, non obligatoire, du code. Ainsi, les Membres ayant ratifié la convention peuvent vérifier le type de mesures qui peuvent être attendues d'eux en vertu de l'obligation générale énoncée dans la partie A, ainsi que les mesures qui ne seraient pas nécessairement exigées. Par exemple, la norme A4.1 prescrit que tous les navires doivent permettre un accès rapide aux médicaments nécessaires pour les soins médicaux à bord des navires (paragr. 1 b)) et que «tout navire dispose d'une pharmacie de bord» (paragr. 4 a)). Pour s'acquitter en toute bonne foi de cette obligation, il ne suffit manifestement pas d'avoir une pharmacie à bord de chaque navire. Une indication plus précise de ce qui est nécessaire pour garantir que le contenu de la pharmacie sera correctement stocké, utilisé et entretenu figure dans le principe directeur B4.1.1 (paragr. 4).

10. Les Membres ayant ratifié la convention ne sont pas liés par les principes directeurs indiqués et, comme il est précisé dans le titre 5 à propos du contrôle par l'Etat du port, les

inspections ne viseront que les prescriptions pertinentes (articles, règles et normes de la partie A). Toutefois, les Membres sont tenus, aux termes du paragraphe 2 de l'article VI, de dûment envisager de s'acquitter des obligations qui leur incombent au titre de la partie A du code de la manière indiquée dans la partie B. Après avoir dûment étudié les principes directeurs correspondants, ils peuvent décider de prendre des dispositions différentes pour le stockage, l'utilisation et l'entretien du contenu de la pharmacie, pour prendre l'exemple déjà cité. Ceci est acceptable. Toutefois, s'ils suivent les principes directeurs de la partie B, les Membres concernés, de même que les organes du BIT chargés de contrôler l'application des conventions internationales du travail, peuvent s'assurer sans plus ample examen que les dispositions prises par les Membres montrent qu'ils se sont acquittés de manière adéquate des obligations énoncées dans la partie A.

Les règles et le code

Titre 1. Conditions minimales requises pour le travail des gens de mer à bord d'un navire

Règle

Règle 1.1 - Age minimum

Objet: assurer qu'aucune personne n'ayant pas l'âge minimum ne travaille à bord d'un navire

1. 1. Aucune personne d'un âge inférieur à l'âge minimum ne peut être employée ou engagée ou travailler à bord d'un navire.
2. L'âge minimum au moment de l'entrée en vigueur initiale de la présente convention est de 16 ans.
3. Un âge minimum supérieur est exigé dans les cas spécifiés dans le code.

Norme

Norme A1.1 - Age minimum

1. L'emploi ou l'engagement ou le travail à bord d'un navire de toute personne de moins de 16 ans est interdit.
2. Le travail de nuit par un marin de moins de 18 ans est interdit. Aux fins de la présente norme, le terme «nuit» est défini conformément à la législation et à la pratique nationales. Il couvre une période de neuf heures consécutives au moins, commençant au plus tard à minuit et se terminant au plus tôt à 5 heures du matin.
3. Une dérogation à la stricte observation de la restriction concernant le travail de nuit peut être décidée par l'autorité compétente quand:
 - a) la formation effective des gens de mer concernés dans le cadre de programmes et plans d'études établis pourrait en être compromise; ou
 - b) la nature particulière de la tâche ou un programme de formation agréé exige que les gens de mer visés par la dérogation travaillent la nuit et l'autorité décide, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, que ce travail ne portera pas préjudice à leur santé ou à leur bien-être.

4. L'emploi ou l'engagement ou le travail des gens de mer de moins de 18 ans est interdit lorsque le travail est susceptible de compromettre leur santé ou leur sécurité. Les types de travail en question seront déterminés par la législation nationale ou par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, conformément aux normes internationales applicables.

Principe directeur

Principe directeur B1.1 - Age minimum

1. Lorsqu'ils établissent des règlements relatifs aux conditions de travail et de vie, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins des jeunes de moins de 18 ans.

Règle

Règle 1.2 - Certificat médical

Objet: assurer que tous les gens de mer sont médicalement aptes à exercer leurs fonctions en mer

1. Aucun marin ne peut travailler à bord d'un navire s'il ne produit pas un certificat médical attestant qu'il est médicalement apte à exercer ses fonctions.

2. Des exceptions ne sont possibles que dans les cas spécifiés dans le code.

Norme

Norme A1.2 - Certificat médical

1. L'autorité compétente exige qu'avant de commencer à servir à bord d'un navire les gens de mer soient en possession d'un certificat médical valide attestant qu'ils sont médicalement aptes aux fonctions qu'ils accompliront en mer.

2. Pour que les certificats médicaux rendent compte fidèlement de l'état de santé des gens de mer eu égard aux fonctions qu'ils ont à exercer, l'autorité compétente détermine, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, et compte dûment tenu des directives internationales applicables mentionnées dans la partie B du code, la nature de l'examen médical et du certificat correspondant.

3. La présente norme s'applique sans préjudice de la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée (STCW). Un certificat médical délivré conformément aux prescriptions de la STCW est accepté par l'autorité compétente aux fins de la règle 1.2. Un certificat médical conforme en substance à ces prescriptions, dans le cas des gens de mer qui ne sont pas couverts par la STCW, est également accepté.

4. Le certificat médical est délivré par un médecin dûment qualifié ou, dans le cas d'un certificat concernant uniquement la vue, par une personne reconnue par l'autorité compétente comme étant qualifiée pour délivrer de tels certificats. Les médecins doivent disposer d'une entière indépendance professionnelle en ce qui concerne les procédures d'examen médical.

5. En cas de refus de délivrance d'un certificat ou de limitation imposée à l'aptitude au travail en termes notamment de durée, de domaine d'activité ou de zone géographique, les gens de mer peuvent se faire examiner à nouveau par un autre médecin ou par un arbitre médical indépendants.

6. Le certificat médical indique notamment que:

a) l'ouïe et la vue de l'intéressé, ainsi que la perception des couleurs s'il s'agit d'une personne devant être employée à des tâches pour lesquelles l'aptitude au travail risque d'être diminuée par le daltonisme, sont toutes satisfaisantes;

b) l'intéressé n'est atteint d'aucun problème médical qui risque d'être aggravé par le service en mer, de le rendre inapte à ce service ou de mettre en danger la santé d'autres personnes à bord.

7. A moins qu'une période plus courte ne soit prescrite en raison de la nature des fonctions que l'intéressé aura à exécuter ou en vertu de la STCW:

a) un certificat médical reste valide pendant deux ans au maximum à moins que le marin n'ait moins de 18 ans, auquel cas la durée maximale de validité sera d'un an;

b) un certificat se rapportant à la perception des couleurs reste valide pendant six ans au maximum.

8. Dans les cas d'urgence, l'autorité compétente peut autoriser un marin à travailler sans certificat médical valide jusqu'au prochain port d'escale où il pourra se faire délivrer un certificat médical par un médecin qualifié, à condition que:

a) la durée de validité de cette autorisation ne dépasse pas trois mois;

b) l'intéressé soit en possession d'un certificat médical d'une date récente périmé.

9. Si la période de validité d'un certificat expire au cours d'un voyage, le certificat reste valide jusqu'au prochain port d'escale où le marin pourra se faire délivrer un certificat médical par un médecin qualifié, à condition que cette période n'excède pas trois mois.

10. Les certificats médicaux des gens de mer travaillant à bord des navires effectuant normalement des voyages internationaux doivent au minimum être fournis en anglais.

Principe directeur

Principe directeur B1.2 - Certificat médical

Principe directeur B1.2.1 - Directives internationales

1. L'autorité compétente, les médecins, les examinateurs, les armateurs, les représentants des gens de mer et toutes les autres personnes intéressées par la conduite des visites médicales destinées à déterminer l'aptitude physique des futurs gens de mer et des gens de mer en activité devraient suivre les Directives relatives à la conduite des examens médicaux d'aptitude précédant l'embarquement et des examens médicaux périodiques des gens de mer BIT/OMS, y compris toute version ultérieure, et toutes autres directives internationales applicables publiées par l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation maritime

internationale ou l'Organisation mondiale de la santé.

Règle

Règle 1.3 - Formation et qualifications

Objet: assurer que les gens de mer sont formés ou qualifiés pour exercer leurs fonctions à bord des navires

1. Pour travailler à bord d'un navire, un marin doit avoir suivi une formation, être titulaire d'un certificat de capacité ou être qualifié à un autre titre pour exercer ses fonctions.
2. Les gens de mer ne doivent être autorisés à travailler à bord d'un navire que s'ils ont suivi avec succès une formation à la sécurité individuelle à bord des navires.
3. Les formations et brevets conformes aux instruments ayant force obligatoire adoptés par l'Organisation maritime internationale sont considérés comme répondant aux prescriptions des paragraphes 1 et 2 de la présente règle.
4. Tout Membre qui, au moment où il ratifie la présente convention, est lié par les dispositions de la convention (no 74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946, doit continuer à s'acquitter des obligations découlant de cet instrument, sauf si des dispositions à caractère contraignant portant sur la question ont été adoptées par l'Organisation maritime internationale et sont entrées en vigueur, ou jusqu'à ce que tel soit le cas, ou jusqu'à ce que cinq ans se soient écoulés depuis l'entrée en vigueur de la présente convention conformément au paragraphe 3 de l'article VIII, la date la plus rapprochée étant retenue.

Règle 1.4 - Recrutement et placement

Objet: assurer que les gens de mer ont accès à un système efficient et bien réglementé de recrutement et de placement des gens de mer

1. 1. Tous les gens de mer doivent pouvoir avoir accès à un système efficient, adéquat et transparent pour trouver sans frais un emploi à bord d'un navire.
2. 2. Les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur le territoire d'un Membre doivent se conformer aux normes énoncées dans le code.
3. Tout Membre exige, en ce qui concerne les gens de mer qui travaillent à bord de navires battant son pavillon, que les armateurs qui utilisent des services de recrutement et de placement des gens de mer établis dans des pays ou territoires auxquels la présente convention ne s'applique pas s'assurent que ces services se conforment aux prescriptions énoncées dans le code.

Norme

Norme A1.4 - Recrutement et placement

1. Tout Membre qui a mis en place un service public de recrutement et de placement des gens de mer veille à ce que ce service soit géré dans les règles de façon à protéger et promouvoir les droits des gens de mer en matière d'emploi tels qu'ils sont énoncés dans la

présente convention.

2. Lorsque des services privés de recrutement et de placement des gens de mer dont l'objet principal est le recrutement et le placement des gens de mer ou qui recrutent et placent un nombre non négligeable de gens de mer opèrent sur le territoire d'un Membre, ils ne peuvent exercer leur activité qu'en vertu d'un système normalisé de licence ou d'agrément ou d'une autre forme de réglementation. Un tel système ne peut être établi, modifié ou remplacé qu'après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées. En cas de doute sur la question de savoir si la présente convention s'applique à un service privé de recrutement et de placement donné, la question doit être tranchée par l'autorité compétente de chaque Membre après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées. Il convient de ne pas encourager une prolifération excessive de ces services privés de recrutement et de placement.

3. Les dispositions du paragraphe 2 de la présente norme s'appliquent aussi, dans la mesure où l'autorité compétente, en consultation avec les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, estime qu'elles sont adaptées, dans le cas des services de recrutement et de placement assurés par une organisation de gens de mer sur le territoire d'un Membre pour fournir des gens de mer qui sont ressortissants du Membre à des navires qui battent son pavillon. Les services visés par ce paragraphe sont ceux qui remplissent les conditions suivantes:

- a) le service de recrutement et de placement est géré conformément à une convention collective conclue entre cette organisation et un armateur;
- b) tant l'organisation des gens de mer que l'armateur sont établis sur le territoire du Membre;
- c) le Membre dispose d'une législation nationale ou d'une procédure pour autoriser ou enregistrer la convention collective qui permet l'exploitation du service de recrutement et de placement;
- d) le service de recrutement et de placement est géré dans les règles et des mesures comparables à celles prévues au paragraphe 5 de la présente norme existent pour protéger et promouvoir les droits des gens de mer en matière d'emploi.

4. Rien dans la présente norme ou dans la règle 1.4 n'a pour effet:

- a) d'empêcher un Membre d'assurer un service public gratuit de recrutement et de placement des gens de mer dans le cadre d'une politique visant à répondre aux besoins des gens de mer et des armateurs, que ce service fasse partie du service public de l'emploi ouvert à l'ensemble des travailleurs et des employeurs ou qu'il agisse en coordination avec ce dernier;
- b) d'imposer à un Membre l'obligation d'établir sur son territoire un système de gestion des services privés de recrutement et de placement des gens de mer.

5. Tout Membre adoptant le système mentionné au paragraphe 2 de la présente norme doit au minimum, par voie de législation ou par d'autres mesures:

- a) interdire aux services de recrutement et de placement des gens de mer d'avoir recours à des moyens, mécanismes ou listes pour empêcher ou dissuader les gens de mer d'obtenir un emploi pour lequel ils possèdent les qualifications requises;

b) interdire que des honoraires ou autres frais soient facturés aux gens de mer, directement ou indirectement, en tout ou en partie, pour le recrutement, le placement ou l'obtention d'un emploi, en dehors du coût que les gens de mer doivent assumer pour obtenir un certificat médical national obligatoire, le livret professionnel national et un passeport ou autre document personnel de voyage similaire, sauf le coût des visas qui doit être à la charge de l'armateur;

c) s'assurer que les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur son territoire:

i) tiennent à disposition, aux fins d'inspection par l'autorité compétente, un registre à jour de tous les gens de mer recrutés ou placés par leur intermédiaire;

ii) s'assurent que, préalablement à l'engagement ou au cours du processus d'engagement, les gens de mer sont informés des droits et obligations énoncés dans leur contrat d'engagement et que les dispositions nécessaires sont prises pour que les gens de mer puissent examiner leur contrat d'engagement avant et après leur signature et pour qu'un exemplaire du contrat leur soit remis;

iii) vérifient que les gens de mer recrutés ou placés par leur intermédiaire possèdent les qualifications requises et détiennent les documents nécessaires pour l'emploi considéré, et que les contrats d'engagement maritime sont conformes à la législation et à toute convention collective incluse dans le contrat;

iv) s'assurent, dans la mesure où cela est réalisable, que l'armateur a les moyens d'éviter que les gens de mer ne soient abandonnés dans un port étranger;

v) examinent toute plainte concernant leurs activités et y répondent et avisent l'autorité compétente des plaintes pour lesquelles aucune solution n'a été trouvée;

vi) mettent en place un système de protection, sous la forme d'une assurance ou d'une mesure équivalente appropriée, pour indemniser les gens de mer ayant subi des pertes pécuniaires du fait que le service de recrutement et de placement ou l'armateur en vertu du contrat d'engagement maritime n'a pas rempli ses obligations à leur égard.

6. L'autorité compétente supervise et contrôle étroitement tous les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur le territoire du Membre concerné. Les licences ou agréments ou autres autorisations permettant de gérer un service privé sur le territoire sont accordés ou renouvelés seulement après vérification que le service de recrutement et de placement concerné remplit les conditions prévues par la législation nationale.

7. L'autorité compétente s'assure que des mécanismes et procédures appropriés existent en vue d'enquêter, si nécessaire, au sujet des plaintes relatives aux activités des services de recrutement et de placement des gens de mer, avec le concours, lorsqu'il y a lieu, des représentants des armateurs et des gens de mer.

8. Tout Membre doit, dans la mesure du possible, informer ses ressortissants des problèmes qui peuvent résulter d'un engagement sur un navire battant le pavillon d'un Etat qui n'a pas ratifié la présente convention, tant qu'il n'est pas établi que des normes équivalentes à celles fixées par cette convention sont appliquées. Les mesures prises à cet effet par le Membre qui a ratifié la convention ne devront pas être en contradiction avec le principe de la libre circulation des travailleurs stipulé par les traités auxquels les deux Etats concernés peuvent

être parties.

9. Tout Membre doit exiger que les armateurs de navires battant son pavillon qui utilisent des services de recrutement et de placement des gens de mer établis dans des pays ou territoires auxquels la présente convention ne s'applique pas s'assurent, dans la mesure du possible, que ces services respectent les prescriptions de la présente norme.

10. Rien dans la présente norme n'a pour effet de réduire les obligations et responsabilités des armateurs ou d'un Membre en ce qui concerne les navires battant son pavillon.

Principe directeur

Principe directeur B1.4 - Recrutement et placement

Principe directeur B1.4.1 - Directives organisationnelles et opérationnelles

1. En exécutant ses obligations en vertu du paragraphe 1 de la norme A1.4, l'autorité compétente devrait envisager de:

a) prendre les mesures nécessaires pour promouvoir une coopération efficace entre les services de recrutement et de placement des gens de mer, qu'ils soient publics ou privés;

b) prendre en compte, avec la participation des armateurs, des gens de mer et des établissements de formation concernés, les besoins du secteur maritime, aux niveaux national et international, lors de l'élaboration des programmes de formation des gens de mer qui, à bord, ont des responsabilités dans la sécurité de la navigation et la prévention de la pollution;

c) prendre des dispositions appropriées en vue de la coopération des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer à l'organisation et au fonctionnement des services publics de recrutement et de placement des gens de mer, là où ils existent;

d) déterminer, compte dûment tenu du respect de la vie privée et de la nécessité de protéger la confidentialité, les conditions dans lesquelles les données personnelles sur les gens de mer peuvent être traitées par les services de recrutement et de placement des gens de mer, y compris la collecte, la conservation, le recoupement et la communication de ces données à des tiers;

e) disposer d'un mécanisme de collecte et d'analyse des informations pertinentes sur le marché du travail maritime, notamment sur l'offre actuelle et prévisible de gens de mer embarqués, classés par âge, sexe, grade et qualifications, ainsi que sur les besoins du secteur, la collecte de données sur l'âge ou le sexe n'étant admissible qu'à des fins statistiques ou si elles sont utilisées dans le cadre d'un programme visant à prévenir toute discrimination fondée sur l'âge ou le sexe;

f) veiller à ce que le personnel responsable de la supervision des services publics et privés de recrutement et de placement des gens de mer qui, à bord, ont des responsabilités dans la sécurité de la navigation et la prévention de la pollution soit convenablement formé, en ayant acquis notamment une expérience reconnue du service en mer, et à ce qu'il possède une connaissance appropriée du secteur maritime, y compris les instruments internationaux maritimes sur la formation, les certificats de capacité et les normes du travail;

g) prescrire des normes opérationnelles et adopter des codes de conduite et des pratiques

éthiques pour les services de recrutement et de placement des gens de mer;

h) exercer un contrôle du système de licence ou d'agrément dans le cadre d'un système de normes de qualité.

2. Lors de la mise en place du système mentionné au paragraphe 2 de la norme A1.4, tout Membre devrait envisager d'exiger des services de recrutement et de placement des gens de mer établis sur son territoire qu'ils mettent au point et qu'ils maintiennent des pratiques de fonctionnement vérifiables. Ces pratiques de fonctionnement pour les services privés de recrutement et de placement des gens de mer et, dans la mesure où elles sont applicables, pour les services publics de recrutement et de placement des gens de mer devraient porter sur les points suivants:

a) les examens médicaux, les documents d'identité des gens de mer et toutes autres formalités auxquelles ceux-ci doivent satisfaire pour obtenir un emploi;

b) la tenue, dans le respect de la vie privée et de la confidentialité, de registres complets et détaillés des gens de mer couverts par leur système de recrutement et de placement, lesquels devraient au moins inclure les informations suivantes: i) les qualifications des gens de mer; ii) leurs états de service; iii) les données personnelles pertinentes pour l'emploi; iv) les données médicales pertinentes pour l'emploi;

c) la tenue à jour de listes des navires auxquels les services de recrutement et de placement fournissent des gens de mer et l'assurance qu'il existe un moyen de contacter ces services à tout moment en cas d'urgence;

d) les procédures propres à assurer que les services de recrutement et de placement des gens de mer ou leur personnel n'exploitent pas les gens de mer lorsqu'il s'agit d'obtenir un engagement à bord de tel ou tel navire ou dans telle ou telle compagnie;

e) les procédures propres à parer aux risques d'exploitation des gens de mer pouvant résulter de la remise d'avances sur salaire ou de toute autre transaction financière conclue entre l'armateur et les gens de mer et traitée par les services de recrutement et de placement;

f) la nécessité de faire connaître clairement les frais que les gens de mer devront éventuellement prendre à leur charge lors du recrutement;

g) la nécessité de veiller à ce que les gens de mer soient informés de toutes conditions particulières applicables au travail pour lequel ils vont être engagés, ainsi que des politiques adoptées par l'armateur en ce qui concerne leur emploi;

h) les procédures établies pour traiter les cas d'incompétence ou d'indiscipline conformément aux principes d'équité, à la législation et à la pratique nationales et, le cas échéant, aux conventions collectives;

i) les procédures propres à assurer, dans la mesure où cela est réalisable, que tous les certificats et documents obligatoires présentés par les gens de mer pour obtenir un emploi sont à jour et n'ont pas été obtenus frauduleusement, et que les références professionnelles sont vérifiées;

j) les procédures propres à assurer que les demandes d'informations ou de conseils formulées par les proches des gens de mer lorsque les gens de mer sont à bord sont traitées

sans délai, avec bienveillance et sans frais;

k) la vérification que les conditions de travail à bord des navires sur lesquels des gens de mer sont placés sont conformes aux conventions collectives applicables conclues entre un armateur et une organisation représentative des gens de mer, et, par principe, la mise à disposition de gens de mer aux seuls armateurs qui offrent des conditions d'emploi conformes à la législation ou aux conventions collectives applicables.

3. La coopération internationale entre les Membres et les organisations intéressées pourrait être encouragée, notamment en ce qui concerne:

a) l'échange systématique d'informations sur le secteur et le marché du travail maritimes, sur une base bilatérale, régionale et multilatérale;

b) l'échange d'informations sur la législation du travail maritime;

c) l'harmonisation des politiques, des méthodes de travail et de la législation régissant le recrutement et le placement des gens de mer;

d) l'amélioration des procédures et des conditions de recrutement et de placement des gens de mer sur le plan international;

e) la planification de la main-d'œuvre, compte tenu de l'offre et de la demande de gens de mer et des besoins du secteur maritime.

Titre 2. Conditions d'emploi

Règle

Règle 2.1 - Contrat d'engagement maritime

Objet: assurer aux gens de mer un contrat d'engagement maritime équitable

1. Les conditions d'emploi d'un marin sont définies ou mentionnées dans un contrat rédigé en termes clairs, ayant force obligatoire, et doivent être conformes aux normes énoncées dans le code.

2. Le contrat d'engagement maritime doit être approuvé par le marin dans des conditions telles que l'intéressé a le loisir d'en examiner les clauses et conditions, de demander conseil à cet égard et de les accepter librement avant de signer.

3. Dans la mesure où la législation et la pratique du Membre le permettent, le contrat d'engagement maritime s'entend comme incluant les conventions collectives applicables.

Norme

Norme A2.1 - Contrat d'engagement maritime

1. Tout Membre adopte une législation exigeant que les navires qui battent son pavillon respectent les prescriptions suivantes:

a) à bord des navires battant son pavillon, les gens de mer doivent être en possession d'un contrat d'engagement maritime signé par le marin et l'armateur ou son représentant, ou,

lorsqu'ils ne sont pas salariés, d'un document attestant l'existence d'un arrangement contractuel ou assimilable, leur garantissant des conditions de travail et de vie décentes à bord ainsi que l'exige la présente convention;

b) les gens de mer signant un contrat d'engagement maritime doivent pouvoir examiner le document en question et demander conseil avant de le signer et disposer de toute autre facilité propre à assurer qu'ils se lient librement en étant dûment informés de leurs droits et responsabilités;

c) l'armateur et le marin détiennent l'un et l'autre un original signé du contrat d'engagement maritime;

d) des mesures sont prises pour que les gens de mer, y compris le capitaine du navire, puissent obtenir à bord, sans difficulté, des informations précises sur les conditions de leur emploi, et pour que les fonctionnaires de l'autorité compétente, y compris dans les ports où le navire fait escale, puissent aussi accéder à ces informations, y compris la copie du contrat d'engagement maritime;

e) tout marin reçoit un document mentionnant ses états de service à bord du navire.

2. Lorsque le contrat d'engagement maritime est constitué pour tout ou partie par une convention collective, un exemplaire de cette convention est tenu à disposition à bord. Lorsque le contrat d'engagement maritime et les conventions collectives applicables ne sont pas en anglais, les documents suivants sont tenus à disposition en anglais, sauf sur les navires affectés seulement à des trajets domestiques:

a) un exemplaire d'un contrat type;

b) les parties de la convention collective qui donnent lieu à une inspection par l'Etat du port conformément aux dispositions de la règle 5.2 de la présente convention.

3. Le document mentionné au paragraphe 1 e) de la présente norme ne contient aucune appréciation de la qualité du travail du marin et aucune indication de son salaire. La législation nationale détermine la forme de ce document, les mentions qui y figurent et la manière dont elles sont consignées.

4. Tout Membre doit adopter une législation indiquant les mentions à inclure dans tous les contrats d'engagement maritime régis par le droit national. Le contrat d'engagement maritime comprend dans tous les cas les indications suivantes:

a) le nom complet du marin, sa date de naissance ou son âge, ainsi que son lieu de naissance;

b) le nom et l'adresse de l'armateur;

c) le lieu et la date de la conclusion du contrat d'engagement maritime;

d) la fonction à laquelle le marin doit être affecté;

e) le montant du salaire du marin ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer;

f) le congé payé annuel ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer;

g) le terme du contrat et les conditions de sa cessation, notamment:

i) si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, les conditions dans lesquelles chaque partie pourra le dénoncer ainsi que le délai de préavis, qui ne doit pas être plus court pour l'armateur que pour le marin;

ii) si le contrat est conclu pour une durée déterminée, la date d'expiration; iii) si le contrat est conclu pour un voyage, le port de destination et le délai à l'expiration duquel l'engagement du marin cesse après l'arrivée à destination;

h) les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale qui doivent être assurées au marin par l'armateur;

i) le droit du marin à un rapatriement;

j) la référence à la convention collective, s'il y a lieu;

k) toutes autres mentions que la législation nationale pourrait imposer.

5. Tout Membre adopte une législation établissant les durées minimales du préavis qui est donné par les gens de mer et par les armateurs pour la cessation anticipée du contrat d'engagement maritime. Ces délais de préavis sont fixés après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressés et ne sont pas inférieurs à sept jours.

6. Un préavis d'une durée inférieure au minimum peut être donné dans les circonstances reconnues par la législation nationale ou par les conventions collectives applicables comme justifiant la cessation du contrat d'engagement avec un préavis plus court ou sans préavis. En déterminant ces circonstances, le Membre s'assure que la nécessité pour le marin de résilier, sans pénalité, le contrat d'engagement avec un préavis plus court ou sans préavis, pour des raisons humanitaires ou pour d'autres motifs d'urgence, est prise en considération.

Principe directeur

Principe directeur B2.1 - Contrat d'engagement maritime

Principe directeur B2.1.1 - Etats de service

1. S'agissant des informations devant figurer dans les états de service visés au paragraphe 1 e) de la norme A2.1, tout Membre devrait veiller à ce que le document en question contienne suffisamment d'informations, accompagnées de leur traduction en anglais, pour faciliter l'accès à un autre emploi ou pour satisfaire aux conditions de service en mer requises à des fins d'avancement ou de promotion. Un livret de débarquement peut satisfaire aux prescriptions du paragraphe 1 e) de cette norme.

Règle

Règle 2.2 - Salaires

Objet: assurer aux gens de mer la rétribution de leurs services

1. Tous les gens de mer doivent être rétribués pour leur travail régulièrement et

intégralement conformément à leur contrat d'engagement.

Norme

Norme A2.2 - Salaires

1. Tout Membre exige que les sommes dues aux gens de mer travaillant à bord des navires battant son pavillon soient versées à des intervalles n'excédant pas un mois et conformément aux dispositions des conventions collectives applicables.
2. Les gens de mer reçoivent un relevé mensuel des montants qui leur sont dus et de ceux qui leur ont été versés, sur lequel devront figurer les salaires, les paiements supplémentaires et le taux de change appliqué si les versements ont été effectués dans une monnaie ou à un taux distincts de ceux qui avaient été convenus.
3. Tout Membre exige de l'armateur qu'il prenne des mesures, telles que celles qui sont mentionnées au paragraphe 4 de la présente norme, pour donner aux gens de mer la possibilité de faire parvenir une partie ou l'intégralité de leurs rémunérations à leurs familles, aux personnes à leur charge ou à leurs ayants droit.
4. Les mesures à prendre pour assurer que les gens de mer pourront faire parvenir leurs rémunérations à leurs familles sont notamment les suivantes:
 - a) un système permettant aux gens de mer de demander, au moment de prendre leurs fonctions ou en cours d'emploi, qu'une partie de leurs salaires soit régulièrement versée à leurs familles, par virement bancaire ou par des moyens analogues;
 - b) l'obligation que ces virements soient effectués en temps voulu et directement à la personne ou aux personnes désignées par les gens de mer.
5. Tout frais retenu pour le service visé aux paragraphes 3 et 4 de la présente norme doit être d'un montant raisonnable et, sauf dispositions contraires, le taux de change appliqué devra, conformément à la législation nationale, correspondre au taux courant du marché ou au taux officiel publié et ne pas être défavorable au marin.
6. Tout Membre qui adopte des lois ou règlements régissant les salaires des gens de mer doit dûment envisager d'appliquer les principes directeurs énoncés dans la partie B du code.

Principe directeur

Principe directeur B2.2 - Salaires

Principe directeur B2.2.1 - Définitions particulières

1. Aux fins du présent principe directeur:
 - a) **matelot qualifié** désigne tout marin qui est jugé posséder la compétence professionnelle nécessaire pour remplir toute tâche dont l'exécution peut être exigée d'un matelot affecté au service du pont, autre que les tâches du personnel d'encadrement ou spécialisé, ou tout marin défini comme tel par la législation ou la pratique nationale ou en vertu d'une convention collective;
 - b) **salaire ou solde de base** désigne la rémunération perçue, quels qu'en soient les

éléments, pour une durée normale du travail, ce qui exclut le paiement des heures supplémentaires, les primes ou gratifications, allocations, congés payés et autres émoluments complémentaires;

c) **salaire forfaitaire** désigne un salaire composé du salaire de base et d'autres prestations liées au salaire; le salaire forfaitaire peut inclure la rémunération de toutes les heures supplémentaires effectuées et toutes autres prestations liées au salaire, ou il peut n'inclure que certaines prestations dans le cas d'un forfait partiel;

d) **durée du travail** désigne le temps durant lequel les gens de mer sont tenus de travailler pour le navire;

e) **heures supplémentaires** désigne les heures de travail effectuées en sus de la durée normale du travail.

Principe directeur B2.2.2 - Calcul et paiement

1. Pour les gens de mer qui reçoivent une rémunération séparée pour les heures supplémentaires effectuées:

a) la durée normale du travail à la mer et au port ne devrait pas, aux fins du calcul du salaire, être supérieure à huit heures par jour;

b) aux fins du calcul des heures supplémentaires, la durée normale du travail par semaine, rémunérée par le salaire ou la solde de base, devrait être fixée par la législation nationale, pour autant qu'elle n'est pas fixée par des conventions collectives; elle ne devrait pas être supérieure à 48 heures; les conventions collectives peuvent prévoir un traitement différent mais non moins favorable;

c) le taux ou les taux de rémunération des heures supplémentaires, qui devraient dans tous les cas être supérieurs d'au moins 25 pour cent au taux horaire du salaire ou de la solde de base, devraient être prescrits par la législation nationale ou par convention collective, selon le cas;

d) le capitaine, ou une personne désignée par lui, devrait tenir un registre de toutes les heures supplémentaires effectuées; ce registre devrait être émarginé par le marin à intervalles ne dépassant pas un mois.

2. Pour les gens de mer dont le salaire est intégralement ou partiellement forfaitaire:

a) le contrat d'engagement maritime devrait spécifier clairement, s'il y a lieu, le nombre d'heures de travail censées être effectuées par le marin pour la rémunération prévue, ainsi que toutes allocations supplémentaires qui pourraient lui être dues en sus du salaire forfaitaire et dans quels cas;

b) lorsque des heures supplémentaires sont payables pour des heures de travail effectuées en sus des heures couvertes par le salaire forfaitaire, le taux horaire devrait être supérieur d'au moins 25 pour cent au taux horaire de base correspondant à la durée normale du travail telle que définie au paragraphe 1 du présent principe directeur; le même principe devrait être appliqué aux heures supplémentaires couvertes par le salaire forfaitaire;

c) pour la partie du salaire intégralement ou partiellement forfaitaire qui correspond à la durée normale du travail, telle que définie au paragraphe 1 a) du présent principe directeur,

la rémunération ne devrait pas être inférieure au salaire minimum applicable;

d) pour les gens de mer dont le salaire est partiellement forfaitaire, des registres de toutes les heures supplémentaires effectuées devraient être tenus et émargés comme prévu au paragraphe 1 d) du présent principe directeur. 3. La législation nationale ou les conventions collectives pourraient prévoir que les heures supplémentaires ou le travail effectué le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés seront compensés par une période au moins équivalente d'exemption de service et de présence à bord ou par un congé supplémentaire en lieu et place d'une rémunération ou par toute autre compensation qu'elles pourraient prévoir.

4. La législation nationale adoptée après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer ou, selon le cas, les conventions collectives devraient tenir compte des principes suivants:

a) le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale devrait être appliqué à tous les gens de mer travaillant sur le même navire, sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale;

b) le contrat d'engagement maritime spécifiant le montant ou le taux des salaires devrait être disponible à bord; il faudrait tenir à la disposition du marin des informations sur le montant des salaires ou leurs taux en lui remettant au moins une copie signée de l'information correspondante dans une langue qu'il comprenne, ou en plaçant une copie du contrat à un endroit accessible à l'équipage, ou par tout autre moyen approprié;

c) les salaires devraient être payés dans une monnaie ayant cours légal, le cas échéant par virement bancaire, chèque bancaire ou postal ou ordre de paiement;

d) à la fin de l'engagement, toute rémunération restant due devrait être payée sans délai indu;

e) des sanctions adéquates ou d'autres mesures appropriées devraient être prises par l'autorité compétente à l'encontre de tout armateur qui retarderait indûment ou n'effectuerait pas le paiement de toute rémunération due;

f) les salaires devraient être versés directement sur le compte bancaire désigné par le marin, sauf s'il a demandé par écrit qu'il en soit autrement;

g) sous réserve des dispositions de l'alinéa h) du présent paragraphe, l'armateur ne devrait restreindre d'aucune manière la liberté du marin de disposer de son salaire;

h) les retenues sur salaires ne devraient être autorisées que si:

i) cela est expressément prévu par la législation nationale ou une convention collective applicable et le marin a été informé, de la façon que l'autorité compétente considère comme la plus appropriée, des conditions dans lesquelles ces retenues sont opérées;

ii) elles ne dépassent pas au total la limite éventuellement établie par la législation nationale, les conventions collectives ou les décisions judiciaires;

i) aucune retenue ne devrait être effectuée sur la rémunération du marin pour l'obtention ou

la conservation d'un emploi;

j) il devrait être interdit d'infliger aux gens de mer des amendes autres que celles autorisées par la législation nationale, les conventions collectives ou d'autres dispositions;

k) l'autorité compétente devrait être habilitée à inspecter les magasins et services disponibles à bord afin de s'assurer qu'ils pratiquent des prix justes et raisonnables dans l'intérêt des gens de mer concernés;

l) les créances des travailleurs relatives à leurs salaires et autres sommes dues au titre de leur emploi, dans la mesure où elles ne sont pas garanties conformément à la Convention internationale de 1993 sur les privilèges et hypothèques maritimes, devraient être protégées par un privilège, conformément à la convention (no 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.

5. Tout Membre devrait, après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer, instituer des procédures pour instruire les plaintes relatives à toutes questions couvertes par le présent principe directeur.

Principe directeur B2.2.3 - Salaires minima

1. 1. Sans préjudice du principe de la libre négociation collective, tout Membre devrait établir, après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer, des procédures de fixation des salaires minima pour les gens de mer. Les organisations représentatives des armateurs et des gens de mer devraient participer au fonctionnement de ces procédures.

2. En établissant de telles procédures et en fixant les salaires minima, il faudrait tenir dûment compte des normes internationales du travail relatives aux salaires minima ainsi que des principes suivants:

a) le niveau des salaires minima devrait tenir compte de la nature de l'emploi maritime, des effectifs des navires et de la durée normale du travail des gens de mer; b) le niveau des salaires minima devrait être ajusté à l'évolution du coût de la vie et des besoins des gens de mer.

3. L'autorité compétente devrait s'assurer:

a) au moyen d'un système de contrôle et de sanctions, que les salaires versés ne sont pas inférieurs aux taux établis;

b) que tout marin qui a été rémunéré à un taux inférieur au taux minimum peut recouvrer, par une procédure judiciaire ou autre, accélérée et peu onéreuse, la somme qui lui reste due.

Principe directeur B2.2.4 - Montant mensuel minimum du salaire ou de la solde de base des matelots qualifiés

1. Le salaire ou la solde de base pour un mois civil de service d'un matelot qualifié ne devrait pas être inférieur au montant établi périodiquement par la Commission paritaire maritime ou par un autre organe autorisé à le faire par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail. Sur décision du Conseil d'administration, le Directeur général notifiera toute révision du montant ainsi établi aux Membres de l'Organisation.

2. Rien dans le présent principe directeur ne devrait être interprété comme affectant les accords entre les armateurs, ou leurs organisations, et les organisations de gens de mer en ce qui concerne la réglementation des conditions minimales d'emploi, sous réserve que ces conditions soient reconnues par l'autorité compétente.

Règle

Règle 2.3 - Durée du travail ou du repos

Objet: assurer aux gens de mer une durée de travail ou de repos réglementée

1. Tout Membre veille à ce que la durée du travail ou du repos des gens de mer soit réglementée.
2. Tout Membre fixe un nombre maximal d'heures de travail ou un nombre minimal d'heures de repos sur une période donnée conformément aux dispositions du code.

Norme

Norme A2.3 - Durée du travail ou du repos

1. Aux fins de la présente norme:

a) **heures de travail** désigne le temps durant lequel le marin est tenu d'effectuer un travail pour le navire;

b) **heures de repos** désigne le temps qui n'est pas compris dans la durée du travail; cette expression n'inclut pas les interruptions de courte durée.

2. Dans les limites indiquées aux paragraphes 5 à 8 de la présente norme, tout Membre fixe soit le nombre maximal d'heures de travail qui ne doit pas être dépassé durant une période donnée, soit le nombre minimal d'heures de repos qui doit être accordé durant une période donnée.

3. Tout Membre reconnaît que la norme de durée du travail pour les gens de mer, comme pour les autres travailleurs, est de huit heures, avec un jour de repos par semaine, plus le repos correspondant aux jours fériés. Cependant, rien n'empêche un Membre d'adopter des dispositions visant à autoriser ou à enregistrer une convention collective qui fixe les horaires normaux de travail des gens de mer sur une base qui ne soit pas moins favorable que ladite norme. 4. Pour définir les normes nationales, tout Membre prend en compte les dangers qu'entraîne une fatigue excessive des gens de mer, notamment de ceux dont les tâches ont une incidence sur la sécurité de la navigation et sur la sûreté et la sécurité de l'exploitation du navire.

5. Les limites des heures de travail ou de repos sont établies comme suit:

a) le nombre maximal d'heures de travail ne doit pas dépasser:

- i) 14 heures par période de 24 heures;
- ii) 72 heures par période de sept jours;

ou

b) le nombre minimal d'heures de repos ne doit pas être inférieur à:

i) 10 heures par période de 24 heures;

ii) 77 heures par période de sept jours.

6. Les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins six heures, et l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser 14 heures.

7. Les rassemblements, les exercices d'incendie et d'évacuation et les exercices prescrits par la législation nationale et par les instruments internationaux doivent se dérouler de manière à éviter le plus possible de perturber les périodes de repos et à ne pas provoquer de fatigue.

8. Lorsqu'un marin est sur appel, par exemple lorsqu'un local de machines est sans présence humaine, il bénéficie d'une période de repos compensatoire adéquate si la durée normale de son repos est perturbée par des appels.

9. S'il n'existe ni convention collective ni sentence arbitrale ou si l'autorité compétente décide que les dispositions de la convention collective ou de la sentence arbitrale sont insuffisantes en ce qui concerne les paragraphes 7 et 8 de la présente norme, l'autorité compétente fixe les dispositions visant à assurer aux gens de mer un repos suffisant.

10. Tout Membre exige que soit affiché à un endroit facilement accessible un tableau précisant l'organisation du travail à bord, qui doit indiquer pour chaque fonction au moins:

a) le programme du service à la mer et au port;

b) le nombre maximal d'heures de travail ou le nombre minimal d'heures de repos prescrit par la législation nationale ou les conventions collectives applicables.

11. Le tableau visé au paragraphe 10 de la présente norme est établi selon un modèle normalisé dans la ou les langues de travail du navire ainsi qu'en anglais.

12. Tout Membre exige que des registres des heures quotidiennes de travail ou de repos des gens de mer soient tenus pour qu'il soit possible de veiller au respect des paragraphes 5 à 11 de la présente norme. Ces registres suivent un modèle normalisé établi par l'autorité compétente compte tenu des directives disponibles de l'Organisation internationale du Travail ou tout modèle normalisé établi par l'Organisation. Ils sont dans les langues indiquées au paragraphe 11 de la présente norme. Le marin reçoit un exemplaire des inscriptions aux registres le concernant, qui doit être émarginé par le capitaine, ou par une personne autorisée par ce dernier, ainsi que par le marin.

13. Rien dans les paragraphes 5 et 6 de la présente norme n'empêche un Membre d'adopter une législation nationale ou une procédure permettant à l'autorité compétente d'autoriser ou d'enregistrer des conventions collectives prévoyant des dérogations aux limites fixées. Ces dérogations doivent, dans la mesure du possible, être conformes aux dispositions de la présente norme mais peuvent tenir compte de périodes de congé plus fréquentes ou plus longues, ou de l'octroi de congés compensatoires aux gens de mer de quart ou aux gens de

mer travaillant à bord de navires affectés à des voyages de courte durée.

14. Rien dans la présente norme n'affecte le droit du capitaine d'un navire d'exiger d'un marin les heures de travail nécessaires pour assurer la sécurité immédiate du navire, des personnes à bord ou de la cargaison ou pour porter secours à d'autres navires ou aux personnes en détresse en mer. Le cas échéant, le capitaine pourra suspendre les horaires normaux de travail ou de repos et exiger qu'un marin accomplisse les heures de travail nécessaires jusqu'au retour à une situation normale. Dès que cela est réalisable après le retour à une situation normale, le capitaine doit faire en sorte que tout marin ayant effectué un travail alors qu'il était en période de repos selon l'horaire normal bénéficie d'une période de repos adéquate.

Principe directeur

Principe directeur B2.3 - Durée du travail ou du repos

Principe directeur B2.3.1 - Jeunes gens de mer

1. En mer comme au port, les dispositions ci-après devraient s'appliquer à tous les jeunes gens de mer de moins de 18 ans:

a) l'horaire de travail ne devrait pas excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine et les intéressés ne devraient effectuer d'heures supplémentaires que lorsque cela est inévitable pour des raisons de sécurité;

b) une pause suffisante devrait être accordée pour chacun des repas et une pause d'au moins une heure devrait être assurée pour prendre le repas principal; c) un repos de 15 minutes intervenant aussitôt que possible après la fin d'une période de travail de deux heures devrait être assuré.

2. A titre exceptionnel, les dispositions du paragraphe 1 du présent principe directeur pourront ne pas être appliquées lorsque:

a) il n'est pas possible de les concilier avec le service de quart des jeunes gens de mer à la passerelle, aux machines ou au service général ou lorsque le travail organisé par équipe ne le permet pas;

b) la formation effective des jeunes gens de mer, selon des programmes et plans d'études établis, pourrait en être compromise.

3. De telles exceptions devraient être enregistrées, avec indication des motifs, et signées par le capitaine.

4. Le paragraphe 1 du présent principe directeur ne dispense pas les jeunes gens de mer de l'obligation générale, faite à l'ensemble des gens de mer, de travailler dans toute situation d'urgence, conformément aux dispositions du paragraphe 14 de la norme A2.3.

Règle

Règle 2.4 - Droit à un congé

Objet: assurer aux gens de mer un congé approprié

1. 1. Tout Membre exige que les gens de mer employés sur des navires battant son pavillon aient droit à un congé annuel rémunéré dans les conditions voulues, conformément aux dispositions du code.

2. Des permissions à terre sont accordées aux gens de mer dans un souci de santé et de bien-être, pour autant qu'elles soient compatibles avec les exigences pratiques de leur fonction.

Norme

Norme A2.4 - Droit à un congé

1. Tout Membre adopte une législation qui détermine les normes minimales de congé annuel applicables aux gens de mer engagés sur des navires battant son pavillon, en tenant dûment compte des besoins particuliers des gens de mer en matière de congé.

2. Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou législation prévoyant un mode de calcul approprié tenant compte des besoins particuliers des gens de mer à cet égard, les congés payés annuels sont calculés sur la base d'un minimum de 2,5 jours civils par mois d'emploi. Le mode de calcul de la période de service est fixé par l'autorité compétente ou l'organisme approprié dans chaque pays. Les absences au travail justifiées ne sont pas comptées comme congé annuel.

3. Tout accord portant sur la renonciation au droit au congé payé annuel minimum défini dans la présente norme, sauf dans les cas prévus par l'autorité compétente, est interdit.

Principe directeur

Principe directeur B2.4 - Droit à un congé

Principe directeur B2.4.1 - Calcul des droits

1. Dans les conditions déterminées par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, toute période de service effectuée en dehors du contrat d'engagement maritime devrait être comptée dans la période de service.

2. Dans les conditions déterminées par l'autorité compétente ou fixées dans une convention collective applicable, les absences au travail pour participer à un cours agréé de formation professionnelle maritime ou pour des motifs tels qu'une maladie ou un accident, ou pour cause de maternité, devraient être comptées dans la période de service.

3. Le niveau de rémunération pendant le congé annuel devrait être celui de la rémunération normale du marin telle qu'établie par la législation nationale ou le contrat d'engagement maritime applicable. Dans le cas des gens de mer employés pour des périodes de moins d'une année ou en cas de cessation de la relation de travail, la rémunération du congé devrait être calculée au prorata.

4. Ne devraient pas être comptés dans le congé payé annuel:

a) les jours fériés officiels et coutumiers reconnus comme tels dans l'Etat du pavillon, qu'ils se situent ou non dans la période de congé payé annuel;

b) les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents, ou pour cause de

maternité, dans les conditions déterminées par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays;

c) les permissions à terre temporaires accordées aux gens de mer pendant le contrat d'engagement;

d) les congés compensatoires de toute nature, dans les conditions déterminées par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

Principe directeur B2.4.2 - Prise du congé annuel

1. L'époque à laquelle le congé sera pris devrait être déterminée par l'armateur après consultation et, dans la mesure du possible, avec l'accord des gens de mer intéressés ou de leurs représentants, à moins qu'elle ne soit fixée par voie réglementaire, par convention collective, par sentence arbitrale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

2. Les gens de mer devraient en principe avoir le droit de prendre leur congé annuel à l'endroit où ils ont des attaches effectives, c'est-à-dire en général au lieu vers lequel ils ont le droit d'être rapatriés. Les gens de mer ne devraient pas être tenus, sans leur consentement, de prendre le congé annuel qui leur est dû à un endroit autre, sauf en application des dispositions du contrat d'engagement maritime ou de la législation nationale.

3. Les gens de mer qui sont obligés de prendre leur congé annuel alors qu'ils se trouvent à un endroit autre que le lieu autorisé au paragraphe 2 du présent principe directeur devraient avoir droit au transport gratuit jusqu'au lieu le plus proche de leur domicile, qu'il s'agisse du lieu d'engagement ou du lieu de recrutement; leurs frais d'entretien et les autres frais en rapport direct avec ce voyage devraient être à la charge de l'armateur, et le temps de voyage ne devrait pas être déduit du congé payé annuel qui leur est dû.

4. Les gens de mer en congé annuel ne devraient être rappelés que dans les cas d'extrême urgence et avec leur accord.

Principe directeur B2.4.3 - Fractionnement et cumul

1. Le fractionnement du congé payé annuel ou le cumul du congé acquis au cours d'une année avec un congé ultérieur peut être autorisé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2. Sous réserve des dispositions du paragraphe 1 du présent principe directeur, et à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'armateur et les gens de mer intéressés, le congé payé annuel recommandé dans le présent principe directeur devrait consister en une période ininterrompue.

Principe directeur B2.4.4 - Jeunes gens de mer

1. Des mesures particulières devraient être envisagées pour tout marin de moins de 18 ans qui a servi pendant six mois, ou toute autre durée inférieure en application d'une convention collective ou d'un contrat d'engagement maritime, sans congé à bord d'un navire allant à l'étranger, qui n'est pas retourné dans le pays où il a son domicile durant cette période et n'y retournera pas durant les trois mois de voyage suivants. Ces mesures pourraient consister à lui donner le droit d'être rapatrié, sans frais pour lui-même, au lieu de son engagement d'origine dans le pays de son domicile afin qu'il puisse prendre les congés accumulés

pendant le voyage.

Règle

Règle 2.5 - Rapatriement

Objet: assurer aux gens de mer la possibilité de rentrer chez eux

1. Les gens de mer ont le droit d'être rapatriés sans frais pour eux-mêmes dans les cas et dans les conditions spécifiés dans le code.

2. Tout Membre exige des navires battant son pavillon qu'ils fournissent une garantie financière en vue d'assurer que les gens de mer sont dûment rapatriés, conformément au code.

Norme

Norme A2.5 - Rapatriement

1. Tout Membre veille à ce que les gens de mer embarqués sur des navires battant son pavillon aient le droit d'être rapatriés dans les cas suivants:

a) lorsque le contrat d'engagement maritime expire alors que les intéressés se trouvent à l'étranger;

b) lorsque le contrat d'engagement maritime est dénoncé: i) par l'armateur; ou ii) par le marin pour des raisons justifiées;

c) lorsque le marin n'est plus en mesure d'exercer les fonctions prévues par le contrat d'engagement maritime ou qu'il n'est pas possible de lui demander de les exercer compte tenu de circonstances particulières.

2. Tout Membre veille à ce que des dispositions appropriées soient prévues dans sa législation ou d'autres mesures ou dans les conventions collectives, prescrivant:

a) les cas dans lesquels les gens de mer ont le droit d'être rapatriés, conformément au paragraphe 1 b) et c) de la présente norme;

b) la durée maximale des périodes d'embarquement au terme desquelles les gens de mer ont droit au rapatriement; ces périodes doivent être inférieures à douze mois;

c) le détail des droits devant être octroyés par l'armateur en matière de rapatriement, y compris les destinations du rapatriement, le mode de transport, les dépenses devant être prises en charge et autres dispositions qu'il lui incombe de prendre.

3. Tout Membre doit interdire à l'armateur d'exiger du marin, au début de son emploi, une avance en vue de couvrir les frais de son rapatriement et, également, de recouvrer auprès du marin les frais de rapatriement sur son salaire ou ses autres droits, sauf si l'intéressé a été reconnu, conformément à la législation nationale, à d'autres dispositions ou aux conventions collectives applicables, coupable d'un manquement grave aux obligations de son emploi.

4. La législation nationale ne doit pas faire obstacle au droit de l'armateur de recouvrer le

coût du rapatriement au titre d'arrangements contractuels avec des tiers.

5. Si un armateur omet de prendre des dispositions pour le rapatriement d'un marin qui y a droit ou d'en assumer les frais:

a) l'autorité compétente de l'Etat du pavillon organise le rapatriement du marin; si elle omet de le faire, l'Etat à partir du territoire duquel le marin doit être rapatrié ou l'Etat dont il est ressortissant peuvent organiser le rapatriement et en recouvrer les frais auprès de l'Etat du pavillon;

b) l'Etat du pavillon pourra recouvrer auprès de l'armateur les frais encourus pour le rapatriement du marin; c) les frais de rapatriement ne doivent en aucun cas être à la charge du marin, sauf dans les conditions prévues au paragraphe 3 de la présente norme.

6. En tenant compte des instruments internationaux applicables, y compris la Convention internationale de 1999 sur la saisie conservatoire des navires, un Membre qui a payé le coût du rapatriement conformément aux dispositions du code peut immobiliser les navires de l'armateur concerné, ou demander leur immobilisation, jusqu'à ce que le remboursement soit effectué conformément aux dispositions du paragraphe 5 de la présente norme.

7. Tout Membre facilite le rapatriement des gens de mer qui servent sur des navires faisant escale dans ses ports ou traversant ses eaux territoriales ou intérieures, ainsi que leur remplacement à bord.

8. En particulier, un Membre ne doit pas refuser à un marin le droit d'être rapatrié du fait de la situation financière d'un armateur ou au motif que celui-ci est dans l'impossibilité ou refuse de remplacer l'intéressé.

9. Tout Membre exige que, sur les navires battant son pavillon, une copie des dispositions nationales applicables au rapatriement soit détenue et mise à la disposition des gens de mer, dans la langue qui convient.

Principe directeur

Principe directeur B2.5 - Rapatriement

Principe directeur B2.5.1 - Conditions des droits au rapatriement

1. Tout marin devrait avoir le droit d'être rapatrié:

a) dans le cas prévu au paragraphe 1 a) de la norme A2.5, à la fin de la période de préavis donné conformément aux dispositions du contrat d'engagement maritime;

b) dans les cas prévus au paragraphe 1 b) et c) de la norme A2.5:

i) en cas de maladie ou d'accident ou pour une autre raison d'ordre médical qui exige le rapatriement du marin quand il est reconnu médicalement en état de voyager;

ii) en cas de naufrage;

iii) quand l'armateur n'est plus en mesure de remplir ses obligations légales ou contractuelles d'employeur vis-à-vis du marin pour cause d'insolvabilité, de vente du navire, de changement

d'immatriculation du navire, ou pour toute autre raison analogue;

iv) quand un navire fait route vers une zone de guerre, telle que définie par la législation nationale ou le contrat d'engagement maritime, où le marin n'accepte pas de se rendre;

v) en cas de cessation ou de suspension de l'emploi du marin conformément à une sentence arbitrale ou à une convention collective, ou en cas de cessation de l'emploi pour toute autre raison similaire.

2. Pour fixer les durées maximales des périodes d'embarquement au terme desquelles le marin a droit au rapatriement, conformément au présent code, il faudrait tenir compte des facteurs qui affectent le milieu de travail du marin. Tout Membre devrait, dans toute la mesure possible, s'efforcer de réduire ces durées en fonction des changements et évolutions de la technologie et pourrait s'inspirer des recommandations de la Commission paritaire maritime en la matière.

3. En application de la norme A2.5, les frais à la charge de l'armateur en cas de rapatriement devraient inclure au moins:

a) le voyage jusqu'à la destination choisie pour le rapatriement, conformément au paragraphe 6 du présent principe directeur;

b) le logement et la nourriture du marin depuis le moment où il quitte le navire jusqu'à son arrivée à la destination de rapatriement;

c) la rémunération et les indemnités depuis le moment où le marin quitte le navire jusqu'à son arrivée à la destination de rapatriement si cela est prévu par la législation nationale ou par les conventions collectives;

d) le transport de 30 kilogrammes de bagages personnels du marin jusqu'à la destination de rapatriement;

e) le traitement médical, si nécessaire, en attendant que l'état de santé du marin lui permette de voyager jusqu'à sa destination de rapatriement.

4. Le temps passé dans l'attente du rapatriement et la durée du voyage ne devraient pas être déduits des congés payés que le marin a acquis.

5. L'armateur devrait continuer de supporter les frais de rapatriement jusqu'à ce que le marin soit débarqué à une destination fixée conformément au présent code, ou jusqu'à ce qu'il obtienne un emploi convenable à bord d'un navire se rendant à l'une de ces destinations.

6. Tout Membre devrait prévoir que l'armateur aura la responsabilité d'organiser le rapatriement par des moyens appropriés et rapides. Le transport aérien devrait être le mode normal de transport. Le Membre devrait prescrire les destinations vers lesquelles les gens de mer peuvent être rapatriés. Ces destinations devraient comprendre les pays avec lesquels les gens de mer seront réputés avoir des attaches effectives, y compris:

a) le lieu où le marin a accepté de s'engager;

b) le lieu stipulé par convention collective;

c) le pays de résidence du marin;

d) tout autre lieu convenu entre les parties au moment de l'engagement.

7. Le marin devrait avoir le droit de choisir, parmi les destinations prescrites, le lieu vers lequel il doit être rapatrié.

8. Le droit au rapatriement peut expirer si le marin intéressé ne le revendique pas dans un délai raisonnable défini par la législation nationale ou les conventions collectives.

Principe directeur B2.5.2 - Mise en œuvre par les Membres

1. Toute l'assistance pratique possible devrait être apportée au marin resté dans un port étranger en attendant son rapatriement et, lorsqu'il tarde à être rapatrié, l'autorité compétente du port étranger devrait veiller à ce que le représentant consulaire ou le représentant local de l'Etat du pavillon et de l'Etat dont le marin est ressortissant ou de l'Etat où il réside en soient informés immédiatement.

2. Tout Membre devrait en particulier s'assurer que des arrangements satisfaisants existent:

a) pour que tout marin employé sur un navire battant pavillon d'un pays étranger soit rapatrié lorsqu'il est débarqué dans un port étranger pour une cause dont il n'est pas responsable:

i) soit vers le port d'engagement;

ii) soit vers un port de l'Etat dont il est ressortissant ou de l'Etat où il réside, selon le cas;

iii) soit vers tout autre port fixé par accord entre l'intéressé et le capitaine ou l'armateur, avec l'approbation de l'autorité compétente ou sous réserve d'autres garanties appropriées;

b) pour que tout marin employé sur un navire battant pavillon d'un pays étranger reçoive des soins médicaux et des prestations d'entretien lorsqu'il est débarqué dans un port étranger en raison d'une maladie ou d'un accident survenus, sans faute intentionnelle de sa part, au service du navire.

3. S'il apparaît qu'après avoir servi sur un navire pendant au moins quatre mois au cours de son premier voyage à l'étranger un marin de moins de 18 ans n'est pas apte à la vie en mer, il devrait avoir la possibilité d'être rapatrié, sans frais pour lui-même, du premier port de relâche qui s'y prête dans lequel se trouvent des services consulaires de l'Etat du pavillon du navire ou de l'Etat dont le jeune marin est ressortissant ou de l'Etat où il réside. Le rapatriement effectué dans les conditions ci-dessus ainsi que ses raisons devraient être notifiés aux autorités qui ont délivré le document ayant permis au jeune marin d'embarquer.

Règle

Règle 2.6 - Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage

Objet: assurer que les gens de mer seront indemnisés en cas de perte du navire ou de naufrage

1. Les gens de mer ont droit à une indemnisation adéquate en cas de lésion, perte ou chômage découlant de la perte du navire ou du naufrage.

Norme

Norme A2.6 - Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage

1. Tout Membre prend des dispositions pour que, en cas de perte du navire ou de naufrage, l'armateur paie à chaque marin à bord une indemnité pour faire face au chômage résultant de la perte ou du naufrage.
2. Les dispositions du paragraphe 1 de la présente norme sont sans préjudice des autres droits que les gens de mer peuvent avoir en vertu de la législation nationale du Membre concerné en cas de pertes ou de lésions découlant de la perte du navire ou du naufrage.

Principe directeur

Principe directeur B2.6 - Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage

Principe directeur B2.6.1 - Calcul de l'indemnité de chômage

1. L'indemnité due pour le chômage résultant de la perte du navire ou du naufrage devrait être payée pour tous les jours de la période effective de chômage du marin au taux du salaire payable en vertu du contrat d'engagement, mais le montant total de l'indemnité payable à chaque marin pourra être limité à deux mois de salaire.
2. Tout Membre devrait veiller à ce que les gens de mer puissent avoir recours, pour le recouvrement de ces indemnités, aux mêmes procédures légales que pour le recouvrement des arriérés de salaires gagnés pendant le service.

Règle

Règle 2.7 - Effectifs

Objet: faire en sorte que les gens de mer travaillent à bord de navires dotés d'effectifs suffisants pour assurer la sécurité, l'efficacité et la sûreté de l'exploitation des navires

1. Tout Membre exige que tous les navires battant son pavillon soient dotés d'un nombre suffisant de gens de mer employés à bord pour assurer la sécurité et l'efficacité de l'exploitation du navire, l'attention nécessaire étant accordée à la sûreté, quelles que soient les circonstances, compte tenu du souci d'éviter une trop grande fatigue aux gens de mer ainsi que de la nature et des conditions particulières du voyage.

Norme

Norme A2.7 - Effectifs

1. Tout Membre exige que tous les navires battant son pavillon aient à bord des effectifs suffisants pour assurer la sécurité et l'efficacité de l'exploitation des navires, l'attention nécessaire étant accordée à la sûreté. Tout navire doit avoir à bord un équipage suffisant, en nombre et en qualité, pour assurer la sécurité et la sûreté du navire et de son personnel, quelles que soient les conditions d'exploitation, conformément au document spécifiant les effectifs minima de sécurité ou à tout autre document équivalent établi par l'autorité compétente, et pour satisfaire aux normes de la présente convention.

2. Pour déterminer, approuver ou réviser les effectifs d'un navire, l'autorité compétente tient compte de la nécessité d'éviter ou de restreindre une durée du travail excessive afin d'assurer un repos suffisant et de limiter la fatigue, ainsi que des principes énoncés à ce sujet dans les instruments internationaux applicables, notamment ceux de l'Organisation maritime internationale.

3. Lorsqu'elle détermine les effectifs, l'autorité compétente tient compte de toutes les prescriptions de la règle 3.2 et de la norme A3.2 concernant l'alimentation et le service de table.

Principe directeur

Principe directeur B2.7 - Effectifs

Principe directeur B2.7.1 - Règlement des différends

1. Tout Membre devrait instituer ou vérifier qu'il existe un mécanisme efficace pour instruire et régler les plaintes ou différends relatifs aux effectifs d'un navire.

2. Des représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer devraient participer, avec ou sans d'autres personnes ou autorités, au fonctionnement de ce mécanisme.

Règle

Règle 2.8 - Développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer<

Objet: promouvoir le développement des carrières et des aptitudes professionnelles ainsi que les possibilités d'emploi des gens de mer

1. Tout Membre doit avoir des politiques nationales visant à promouvoir l'emploi dans le secteur maritime et à encourager l'organisation des carrières et le développement des aptitudes professionnelles ainsi que l'amélioration des possibilités d'emploi des gens de mer domiciliés sur son territoire.

Norme

Norme A2.8 - Développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer

1. Tout Membre doit avoir des politiques nationales propres à encourager le développement des carrières et des aptitudes professionnelles ainsi que les possibilités d'emploi des gens de mer, afin que le secteur maritime soit pourvu d'une main-d'œuvre stable et compétente.

2. Les politiques visées au paragraphe 1 de la présente norme ont pour but d'aider les gens de mer à renforcer leurs compétences, leurs qualifications et leurs possibilités d'emploi.

3. Tout Membre, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, fixe des objectifs clairs en matière d'orientation, d'éducation et de formation professionnelles des gens de mer dont les fonctions à bord du navire ont essentiellement trait à la sécurité de l'exploitation et de la navigation du navire, y compris en matière de formation continue.

Principe directeur

Principe directeur B2.8 - Développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer

Principe directeur B2.8.1 - Mesures tendant à promouvoir le développement des carrières et des aptitudes professionnelles ainsi que les possibilités d'emploi des gens de mer

1. Les mesures à prendre pour atteindre les objectifs énoncés dans la norme A2.8 pourraient notamment être les suivantes:

a) des accords sur le développement des carrières et la formation conclus avec un armateur ou une organisation d'armateurs;

b) des dispositions visant à promouvoir l'emploi grâce à l'établissement et à la tenue de registres ou de listes, par catégorie, de gens de mer qualifiés;

c) la promotion de possibilités, à bord et à terre, de perfectionnement professionnel des gens de mer afin de développer leurs aptitudes professionnelles et de les doter de compétences transférables, en vue de leur permettre de trouver un travail décent et de le garder, d'améliorer les perspectives d'emploi de chacun et de s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail dans le secteur maritime.

Principe directeur B2.8.2 - Registre des gens de mer

1. Lorsque des registres ou des listes régissent l'emploi des gens de mer, ces registres et ces listes devraient comprendre toutes les catégories professionnelles de gens de mer selon des modalités déterminées par la législation ou la pratique nationales ou les conventions collectives.

2. Les gens de mer inscrits sur un tel registre ou une telle liste devraient avoir priorité d'engagement pour la navigation.

3. Les gens de mer inscrits sur un tel registre ou une telle liste devraient se tenir prêts à travailler selon des modalités que la législation ou la pratique nationales ou les conventions collectives détermineront.

4. Dans la mesure où la législation nationale le permet, l'effectif des registres et des listes des gens de mer devrait être révisé périodiquement afin de le fixer à un niveau correspondant aux besoins du secteur maritime.

5. Lorsqu'une réduction de l'effectif d'un tel registre ou d'une telle liste devient nécessaire, toutes mesures utiles devraient être prises en vue d'en prévenir ou d'en atténuer les effets préjudiciables aux gens de mer, compte tenu de la situation économique et sociale du pays.

Titre 3. Logement, loisirs, alimentation et service de table

Règle

Règle 3.1 - Logement et loisirs

Objet: assurer que les gens de mer disposent à bord d'un logement et de lieux de loisirs

décents

1. Tout Membre veille à ce que les navires battant son pavillon fournissent et entretiennent pour les gens de mer travaillant et vivant à bord un logement et des lieux de loisirs décents afin de promouvoir leur santé et leur bien-être.

2. Les prescriptions du code mettant en œuvre la présente règle qui ont trait à la construction et à l'équipement des navires ne s'appliquent qu'aux navires construits à la date ou après la date d'entrée en vigueur de la présente convention pour le Membre concerné. Pour les navires construits avant cette date, les prescriptions relatives à la construction et à l'équipement des navires énoncées dans la convention (no 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949, et la convention (no 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970, continueront à s'appliquer, dans la mesure où elles étaient applicables avant cette date en vertu de la législation ou de la pratique du Membre concerné. Un navire est réputé avoir été construit à la date à laquelle sa quille a été posée ou lorsque sa construction se trouve à un stade équivalent.

3. Sauf disposition contraire expresse, toute prescription résultant d'un amendement au code concernant le logement des gens de mer et les lieux de loisirs ne s'appliquera qu'aux navires construits à la date ou après la date à laquelle l'amendement prendra effet pour le Membre concerné.

Norme

Norme A3.1 - Logement et loisirs

1. Tout Membre adopte une législation exigeant que les navires battant son pavillon:

a) respectent les normes minimales nécessaires pour garantir que les logements mis à la disposition des gens de mer travaillant ou vivant à bord soient sûrs, décents et conformes aux dispositions pertinentes de la présente norme;

b) soient soumis à des inspections visant à assurer le respect initial et permanent de ces normes.

2. Pour l'élaboration et l'application de la législation relative à la présente norme, l'autorité compétente, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées:

a) tient compte de la règle 4.3 et des dispositions correspondantes du code qui concernent la protection de la santé et de la sécurité ainsi que la prévention des accidents à la lumière des besoins spécifiques des gens de mer qui vivent et travaillent à bord des navires;

b) envisage dûment de suivre les principes directeurs énoncés dans la partie B du code.

3. Les inspections prescrites par la règle 5.1.4 ont lieu: a) lors de la première immatriculation du navire ou lors d'une nouvelle immatriculation; b) en cas de modification substantielle du logement des gens de mer à bord du navire.

4. L'autorité compétente veille avec un soin particulier à l'application des prescriptions de la présente convention concernant:

a) la taille des cabines et autres espaces de logement;

- b) le chauffage et la ventilation;
- c) le bruit et les vibrations ainsi que les autres facteurs ambiants;
- d) les installations sanitaires;
- e) l'éclairage;
- f) l'infirmerie.

5. L'autorité compétente de tout Membre veille à ce que les navires battant le pavillon de ce Membre observent, en ce qui concerne les installations de logement et les lieux de loisirs à bord, les normes minimales qui sont prévues aux paragraphes 6 à 17 de la présente norme.

6. En ce qui concerne les prescriptions générales relatives aux logements: a) dans tous les locaux destinés au logement des gens de mer, la hauteur de l'espace libre doit être suffisante; elle ne doit pas être inférieure à 203 centimètres dans les locaux destinés au logement des gens de mer afin d'assurer une entière aisance de mouvement; l'autorité compétente peut autoriser une réduction, dans certaines limites, de la hauteur de l'espace libre dans tout ou partie de l'espace de ces locaux si elle juge que cette réduction:

i) est raisonnable;

ii) ne nuit pas au confort des gens de mer;

b) les logements doivent être convenablement isolés;

c) sur les navires autres que les navires à passagers, tels que définis à la règle 2 e) et f) de la Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, telle que modifiée (Convention SOLAS), les cabines doivent être situées au-dessus de la ligne de charge, au milieu ou à l'arrière du navire, sauf dans des cas exceptionnels où elles peuvent être situées à l'avant du navire, parce qu'un autre emplacement ne serait pas envisageable compte tenu du type du navire, de ses dimensions ou du service auquel il est destiné mais en aucun cas au-delà de la cloison d'abordage;

d) sur les navires à passagers, et sur les navires spéciaux construits conformément aux dispositions du Recueil de règles de sécurité applicables aux navires spéciaux de l'OMI, 1983, et de ses versions ultérieures (dénommés ci-après «navires spéciaux»), l'autorité compétente peut, sous réserve que des dispositions satisfaisantes soient prises pour l'éclairage et la ventilation, permettre que les cabines soient installées au-dessous de la ligne de charge mais en aucun cas juste au-dessous des coursives de service;

e) les cabines ne doivent pas ouvrir directement sur les compartiments affectés à la cargaison, la salle des machines, les cuisines, les magasins, les séchoirs ou les installations sanitaires communes; les parties des cloisons séparant ces locaux des cabines, ainsi que les cloisons extérieures, doivent être convenablement construites en acier ou en tout autre matériau approuvé et être imperméables à l'eau et aux gaz;

f) les matériaux utilisés pour construire les cloisons intérieures, les panneaux et les revêtements, les sols et les raccordements doivent être adaptés à leur usage et propres à garantir un environnement sans danger pour la santé;

g) les logements doivent être bien éclairés et des dispositifs suffisants doivent être prévus pour l'écoulement des eaux;

h) les installations prévues pour le logement, les loisirs et le service de table doivent être conformes aux prescriptions de la règle 4.3 et aux dispositions correspondantes du code qui

ont trait à la protection de la santé et de la sécurité ainsi qu'à la prévention des accidents pour ce qui concerne la prévention du risque d'exposition à des niveaux nocifs de bruit et de vibrations et à d'autres facteurs ambiants ainsi qu'aux substances chimiques à bord des navires et pour garantir aux gens de mer un milieu de travail et un cadre de vie acceptables à bord.

7. En ce qui concerne la ventilation et le chauffage:

- a) les cabines et les réfectoires doivent être convenablement ventilés;
- b) tous les navires, hormis ceux qui naviguent régulièrement dans des zones où le climat tempéré ne l'exige pas, doivent être équipés d'un système de climatisation des logements des gens de mer, du local radio et de tout poste central de commande des machines;
- c) l'aération de toutes les installations sanitaires doit se faire par communication directe avec l'air libre, indépendamment de toute autre partie des logements; d) une installation de chauffage satisfaisante doit fournir la chaleur voulue, sauf à bord des navires qui naviguent exclusivement sous des climats tropicaux.

8. En ce qui concerne les prescriptions pour l'éclairage, sous réserve des aménagements particuliers éventuellement autorisés à bord des navires à passagers, les cabines et les réfectoires doivent être éclairés par la lumière naturelle et pourvus d'un éclairage artificiel adéquat.

9. Lorsque des cabines sont nécessaires à bord des navires, elles doivent répondre aux prescriptions suivantes:

- a) sur les navires autres que les navires à passagers, chaque marin doit disposer d'une cabine individuelle; dans le cas des navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 ou des navires spéciaux, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressés, autoriser des dérogations à cette prescription;
- b) des cabines séparées doivent être mises à la disposition des hommes et des femmes;
- c) les cabines doivent être d'une taille convenable et aménagées de manière à assurer un confort raisonnable et à en faciliter la bonne tenue;
- d) chaque marin doit disposer en toute circonstance de sa propre couchette;
- e) les dimensions intérieures des couchettes ne doivent pas être inférieures à 198 centimètres sur 80 centimètres;
- f) la superficie par occupant des cabines des gens de mer à une seule couchette ne doit pas être inférieure à:
 - i) 4,5 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000;
 - ii) 5,5 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 3 000 mais inférieure à 10 000;
 - iii) 7 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 10 000;
- g) cependant, pour permettre l'aménagement de cabines à une seule couchette à bord des

navires d'une jauge brute inférieure à 3 000, des navires à passagers et des navires spéciaux, l'autorité compétente peut autoriser une superficie plus réduite;

h) sur les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 autres que les navires à passagers et les navires spéciaux, les cabines peuvent être occupées par deux marins au maximum. La superficie de ces cabines ne doit pas être inférieure à 7 mètres carrés;

i) à bord des navires à passagers et des navires spéciaux, la superficie des cabines des gens de mer qui n'exercent pas les fonctions d'officier ne doit pas être inférieure à:

i) 7,5 mètres carrés pour les cabines de deux personnes;

ii) 11,5 mètres carrés pour les cabines de trois personnes;

iii) 14,5 mètres carrés pour les cabines de quatre personnes;

j) sur les navires spéciaux, les cabines peuvent être occupées par plus de quatre personnes. La superficie par occupant de ces cabines ne doit pas être inférieure à 3,6 mètres carrés;

k) sur les navires autres que les navires à passagers et les navires spéciaux, la superficie par occupant des cabines destinées aux gens de mer qui exercent les fonctions d'officier, lorsque ceux-ci ne disposent pas d'un salon particulier ou d'un bureau, ne doit pas être inférieure à:

i) 7,5 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000;

ii) 8,5 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 3 000 mais inférieure à 10 000;

iii) 10 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 10 000;

l) sur les navires à passagers et les navires spéciaux, la superficie par occupant des cabines destinées aux gens de mer qui exercent les fonctions d'officier, lorsque ceux-ci ne disposent pas d'un salon particulier ou d'un bureau, ne doit pas être inférieure à 7,5 mètres carrés pour les officiers subalternes et à 8,5 mètres carrés pour les officiers supérieurs. On entend par officiers subalternes les officiers au niveau opérationnel et par officiers supérieurs les officiers chargés de la gestion;

m) le capitaine, le chef mécanicien et le second capitaine doivent disposer d'une pièce contiguë à leur cabine qui leur servira de salon particulier ou de bureau ou d'un espace équivalent. L'autorité compétente peut exempter de cette obligation les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées;

n) pour chaque occupant, le mobilier doit comprendre une armoire à vêtements d'une contenance minimale de 475 litres et un tiroir ou un espace équivalent d'au moins 56 litres. Si le tiroir est incorporé dans l'armoire, le volume minimal combiné de celle-ci doit être de 500 litres. Elle doit être pourvue d'une étagère et son utilisateur doit pouvoir la fermer à clé afin de préserver sa vie privée;

o) chaque cabine doit être pourvue d'une table ou d'un bureau, de modèle fixe, rabattable ou à coulisse, et de sièges confortables suivant les besoins. 10. En ce qui concerne les

prescriptions pour les réfectoires:

a) les réfectoires doivent être séparés des cabines et situés aussi près que possible de la cuisine. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, exempter de cette obligation les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000;

b) les réfectoires doivent être d'une taille et d'un confort suffisants et être convenablement meublés et aménagés, y compris en ce qui concerne la possibilité de se procurer des boissons en tout temps, compte tenu du nombre de gens de mer susceptibles de les utiliser à un moment donné. Des réfectoires séparés ou communs sont prévus s'il y a lieu.

11. En ce qui concerne les prescriptions pour les installations sanitaires:

a) tous les gens de mer doivent avoir commodément accès à des installations sanitaires à bord répondant à des normes minimales de santé et d'hygiène et à des normes raisonnables de confort, des installations séparées étant prévues pour les hommes et pour les femmes;

b) il doit y avoir des installations sanitaires aisément accessibles de la passerelle de navigation et de la salle des machines ou situées près du poste de commande de cette salle; l'autorité compétente peut exempter les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 de cette obligation après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées;

c) à bord de tout navire, il y a lieu de prévoir en un endroit approprié au minimum des toilettes, un lavabo et une baignoire ou une douche, ou les deux, pour chaque groupe de six personnes ou moins qui ne disposent pas d'installations personnelles;

d) sauf sur les navires à passagers, chaque cabine doit être équipée d'un lavabo alimenté en eau douce courante, chaude et froide, sauf lorsqu'il en existe un dans le cabinet de toilette attenant;

e) à bord des navires à passagers effectuant normalement des voyages d'une durée ne dépassant pas quatre heures, l'autorité compétente peut envisager des dispositions spéciales ou une réduction du nombre d'installations sanitaires requises;

f) tous les points d'eau affectés aux soins de propreté doivent être alimentés en eau douce courante, chaude et froide.

12. En ce qui concerne les prescriptions pour l'infirmerie, tout navire embarquant 15 marins ou plus et affecté à un voyage d'une durée de plus de trois jours dispose d'une infirmerie distincte réservée à des fins exclusivement médicales. L'autorité compétente peut accorder des dérogations à cette disposition en ce qui concerne les navires affectés à la navigation côtière. Lors de l'approbation de l'infirmerie, l'autorité compétente doit s'assurer qu'elle est facile d'accès par tous les temps et que ses occupants sont confortablement logés et peuvent recevoir rapidement les soins nécessaires.

13. Des installations de blanchisserie convenablement situées et aménagées doivent être prévues.

14. A bord de tous les navires, les gens de mer doivent pouvoir avoir accès en dehors de leurs heures de service à un ou plusieurs emplacements sur un pont découvert; cet espace doit avoir une superficie suffisante, compte tenu des dimensions du navire et du nombre de

gens de mer à bord.

15. Tous les navires doivent disposer de bureaux séparés ou d'un bureau commun au navire pour le service du pont et pour celui des machines; l'autorité compétente peut exempter de cette obligation les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

16. Les navires touchant régulièrement des ports infestés de moustiques doivent être équipés en conséquence selon les prescriptions de l'autorité compétente.

17. Des installations, commodités et services de loisirs appropriés, adaptés aux besoins particuliers des gens de mer qui doivent vivre et travailler à bord des navires, sont mis à la disposition de tous les gens de mer à bord, en tenant compte des dispositions de la règle 4.3 et des dispositions correspondantes du code qui ont trait à la protection de la santé et de la sécurité et à la prévention des accidents.

18. L'autorité compétente doit exiger que des inspections fréquentes soient menées à bord des navires par le capitaine ou sous son autorité, de façon à ce que le logement des gens de mer soit maintenu en bon état d'entretien et de propreté et offre des conditions d'habitabilité décentes. Les résultats de chaque inspection sont consignés par écrit et sont disponibles pour consultation.

19. Dans le cas des navires où il y a lieu de tenir compte, sans qu'il en résulte de discrimination, des intérêts des gens de mer ayant des pratiques religieuses et sociales différentes et distinctes, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, autoriser des dérogations, appliquées équitablement, aux dispositions de la présente norme, à condition qu'il n'en résulte pas une situation qui, dans l'ensemble, serait moins favorable que celle qui aurait découlé de l'application de ladite norme.

20. Tout Membre peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, exempter des prescriptions des dispositions de la présente norme énumérées ci-dessous les navires d'une jauge brute inférieure à 200 lorsque cela est raisonnable, en tenant compte de la taille du navire et du nombre de personnes à bord:

a) paragraphes 7 b), 11 d) et 13; b) paragraphe 9 f) et h) à l), uniquement en ce qui concerne la superficie.

21. Des dérogations aux prescriptions de la présente norme ne seront possibles que dans les cas expressément prévus dans ladite norme et seulement dans des circonstances particulières où des motifs solides peuvent être invoqués pour les justifier et sous réserve de protéger la santé et la sécurité des gens de mer.

Principe directeur

Principe directeur B3.1 - Logement et loisirs

Principe directeur B3.1.1 - Conception et construction

1. Les cloisons extérieures des cabines et des réfectoires devraient assurer une isolation adéquate. Les encaissements des machines, ainsi que les cloisons qui limitent les cuisines ou les autres locaux dégagant de la chaleur, devraient être convenablement calorifugés lorsque cette chaleur pourrait incommoder dans les logements et les coursives adjacents.

Des dispositions devraient également être prises pour assurer une protection contre les effets de la chaleur dégagée par les canalisations de vapeur ou d'eau chaude, ou les deux.

2. Les cabines, les réfectoires, les salles de récréation et les coursives situées à l'intérieur du logement de l'équipage devraient être convenablement isolés de façon à éviter toute condensation ou toute chaleur excessive.

3. Les cloisons et les plafonds devraient être faits d'un matériau dont la surface puisse aisément être maintenue en état de propreté. Il faudrait éviter tout type de construction susceptible d'abriter de la vermine.

4. Les cloisons et plafonds des cabines et réfectoires devraient pouvoir être maintenus aisément en état de propreté et devraient être d'une couleur claire, résistante et non toxique.

5. Les matériaux et le mode de construction des revêtements de pont dans tout local affecté au logement des gens de mer devraient être approuvés; ces revêtements devraient être antidérapants et imperméables à l'humidité, et leur maintien en état de propreté devrait être aisé.

6. Lorsque les revêtements de pont sont en matière composite, le raccordement avec les parois devrait être profilé de manière à éviter les fentes.

Principe directeur B3.1.2 - Ventilation

1. Le système de ventilation des cabines et des réfectoires devrait être réglable de façon à maintenir l'air dans des conditions satisfaisantes et à en assurer une circulation suffisante par tous les temps et sous tous les climats.

2. Les systèmes de climatisation, qu'ils soient de type individuel ou central, devraient être conçus de façon:

a) à maintenir l'atmosphère à une température et à un degré d'humidité relative satisfaisants par rapport aux conditions atmosphériques extérieures, à assurer un renouvellement d'air suffisant dans tous les locaux climatisés, à tenir compte des caractéristiques particulières de l'exploitation en mer et à ne pas produire de vibrations ou de bruits excessifs;

b) à faciliter l'entretien et la désinfection afin de prévenir ou contrôler la propagation des maladies.

3. La force motrice nécessaire pour faire fonctionner le système de climatisation et les autres systèmes de ventilation prévus aux paragraphes ci-dessus du présent principe directeur devrait être disponible pendant tout le temps où les gens de mer habitent ou travaillent à bord et quand les circonstances l'exigent. Toutefois, il n'est pas nécessaire d'utiliser à cette fin une source d'énergie de secours.

Principe directeur B3.1.3 - Chauffage

1. L'installation de chauffage du logement des gens de mer devrait fonctionner pendant tout le temps où les gens de mer habitent ou travaillent à bord et quand les circonstances l'exigent.

2. A bord de tout navire où doit exister une installation de chauffage, celui-ci devrait être assuré par l'eau chaude, l'air chaud, l'électricité, la vapeur ou un moyen équivalent.

Toutefois, dans la zone réservée au logement, la vapeur ne devrait pas être utilisée pour la transmission de la chaleur. L'installation de chauffage devrait être en mesure de maintenir dans le logement des gens de mer la température à un niveau satisfaisant dans les conditions normales de temps et de climat que le navire est susceptible de rencontrer en cours de navigation. L'autorité compétente devrait prescrire les conditions à réaliser.

3. Les radiateurs et autres appareils de chauffage devraient être placés et, si nécessaire, protégés de manière à éviter le risque d'incendie et à ne pas constituer une source de danger ou d'inconfort pour les occupants des locaux.

Principe directeur B3.1.4 - Eclairage

1. Tout navire devrait être pourvu d'une installation permettant d'éclairer à l'électricité le logement des gens de mer. S'il n'existe pas à bord deux sources indépendantes de production d'électricité, un éclairage supplémentaire de secours devrait être fourni au moyen de lampes ou d'appareils d'éclairage de modèle approprié.

2. Dans les cabines, une lampe de lecture électrique devrait être placée à la tête de chaque couchette.

3. Des normes appropriées d'éclairage naturel et artificiel devraient être établies par l'autorité compétente.

Principe directeur B3.1.5 - Cabines

1. Les couchettes devraient être aménagées de manière à assurer le plus grand confort possible au marin et au partenaire qui l'accompagne éventuellement.

2. Lorsque cela est raisonnable et réalisable, compte tenu des dimensions du navire, de l'activité à laquelle il est affecté et de son agencement, les cabines devraient être conçues et équipées avec un cabinet de toilette comportant des toilettes, afin d'assurer un confort raisonnable à leurs occupants et d'en faciliter la bonne tenue.

3. Pour autant que cela est réalisable, les cabines devraient être réparties de façon à séparer les quarts et à éviter que des personnes qui travaillent le jour et des personnes assurant les quarts ne partagent une même cabine.

4. Les membres du personnel de maistrance ne devraient pas être logés plus de deux par cabine.

5. Pour autant que cela est réalisable, il faudrait envisager de faire bénéficier le second mécanicien de la disposition figurant au paragraphe 9 m) de la norme A3.1.5.

6. L'espace occupé par les couchettes, les armoires, les commodes et les sièges devrait être compris dans le calcul de la superficie. Les espaces exigus ou de forme irrégulière qui n'augmentent pas effectivement l'espace disponible pour circuler et qui ne peuvent être utilisés pour y placer des meubles ne devraient pas être compris dans ce calcul.

7. La superposition de plus de deux couchettes devrait être interdite. Dans le cas où des couchettes sont placées le long de la muraille du navire, il devrait être interdit de superposer des couchettes à l'endroit où un hublot est situé au-dessus d'une couchette.

8. Lorsque des couchettes sont superposées, la couchette inférieure ne devrait pas être

placée à moins de 30 centimètres du plancher; la couchette supérieure devrait être disposée à mi-hauteur environ entre le fond de la couchette inférieure et le dessous des barrots de plafond.

9. Le cadre d'une couchette et, le cas échéant, la planche de roulis devraient être d'un matériau approuvé, dur, lisse et non susceptible de se corroder ou d'abriter de la vermine.

10. Les cadres tubulaires éventuellement utilisés pour la construction des couchettes devraient être totalement fermés et ne pas comporter de perforations qui pourraient offrir un accès à la vermine.

11. Chaque couchette devrait être pourvue d'un matelas confortable avec sommier ou d'un matelas-sommier combiné. Le matelas et son rembourrage devraient être d'une matière approuvée. Il ne faudrait pas utiliser pour le rembourrage des matelas une matière de nature à abriter de la vermine.

12. Lorsque des couchettes sont superposées, un fond imperméable à la poussière devrait être fixé en dessous du sommier à ressorts de la couchette supérieure.

13. Le mobilier devrait être construit en un matériau lisse et dur, non susceptible de se déformer ou de se corroder.

14. Les hublots des cabines devraient être garnis de rideaux ou d'un équivalent.

15. Chaque cabine devrait être pourvue d'un miroir, de petits placards pour les articles de toilette, d'une étagère à livres et d'un nombre suffisant de patères.

Principe directeur B3.1.6 - Réfectoires

1. Les réfectoires peuvent être communs ou séparés. La décision en la matière devrait être prise après consultation des représentants des gens de mer et des armateurs et sous réserve de l'approbation de l'autorité compétente. Il faudrait tenir compte de facteurs tels que les dimensions du navire et les diverses caractéristiques culturelles, religieuses ou sociales des gens de mer.

2. Dans le cas où des réfectoires distincts doivent être installés pour les gens de mer, des réfectoires distincts devraient être prévus pour:

a) le capitaine et les officiers; b) le personnel de maistrance et autres gens de mer.

3. A bord des navires autres que les navires à passagers, la superficie des réfectoires à l'usage des gens de mer ne devrait pas être inférieure à 1,5 mètre carré par place assise prévue.

4. A bord de tous les navires, les réfectoires devraient être pourvus de tables et de sièges appropriés, fixes ou amovibles, en nombre suffisant pour le plus grand nombre de gens de mer susceptibles de les utiliser en même temps.

5. Les installations suivantes devraient être utilisables à tout moment lorsque les gens de mer sont à bord:

a) un réfrigérateur d'un accès commode et d'une capacité suffisante pour le nombre de

personnes utilisant le ou les réfectoires;

b) des installations permettant de disposer de boissons chaudes; c) des installations de distribution d'eau fraîche.

6. Une installation convenable pour le lavage des ustensiles de table ainsi que des placards suffisants pour y ranger ces ustensiles devraient être prévus lorsque les offices qui peuvent exister ne sont pas directement accessibles des réfectoires.

7. Le dessus des tables et des sièges devrait être d'une matière résistant à l'humidité.

Principe directeur B3.1.7 - Installations sanitaires

1. Les lavabos et les baignoires devraient être de dimensions suffisantes et d'un matériau approuvé, à surface lisse, non susceptible de se fissurer, de s'écailler ou de se corroder.

2. Toutes les toilettes devraient être d'un modèle approuvé et pourvues d'une chasse d'eau puissante ou d'un autre moyen d'évacuation adéquat, tel qu'un système d'aspiration, en état constant de fonctionnement et à commande individuelle.

3. Les installations sanitaires destinées à être utilisées par plusieurs personnes devraient être conformes à ce qui suit:

a) les revêtements de sol devraient être d'un matériau durable approuvé, imperméable à l'humidité; ils devraient être pourvus d'un système efficace d'écoulement des eaux;

b) les parois devraient être en acier ou en tout autre matériau approuvé et être étanches sur une hauteur d'au moins 23 centimètres à partir du plancher;

c) les locaux devraient être suffisamment éclairés, chauffés et aérés;

d) les toilettes devraient être situées en un endroit aisément accessible des cabines et des points d'eau affectés aux soins de propreté, mais elles devraient en être séparées; elles ne devraient pas donner directement sur les cabines ni sur un passage qui constituerait seulement un accès entre cabines et toilettes; toutefois, cette dernière disposition ne devrait pas s'appliquer aux toilettes situées entre deux cabines dont le nombre total d'occupants ne dépasse pas quatre;

e) lorsque plusieurs toilettes sont installées dans un même local, elles devraient être suffisamment encloses pour assurer l'intimité.

4. Le matériel mis à la disposition des gens de mer pour la lessive devrait comprendre:

a) des machines à laver;

b) des machines à sécher le linge ou des locaux de séchage convenablement chauffés et ventilés;

c) des fers à repasser et des planches à repasser ou des appareils équivalents.

Principe directeur B3.1.8 - Infirmerie

1. L'infirmerie devrait être conçue de manière à faciliter les consultations et l'administration

des premiers soins ainsi qu'à contribuer à prévenir la propagation des maladies infectieuses.

2. L'entrée, les couchettes, l'éclairage, la ventilation, le chauffage et l'installation d'eau devraient être aménagés de manière à assurer le confort et à faciliter le traitement des occupants.

3. Le nombre de couchettes à installer dans l'infirmierie devrait être prescrit par l'autorité compétente.

4. Les occupants de l'infirmierie devraient disposer, pour leur usage exclusif, d'installations sanitaires qui fassent partie de l'infirmierie elle-même ou soient situées à proximité immédiate de celle-ci. Ces installations sanitaires devraient comprendre au minimum des toilettes, un lavabo, une baignoire ou une douche.

Principe directeur B3.1.9 - Autres installations

1. Lorsque des installations séparées sont prévues pour permettre au personnel du service des machines de se changer, celles-ci devraient être:

a) situées à l'extérieur de la salle des machines, mais aisément accessibles de celle-ci;

b) équipées d'armoires individuelles, ainsi que de baignoires ou de douches, ou des deux, et de lavabos, alimentés en eau douce courante, chaude et froide.

Principe directeur B3.1.10 - Articles de literie, ustensiles de table et articles divers

1. Tout Membre devrait envisager d'appliquer les principes suivants:

a) des articles de literie et des ustensiles de table en bon état de propreté devraient être fournis par l'armateur à tous les gens de mer, qui les utiliseront à bord pendant qu'ils seront au service du navire et qui, aux dates spécifiées par le capitaine et lorsqu'ils cesseront d'être au service du navire, devront les rendre;

b) la literie devrait être de bonne qualité. Les assiettes, les gobelets et autres ustensiles de table devraient être d'une matière approuvée et se prêtant à un nettoyage facile;

c) des serviettes de toilette, du savon et du papier hygiénique devraient être fournis par l'armateur à tous les gens de mer.

Principe directeur B3.1.11 - Installations de loisirs et dispositions concernant le courrier et les visites à bord des navires

1. Il faudrait réexaminer fréquemment les installations et services de loisirs afin d'assurer qu'ils soient adaptés aux besoins des gens de mer, compte tenu de l'évolution de la technique et des conditions d'exploitation et de toute autre nouveauté dans le secteur des transports maritimes.

2. Les installations de loisirs devraient au minimum être équipées d'une bibliothèque et des moyens nécessaires pour lire et pour écrire et, si possible, de jeu.

3. Lors de l'établissement des plans concernant les installations de loisirs, l'autorité compétente devrait envisager l'installation d'une cantine.

4. Lorsque cela est réalisable, il faudrait aussi envisager de fournir gratuitement aux gens de mer:

a) un fumoir;

b) la possibilité de regarder la télévision et d'écouter la radio;

c) la possibilité de regarder des films, dont le stock devrait être suffisant pour la durée du voyage et, le cas échéant, être renouvelé à des intervalles raisonnables;

d) des articles de sport, y compris du matériel de culture physique, des jeux de table et des jeux de pont;

e) lorsque cela est approprié, des moyens de pratiquer la natation;

f) une bibliothèque contenant des ouvrages de caractère professionnel et autre, en quantité suffisante pour la durée du voyage, et dont le stock devrait être renouvelé à des intervalles raisonnables;

g) des moyens de réaliser des travaux d'artisanat pour se détendre;

h) des appareils électroniques tels que radios, télévisions, magnétoscopes, lecteurs de CD/DVD, ordinateurs, logiciels, magnétophones à cassettes;

i) s'il y a lieu, des bars pour les gens de mer, à moins que cela ne soit contraire aux habitudes nationales, religieuses ou sociales;

j) un accès raisonnable à des communications téléphoniques avec la terre ainsi qu'à des services de messagerie électronique et à Internet, s'il y a lieu, le cas échéant pour un tarif raisonnable.

5. Tout devrait être mis en œuvre pour que le courrier des gens de mer soit acheminé dans les conditions les plus sûres et les plus rapides possible. Des efforts devraient aussi être envisagés pour éviter que les gens de mer n'aient à payer des frais supplémentaires lorsque le courrier leur est réexpédié par suite de circonstances indépendantes de leur volonté.

6. Des mesures devraient être envisagées pour garantir, sous réserve de la législation nationale ou internationale applicable, que, chaque fois que cela est possible et raisonnable, les gens de mer obtiennent rapidement l'autorisation de recevoir leur partenaire ou leurs parents et amis à bord de leur navire à titre de visiteurs quand celui-ci se trouve au port. Ces mesures devraient tenir compte des autorisations requises à des fins de sûreté.

7. La possibilité d'autoriser les gens de mer à être accompagnés de leur partenaire de temps à autre lors d'un voyage devrait être prise en considération, lorsque cela est possible et raisonnable. Les partenaires devraient être munis d'une assurance adéquate couvrant les risques d'accident et de maladie; l'armateur devrait accorder aux gens de mer tout son concours pour contracter cette assurance.

Principe directeur B3.1.12 - Prévention du bruit et des vibrations

1. Les installations pour le logement, les loisirs et le service de table devraient être situées aussi loin que possible des machines, du compartiment de l'appareil à gouverner, des treuils du pont, des installations de ventilation, de chauffage et de climatisation, ainsi que des

autres machines et appareils bruyants.

2. Des matériaux insonorisant ou d'autres matériaux adaptés absorbant le bruit devraient être utilisés pour la construction et la finition des parois, des plafonds et des ponts à l'intérieur des espaces bruyants, ainsi que des portes automatiques propres à assurer une isolation phonique des locaux abritant des machines.

3. La salle des machines et les autres locaux abritant des machines devraient être dotés, lorsque cela est réalisable, de postes centraux de commande insonorisés à l'usage du personnel de la salle des machines. Les postes de travail tels que l'atelier devraient être isolés, dans la mesure du possible, pour éviter le bruit général de la salle des machines, et des mesures devraient être prises pour réduire le bruit du fonctionnement des machines.

4. Les niveaux de bruit autorisés dans les postes de travail et les locaux d'habitation devraient être conformes aux directives internationales de l'OIT relatives aux niveaux d'exposition, y compris celles figurant dans le recueil de directives pratiques du BIT intitulé Les facteurs ambiants sur le lieu de travail, 2001, et, le cas échéant, aux normes de protection particulières recommandées par l'Organisation maritime internationale, ainsi qu'à tout texte modificatif ou complémentaire ultérieur relatif aux niveaux de bruit acceptables à bord des navires. Un exemplaire des instruments applicables, en anglais ou dans la langue de travail du navire, devrait être conservé à bord et être à la disposition des gens de mer.

5. Le logement, les lieux de loisirs et le service de table ne devraient pas être exposés à des vibrations excessives.

Règle

Règle 3.2 - Alimentation et service de table

Objet: assurer aux gens de mer une alimentation de bonne qualité, y compris l'eau potable, servie dans des conditions d'hygiène réglementées

1. Tout Membre doit veiller à ce que les navires qui battent son pavillon transportent à bord et fournissent de la nourriture et de l'eau potable d'une qualité appropriée, dont la valeur nutritionnelle et la quantité répondent aux besoins des personnes à bord, en tenant compte de leurs appartenances culturelles et religieuses différentes.

2. Les gens de mer à bord d'un navire sont nourris gratuitement jusqu'à la fin de leur engagement.

3. Les gens de mer employés comme cuisiniers de navire chargés de la préparation des repas doivent posséder la formation et les qualifications requises pour ce poste.

Norme

Norme A3.2 - Alimentation et service de table

1. Tout Membre doit adopter une législation ou d'autres mesures visant à garantir des normes minimales en ce qui concerne la quantité et la qualité de l'alimentation et de l'eau potable ainsi que des normes relatives au service de table pour les repas servis aux gens de mer à bord des navires qui battent son pavillon et doit, par des activités éducatives, faire connaître les normes visées au présent paragraphe et en promouvoir l'application.

2. Tout Membre veille à ce que les navires qui battent son pavillon observent les normes minimales suivantes:

a) un approvisionnement suffisant en vivres et en eau potable, d'une valeur nutritive, d'une qualité et d'une variété satisfaisantes, compte tenu du nombre de gens de mer à bord, de leur religion et de leurs habitudes culturelles en matière alimentaire ainsi que de la durée et de la nature du voyage;

b) un aménagement et un équipement du service de cuisine et de table qui permettent de fournir aux gens de mer des repas convenables, variés et nutritifs, préparés et servis dans des conditions d'hygiène satisfaisantes;

c) un personnel de cuisine et de table convenablement formé ou ayant reçu l'instruction nécessaire.

3. Les armateurs veillent à ce que les gens de mer engagés comme cuisinier de navire soient formés, qualifiés et reconnus compétents pour le poste conformément aux dispositions de la législation du Membre concerné.

4. Les prescriptions visées au paragraphe 3 de la présente norme incluent la nécessité de suivre avec succès un cours de formation agréé ou reconnu par l'autorité compétente, portant sur l'aptitude pratique à faire la cuisine, l'hygiène personnelle et l'hygiène alimentaire, le stockage des vivres, la gestion des stocks, et la protection de l'environnement et la santé et la sécurité dans le service de cuisine et de table.

5. A bord des navires opérant avec un effectif prescrit de moins de dix personnes qui, en raison de la taille de l'équipage ou du mode d'exploitation, peuvent ne pas être tenus par l'autorité compétente d'avoir à bord un cuisinier pleinement qualifié, quiconque prépare la nourriture dans la cuisine doit avoir reçu une formation ou une instruction dans des domaines incluant l'hygiène alimentaire et personnelle ainsi que la manipulation et le stockage des aliments à bord.

6. Dans des circonstances d'extrême nécessité, l'autorité compétente peut délivrer une dispense autorisant un cuisinier qui n'est pas pleinement qualifié à servir sur un navire donné et pour une période déterminée, jusqu'au port d'escale approprié suivant ou pour une période ne dépassant pas un mois, à condition que la personne à qui la dispense est accordée ait reçu une formation ou une instruction dans des domaines incluant l'hygiène alimentaire et personnelle ainsi que la manipulation et le stockage des aliments à bord.

7. Conformément aux procédures prévues au titre 5 en matière de conformité continue des dispositions, l'autorité compétente exige que des inspections documentées fréquentes soient menées à bord des navires, par le capitaine ou sous son autorité, dans les domaines suivants:

a) l'approvisionnement en vivres et en eau potable;

b) tous locaux et équipements utilisés pour le stockage et la manipulation des vivres et de l'eau potable;

c) la cuisine et toute autre installation utilisée pour la préparation et le service des repas.

Principe directeur

8. Aucun marin de moins de 18 ans ne doit être employé ou engagé ou travailler comme cuisinier de navire.

Principe directeur B3.2 - Alimentation et service de table

Principe directeur B3.2.1 - Inspection, éducation, recherche et publication

1. En coopération avec d'autres agences et organisations compétentes, l'autorité compétente devrait recueillir des informations à jour sur la nutrition et sur les méthodes d'achat, de stockage et de conservation des vivres, ainsi que sur la façon de préparer et de servir les repas, compte tenu des spécificités du service de table à bord d'un navire. Ces informations devraient être mises gratuitement ou à un coût raisonnable à la disposition des fabricants et des commerçants spécialisés dans la fourniture de vivres ou de matériel de cuisine et de table pour les navires, des capitaines, maîtres d'hôtel et cuisiniers de navire, et des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées. A cette fin, il faudrait utiliser des moyens appropriés de diffusion, tels que manuels, brochures, affiches, graphiques ou annonces dans des périodiques professionnels.
2. L'autorité compétente devrait faire des recommandations en vue d'éviter le gaspillage de vivres, de faciliter le maintien d'un niveau adéquat d'hygiène et d'assurer une organisation du travail optimale.
3. En coopération avec des agences et des organisations compétentes, l'autorité compétente devrait élaborer du matériel didactique et diffuser des informations à bord concernant les méthodes propres à assurer une alimentation et un service de table satisfaisants.
4. L'autorité compétente devrait coopérer étroitement avec les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées et avec les autorités nationales ou locales qui s'occupent des questions d'alimentation et de santé; elle pourra en cas de besoin recourir aux services de ces autorités.

Principe directeur B3.2.2 - Cuisiniers de navire

1. Ne devraient obtenir un certificat de capacité comme cuisinier de navire que les gens de mer qui remplissent les conditions suivantes:
 - a) avoir servi en mer pendant une période minimum fixée par l'autorité compétente et qui peut varier en fonction des qualifications ou de l'expérience pertinentes des intéressés;
 - b) avoir réussi l'examen prescrit par l'autorité compétente ou un examen équivalent à l'issue d'un cours de formation agréé pour les cuisiniers.
2. L'examen prescrit peut être organisé et le certificat délivré soit directement par l'autorité compétente, soit, sous le contrôle de celle-ci, par une école de cuisine agréée.
3. L'autorité compétente devrait prévoir la reconnaissance, le cas échéant, des certificats de capacité de cuisinier de navire délivrés par des Membres ayant ratifié la présente convention ou la convention (n° 69) sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946, ou par toute autre institution agréée.

Titre 4. Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection en matière de sécurité sociale

Règle

Règle 4.1 - Soins médicaux à bord des navires et à terre

Objet: protéger la santé des gens de mer et leur assurer un accès rapide à des soins médicaux à bord et à terre

1. Tout Membre s'assure que tous les gens de mer qui travaillent sur des navires battant son pavillon sont couverts par des mesures appropriées pour la protection de leur santé et ont accès à des soins médicaux rapides et adéquats pendant la durée de leur service à bord.
2. La protection et les soins visés au paragraphe 1 de la présente règle sont en principe assurés gratuitement aux gens de mer.
3. Tout Membre s'assure que les gens de mer travaillant à bord de navires qui se trouvent sur son territoire ont accès à ses installations médicales à terre s'ils requièrent des soins médicaux immédiats.
4. Les dispositions énoncées dans le code concernant la protection de la santé et les soins médicaux à bord comportent des normes relatives à des mesures visant à assurer aux gens de mer une protection de la santé et des soins médicaux aussi comparables que possible à ceux dont bénéficient en général les travailleurs à terre.

Norme

Norme A4.1 - Soins médicaux à bord des navires et à terre

1. Pour protéger la santé des gens de mer travaillant à bord d'un navire battant son pavillon et leur assurer des soins médicaux qui comprennent les soins dentaires essentiels, tout Membre s'assure que soient adoptées des mesures qui:
 - a) garantissent l'application aux gens de mer de toutes les dispositions générales relatives à la protection de la santé au travail et aux soins médicaux qui concernent leur service, ainsi que de toutes les dispositions spéciales spécifiques au travail à bord d'un navire;
 - b) garantissent aux gens de mer une protection de la santé et des soins médicaux aussi comparables que possible à ceux dont bénéficient en général les travailleurs à terre, y compris un accès rapide aux médicaments, au matériel médical et aux services de diagnostic et de traitement nécessaires, ainsi qu'à l'information et aux connaissances médicales;
 - c) accordent aux gens de mer le droit de consulter sans délai un médecin ou un dentiste qualifié dans les ports d'escale, lorsque cela est réalisable;
 - d) garantissent que, dans une mesure conforme à la législation et à la pratique du Membre, les services de soins médicaux et de protection de la santé soient fournis sans frais pour eux-mêmes aux gens de mer à bord ou débarqués dans un port étranger;
 - e) ne se limitent pas au traitement des gens de mer malades ou blessés mais comprennent également des mesures de caractère préventif, notamment l'élaboration de programmes de promotion de la santé et d'éducation sanitaire.
2. L'autorité compétente adopte un modèle type de rapport médical à l'usage des capitaines

et du personnel médical compétent à terre et à bord. Ce rapport a un caractère confidentiel et sert exclusivement à faciliter le traitement des gens de mer.

3. Tout Membre adopte une législation établissant, pour les soins médicaux et hospitaliers à bord des navires qui battent son pavillon, des prescriptions concernant les installations, les équipements et la formation.

4. La législation nationale exige au minimum le respect des prescriptions suivantes:

a) tout navire dispose d'une pharmacie de bord, de matériel médical et d'un guide médical, dont les spécifications sont prescrites par l'autorité compétente et qui sont inspectés régulièrement par elle. Les prescriptions nationales doivent tenir compte du type de navire, du nombre de personnes à bord, de la nature, de la destination et de la durée des voyages ainsi que des normes médicales recommandées sur le plan national et international;

b) tout navire ayant à son bord 100 personnes ou plus et effectuant normalement des voyages internationaux de plus de trois jours doit disposer d'un médecin qualifié chargé des soins médicaux. La législation nationale détermine également, compte tenu notamment de facteurs comme la durée, la nature et les conditions du voyage et le nombre des gens de mer, quels autres navires doivent disposer d'un médecin à bord;

c) les navires n'ayant pas de médecin à bord doivent compter au moins un marin chargé des soins médicaux et de l'administration des médicaments dans le cadre de ses fonctions normales ou un marin apte à administrer les premiers secours. Les gens de mer chargés d'assurer les soins médicaux à bord et qui ne sont pas médecins doivent avoir suivi avec succès une formation aux soins médicaux qui soit conforme aux dispositions de la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée (STCW). Les gens de mer chargés d'administrer les premiers secours doivent avoir suivi avec succès une formation aux premiers secours, conforme aux dispositions de la STCW. La législation nationale précise le niveau de formation exigé compte tenu notamment de facteurs comme la durée, la nature et les conditions des voyages, ainsi que le nombre de gens de mer à bord;

d) l'autorité compétente prend les mesures voulues pour que des consultations médicales par radio ou par satellite, y compris des conseils de spécialistes, soient possibles pour les navires en mer, à toute heure. Ces consultations médicales, y compris la transmission par radio ou par satellite de messages médicaux entre un navire et les personnes à terre donnant des conseils, sont assurées gratuitement à tous les navires, quel que soit leur pavillon.

Principe directeur

Principe directeur B4.1 - Soins médicaux à bord des navires et à terre

Principe directeur B4.1.1 - Fourniture de soins médicaux

1. Pour les navires qui ne sont pas tenus de disposer d'un médecin à bord, l'autorité compétente, en déterminant le niveau de formation aux soins médicaux nécessaire, devrait exiger que:

a) les navires pouvant d'ordinaire avoir accès dans les huit heures à des soins médicaux qualifiés et à des équipements médicaux comptent au moins dans leur équipage un marin ayant reçu la formation agréée en soins médicaux de premiers secours requise par la

STCW, qui lui permette de prendre immédiatement des mesures efficaces en cas d'accident ou de maladie susceptible de survenir à bord et de faire bon usage des conseils médicaux transmis par radio ou par satellite;

b) tous les autres navires disposent d'au moins un marin ayant reçu la formation agréée en soins médicaux exigée par la STCW, comprenant une formation pratique et une formation à des techniques de soins d'urgence comme la thérapie intraveineuse, qui doit permettre aux intéressés de participer efficacement à des programmes coordonnés d'assistance médicale aux navires en mer et d'assurer aux malades et aux blessés un niveau de soins médicaux satisfaisant au cours de la période pendant laquelle ils sont susceptibles de rester à bord.

2. Les formations visées au paragraphe 1 du présent principe directeur devraient être fondées sur le contenu des éditions les plus récentes du Guide médical international de bord, du Guide des soins médicaux d'urgence à donner en cas d'accidents dus à des marchandises dangereuses, du Document destiné à servir de guide - Guide international de formation maritime, et de la partie médicale du Code international des signaux ainsi que des guides nationaux analogues.

3. Les personnes visées au paragraphe 1 du présent principe directeur et tous les autres gens de mer désignés par l'autorité compétente devraient suivre, approximativement tous les cinq ans, des cours de perfectionnement leur permettant d'entretenir et d'accroître leurs connaissances et leurs compétences et de se tenir au courant des nouveautés.

4. La pharmacie de bord et son contenu ainsi que le matériel médical et le guide médical à conserver à bord devraient être correctement entretenus et inspectés à des intervalles réguliers, ne dépassant pas douze mois, par des personnes responsables désignées par l'autorité compétente, qui devraient contrôler les étiquettes, les dates de péremption, les conditions de conservation et les indications d'emploi de tous les médicaments et s'assurer du fonctionnement conforme de tous les équipements. Lors de l'adoption ou de la révision du guide médical de bord en usage dans le pays, pour déterminer le contenu de la pharmacie de bord et le matériel médical à conserver à bord, l'autorité compétente devrait tenir compte des recommandations internationales dans ce domaine, y compris de l'édition la plus récente du Guide médical international de bord ainsi que des autres guides mentionnés au paragraphe 2.

5. Lorsqu'une cargaison classée dangereuse ne figure pas dans l'édition la plus récente du Guide des soins médicaux d'urgence à donner en cas d'accidents dus à des marchandises dangereuses, l'information nécessaire sur la nature des substances, les risques encourus, les équipements de protection individuelle à utiliser, les procédures médicales appropriées et les antidotes spécifiques devrait être communiquée aux gens de mer. Les antidotes spécifiques et les équipements de protection individuelle devraient se trouver à bord lorsque des marchandises dangereuses sont transportées. Cette information devrait être intégrée dans les politiques et programmes de sécurité et de santé au travail exposés dans la règle 4.3 et dans les dispositions correspondantes du code.

6. Tous les navires devraient avoir à bord une liste complète et à jour des stations de radio par l'intermédiaire desquelles des consultations médicales peuvent être obtenues et, s'ils sont équipés d'un système de communication par satellite, ils devraient avoir à bord une liste complète et à jour des stations côtières par l'intermédiaire desquelles les consultations médicales peuvent être obtenues. Les gens de mer chargés des soins médicaux ou des premiers secours à bord devraient être préparés à l'utilisation du guide médical de bord et de la partie médicale de l'édition la plus récente du Code international des signaux, afin de pouvoir comprendre le type d'informations nécessaires au médecin consulté ainsi que les

conseils qu'ils en reçoivent.

Principe directeur B4.1.2 - Modèle de rapport médical

1. Le modèle de rapport médical pour les gens de mer prescrit dans la partie A du code devrait être conçu de manière à faciliter les échanges d'informations médicales et assimilées concernant les gens de mer entre le navire et la terre en cas de maladie ou d'accident.

Principe directeur B4.1.3 - Soins médicaux à terre

1. Les services médicaux à terre prévus pour le traitement des gens de mer devraient être adéquats, et les médecins, dentistes et autres membres du personnel médical devraient être dûment qualifiés.

2. Des mesures devraient être prises pour que les gens de mer, dans les ports, puissent:

a) recevoir un traitement ambulatoire en cas de maladie ou d'accident;

b) être hospitalisés au besoin;

c) recevoir un traitement dentaire, surtout en cas d'urgence.

3. Des mesures appropriées devraient être prises pour faciliter le traitement des gens de mer malades. En particulier, les gens de mer devraient être promptement admis dans les cliniques et les hôpitaux à terre, sans difficulté et sans distinction de nationalité ou de confession, et, dans toute la mesure possible, des dispositions devraient être prises pour assurer, lorsque cela est nécessaire, la continuité du traitement complétant l'action des services sanitaires qui leur sont ouverts.

Principe directeur B4.1.4 - Assistance médicale aux autres navires et coopération internationale

1. Tout Membre devrait dûment envisager de participer à la coopération internationale en matière d'assistance, de programmes et de recherches dans les domaines de la protection de la santé et des soins médicaux. Cette coopération pourrait viser à:

a) développer et coordonner les efforts de recherche et de sauvetage et organiser une aide et une évacuation médicales rapides en mer, en cas de maladie ou d'accident grave à bord d'un navire, grâce notamment à des systèmes de signalement périodique de la position des navires, à des centres de coordination des opérations de sauvetage et à des services d'urgence par hélicoptère, conformément à la Convention internationale de 1979 sur la recherche et le sauvetage maritimes, ainsi qu'au Manuel international de recherche et de sauvetage aéronautiques et maritimes (IAMSAR);

b) utiliser de façon optimale tout navire ayant à bord un médecin ainsi que les navires pré positionnés en mer pouvant fournir des services hospitaliers et des moyens de sauvetage;

c) établir et tenir à jour une liste internationale de médecins et d'établissements médicaux disponibles à travers le monde pour assurer des soins médicaux d'urgence aux gens de mer;

d) débarquer les gens de mer à terre en vue d'un traitement d'urgence;

e) rapatrier les gens de mer hospitalisés à l'étranger dès que cela est réalisable,

conformément à l'avis médical des médecins traitant le cas, en tenant compte des souhaits et des besoins du marin;

f) prendre des dispositions visant à apporter une assistance personnelle aux gens de mer pendant leur rapatriement, conformément à l'avis médical des médecins traitant le cas, en tenant compte des souhaits et des besoins du marin;

g) s'efforcer d'établir des centres sanitaires pour les gens de mer, qui seraient chargés de:

i) mener des recherches sur l'état de santé, les traitements médicaux et les soins de santé préventifs des gens de mer;

ii) former le personnel médical et le personnel de santé à la médecine maritime;

h) collecter et évaluer les statistiques sur les accidents du travail, les maladies professionnelles et les décès de gens de mer et les intégrer dans le système national de statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles couvrant d'autres catégories de travailleurs, en les harmonisant avec ce système;

i) organiser des échanges internationaux d'informations techniques, de matériel pédagogique et de personnel enseignant ainsi que des cours de formation, des séminaires et des groupes de travail internationaux;

j) assurer à tous les gens de mer des services de santé et des services médicaux, curatifs et préventifs, qui leur soient spécialement destinés dans les ports ou mettre à leur disposition des services généraux médicaux, de santé et de rééducation;

k) prendre les dispositions nécessaires en vue de rapatrier, dès que cela est possible, le corps ou les cendres des gens de mer décédés, conformément aux souhaits de leurs parents les plus proches.

2. La coopération internationale dans le domaine de la protection de la santé et des soins médicaux des gens de mer devrait se fonder sur des accords bilatéraux ou multilatéraux ou des consultations entre Membres.

Principe directeur B4.1.5 - Personnes à la charge des gens de mer

1. Tout Membre devrait adopter des mesures propres à assurer aux personnes à la charge des gens de mer ayant leur domicile sur son territoire des soins médicaux appropriés et suffisants, en attendant la création d'un service de soins médicaux ouvert aux travailleurs en général et aux personnes à leur charge quand de tels services n'existent pas, et informer le Bureau international du Travail des mesures prises à cet effet.

Règle

Règle 4.2 - Responsabilité des armateurs

Objet: assurer la protection des gens de mer contre les conséquences financières d'une maladie, d'un accident ou d'un décès survenant en relation avec leur emploi

1. Tout Membre veille à ce que des mesures prises conformément au code soient appliquées à bord des navires qui battent son pavillon pour assurer aux gens de mer travaillant à bord de ces navires le droit à une assistance et à un soutien matériel de la part

de l'armateur pour faire face aux conséquences financières des maladies, accidents ou décès survenant pendant leur service dans le cadre d'un contrat d'engagement maritime ou résultant de leur emploi dans le cadre de ce contrat.

2. La présente règle est sans préjudice des autres moyens de droit dont le marin pourrait disposer.

Norme

Norme A4.2 - Responsabilité des armateurs

1. Tout Membre adopte une législation disposant que les armateurs des navires battant son pavillon sont responsables de la protection de la santé et des soins médicaux de tous les gens de mer travaillant à bord de ces navires, conformément aux normes minimales suivantes:

a) les armateurs doivent prendre à leur charge le coût pour les gens de mer travaillant à bord de leurs navires de toute maladie et tout accident survenant entre la date stipulée pour le commencement du service et la date à laquelle ils sont censés avoir été dûment rapatriés ou résultant de leur emploi entre ces deux dates;

b) les armateurs doivent prendre à leur charge une couverture financière pour garantir une indemnisation en cas de décès ou d'incapacité de longue durée des gens de mer résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un risque professionnel, telle que prévue par la législation nationale, le contrat d'engagement maritime ou une convention collective;

c) les frais médicaux, y compris le traitement médical et la fourniture des médicaments et autres moyens thérapeutiques, sont à la charge de l'armateur, ainsi que la nourriture et le logement du marin malade ou blessé hors de son domicile jusqu'à sa guérison ou jusqu'à la constatation du caractère permanent de la maladie ou de l'incapacité;

d) les frais d'inhumation, si le décès survient à bord ou s'il se produit à terre pendant la période de l'engagement, sont à la charge de l'armateur.

2. La législation nationale peut limiter la responsabilité de l'armateur en matière de prise en charge des soins médicaux, de la nourriture ou du logement à une période qui ne pourra être inférieure à 16 semaines à partir du jour de l'accident ou du début de la maladie.

3. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une incapacité de travail, l'armateur verse:

a) la totalité du salaire tant que le malade ou le blessé demeure à bord ou jusqu'à ce qu'il ait été rapatrié conformément à la présente convention;

b) la totalité ou une partie du salaire, selon ce que prévoient la législation nationale ou les conventions collectives, à partir du rapatriement ou du débarquement du marin jusqu'à sa guérison ou, si l'éventualité se présente plus tôt, jusqu'à ce qu'il ait droit à des prestations en espèces au titre de la législation du Membre concerné.

4. La législation nationale peut limiter l'obligation de l'armateur de verser à un marin débarqué tout ou partie de son salaire à une période qui ne peut être inférieure à 16 semaines à partir du jour de l'accident ou du début de la maladie.

5. La législation nationale peut exempter l'armateur de toute responsabilité pour:

a) un accident qui n'est pas survenu au service du navire;

b) un accident ou une maladie imputable à une faute intentionnelle du marin malade, blessé ou décédé;

c) une maladie ou une infirmité dissimulée volontairement au moment de l'engagement.

6. Dès lors que la responsabilité en est assumée par les autorités publiques, la législation nationale peut exempter l'armateur de l'obligation d'acquitter les frais des soins médicaux, du logement et de la nourriture, ainsi que de l'inhumation.

7. L'armateur, ou ses représentants, doivent prendre des mesures afin de sauvegarder les biens laissés à bord par les gens de mer malades, blessés ou décédés et pour les faire parvenir à eux-mêmes ou à leurs parents les plus proches.

Principe directeur

Principe directeur B4.2 - Responsabilité de l'armateur

1. Le paiement de la totalité du salaire, prévu par le paragraphe 3 a) de la norme A4.2, peut exclure les primes.

2. La législation nationale peut prévoir que l'armateur cesse d'être tenu de prendre en charge les frais d'un marin malade ou blessé dès que celui-ci peut bénéficier de prestations médicales dans le cadre d'un régime d'assurance maladie ou d'assurance accident obligatoire ou d'indemnisation des travailleurs accidentés.

3. La législation nationale peut prévoir le remboursement par une institution d'assurance des frais d'inhumation supportés par l'armateur, lorsque le système d'assurance sociale ou de réparation comporte une prestation en ce qui concerne le marin décédé.

Règle

Règle 4.3 - Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

Objet: faire en sorte que le milieu de travail des gens de mer à bord des navires contribue à leur santé et à leur sécurité au travail

1. Tout Membre veille à ce que les gens de mer travaillant à bord des navires qui battent son pavillon bénéficient d'un système de protection de la santé au travail et à ce qu'ils vivent, travaillent et se forment à bord des navires dans un environnement sûr et sain.

2. Tout membre, après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer et en tenant compte des codes, directives et normes applicables recommandées par les organisations internationales, les administrations nationales et les organismes du secteur maritime, élabore et promulgue des directives nationales relatives à la gestion de la sécurité et de la santé au travail à bord des navires battant son pavillon.

3. Tout Membre adopte une législation et d'autres mesures au sujet des questions précisées dans le code, en tenant compte des instruments internationaux applicables, et fixe les normes relatives à la protection de la sécurité et de la santé au travail et à la prévention des

accidents à bord des navires battant son pavillon.

Norme

Norme A4.3 - Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

1. La législation et les autres mesures à adopter conformément au paragraphe 3 de la règle 4.3 couvrent les sujets suivants:

a) l'adoption et l'application effective ainsi que la promotion de politiques et programmes de sécurité et de santé au travail à bord des navires qui battent le pavillon du Membre, y compris l'évaluation des risques et la formation et l'instruction des gens de mer;

b) les précautions raisonnables afin de prévenir les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles à bord des navires, y compris les mesures visant à réduire et à prévenir les risques d'exposition à des niveaux nocifs de facteurs ambiants et de produits chimiques, ainsi que les risques de lésion ou de maladie pouvant résulter de l'utilisation de l'équipement et des machines à bord des navires;

c) des programmes à bord visant la prévention des accidents du travail et des lésions et maladies professionnelles, ainsi qu'une amélioration constante de la protection de la sécurité et de la santé au travail, avec la participation des représentants des gens de mer et de toutes autres personnes intéressées à leur mise en œuvre, en tenant compte des mesures de prévention, y compris le contrôle de la conception et les mesures d'ingénierie, le remplacement des processus et procédures applicables aux tâches collectives et individuelles et l'utilisation de l'équipement de protection individuelle;

d) les prescriptions relatives à l'inspection, à la notification et à la correction des situations dangereuses ainsi qu'à l'enquête sur les accidents du travail survenus à bord et à leur notification.

2. Les dispositions prévues au paragraphe 1 de la présente norme doivent: a) tenir compte des instruments internationaux applicables relatifs à la protection de la sécurité et de la santé au travail en général, ainsi qu'aux risques particuliers, et traiter de tous les aspects de la prévention des accidents du travail et des lésions et maladies professionnelles qui sont susceptibles de s'appliquer au travail des gens de mer, et particulièrement de ceux qui sont propres à l'exercice du métier de marin; b) indiquer clairement l'obligation qu'ont les armateurs, les gens de mer et les autres personnes intéressées de se conformer aux normes applicables ainsi qu'aux politiques et programmes applicables au navire en matière de sécurité et santé au travail, une attention particulière étant accordée à la santé et à la sécurité des gens de mer de moins de 18 ans; c) indiquer les fonctions du capitaine ou de la personne désignée par lui, ou des deux, pour assumer la responsabilité particulière de la mise en œuvre et du respect de la politique et du programme du navire en matière de sécurité et de santé au travail; d) indiquer l'autorité dont sont investis les gens de mer du navire qui ont été nommés ou élus en tant que délégués à la sécurité aux fins de participer aux réunions du comité de sécurité du navire. Un tel comité doit être établi sur les bateaux à bord desquels se trouvent cinq marins ou plus.

3. La législation et les autres mesures visées au paragraphe 3 de la règle 4.3 sont régulièrement examinées en consultation avec les représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer et, si nécessaire, révisées compte tenu de l'évolution de la technologie et de la recherche, afin de faciliter une amélioration constante des politiques et programmes en matière de sécurité et de santé au travail et d'assurer un milieu de travail sans danger aux gens de mer employés à bord des navires qui battent le pavillon du

Membre.

4. Le respect des prescriptions des instruments internationaux applicables qui portent sur les niveaux acceptables d'exposition aux risques professionnels à bord des navires et sur l'élaboration et l'application des politiques et programmes des navires en matière de sécurité et de santé au travail est réputé équivaloir au respect des prescriptions de la présente convention.

5. L'autorité compétente veille à ce que: a) les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles soient dûment déclarés, en tenant compte des orientations fournies par l'Organisation internationale du Travail au sujet de la notification et de l'enregistrement des accidents du travail et des maladies professionnelles; b) des statistiques complètes de ces accidents et maladies soient tenues, analysées et publiées et, s'il y a lieu, suivies par des recherches sur les tendances générales et les risques identifiés; c) les accidents du travail fassent l'objet d'une enquête.

6. Les déclarations et enquêtes relatives aux questions de sécurité et de santé au travail sont de nature à garantir la protection des données personnelles des gens de mer et tiennent compte des orientations fournies par l'Organisation internationale du Travail à ce sujet.

7. L'autorité compétente coopère avec les organisations d'armateurs et de gens de mer afin de prendre des mesures pour informer tous les gens de mer des risques particuliers rencontrés à bord des navires sur lesquels ils travaillent, par exemple par l'affichage d'avis officiels exposant les instructions à ce sujet.

8. L'autorité compétente exige des armateurs, lorsqu'ils évaluent les risques dans le cadre de la gestion de la sécurité et de la santé au travail, qu'ils se réfèrent aux informations statistiques appropriées émanant de leurs navires et aux statistiques générales fournies par l'autorité compétente.

Principe directeur

Principe directeur B4.3 - Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

Principe directeur B4.3.1 - Dispositions concernant les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles

1. Les dispositions visées à la norme A4.3 devraient tenir compte du recueil de directives pratiques du BIT intitulé Prévention des accidents à bord des navires en mer et dans les ports, 1996, et de ses versions ultérieures, ainsi que des autres normes et directives connexes de l'Organisation internationale du Travail, et des autres normes, directives et recueils pratiques internationaux concernant la protection de la sécurité et de la santé au travail, y compris les niveaux d'exposition qui y figurent.

2. L'autorité compétente devrait veiller à ce que les directives nationales relatives à la gestion de la sécurité et de la santé au travail portent en particulier sur les points suivants:

- a) dispositions générales et dispositions de base;
- b) caractéristiques structurelles du navire, y compris les moyens d'accès et les risques liés à l'amiante;
- c) machines;
- d) effets des températures extrêmement basses ou extrêmement élevées de toute surface

avec laquelle les gens de mer peuvent être en contact;

- e) effets du bruit auxquels sont soumis les gens de mer dans les postes de travail et les logements à bord;
- f) effets des vibrations auxquels sont soumis les gens de mer dans les postes de travail et les logements à bord;
- g) effets des facteurs ambiants autres que ceux visés aux alinéas e) et f) auxquels sont soumis les gens de mer dans les postes de travail et les logements à bord, y compris la fumée du tabac;
- h) mesures spéciales de sécurité sur le pont et au-dessous;
- i) matériel de chargement et de déchargement;
- j) prévention et extinction des incendies;
- k) ancres, chaînes et câbles;
- l) cargaisons dangereuses et lest;
- m) équipement de protection individuelle des gens de mer;
- n) travail dans des espaces confinés;
- o) effets physiques et mentaux de la fatigue;
- p) effets de la dépendance envers les drogues et l'alcool;
- q) protection et prévention relatives au VIH/SIDA;
- r) réponse aux urgences et aux accidents.

3. L'évaluation des risques et la réduction de l'exposition en ce qui concerne les points auxquels se réfère le paragraphe 2 du présent principe directeur devraient tenir compte des effets physiques, y compris ceux résultant de la manutention de charges, du bruit et des vibrations, des effets chimiques et biologiques et des effets mentaux sur la santé au travail, des effets de la fatigue sur la santé physique et mentale, et des accidents du travail. Les mesures nécessaires devraient tenir dûment compte du principe de prévention selon lequel, entre autres choses, la lutte contre les risques à la source, l'adaptation des tâches à l'individu, particulièrement en ce qui concerne la conception des lieux de travail, et le remplacement de ce qui est dangereux par des éléments exempts de danger ou moins dangereux, doivent primer sur l'utilisation d'équipement de protection individuelle pour les gens de mer.

4. Par ailleurs, l'autorité compétente devrait veiller à ce qu'il soit tenu compte des conséquences pour la santé et la sécurité, particulièrement dans les domaines suivants:

- a) réponse aux urgences et aux accidents;
- b) effets de la dépendance envers les drogues et l'alcool;
- c) protection et prévention relatives au VIH/SIDA.

Principe directeur B4.3.2 - Exposition au bruit

1. L'autorité compétente, conjointement avec les organes internationaux compétents et les représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, devrait examiner de façon continue la question du bruit à bord des navires en vue d'améliorer la protection des gens de mer, dans toute la mesure possible, contre les effets nocifs de l'exposition au bruit.

2. L'examen visé au paragraphe 1 du présent principe directeur devrait tenir compte des effets nocifs de l'exposition à un bruit excessif sur l'ouïe, la santé et le confort des gens de mer, ainsi que des mesures à prescrire ou à recommander pour réduire le bruit à bord des navires en vue de protéger les gens de mer. Les mesures à envisager devraient inclure les

suivantes:

- a) informer les gens de mer des dangers qu'une exposition prolongée à des niveaux de bruit élevés comporte pour l'ouïe et la santé et leur apprendre à se servir du matériel de protection contre le bruit;
- b) fournir aux gens de mer lorsque c'est nécessaire un équipement de protection de l'ouïe homologué;
- c) évaluer les risques et réduire l'exposition au bruit dans toutes les installations prévues pour le logement, les loisirs et le service de table, ainsi que dans la salle des machines et les autres locaux abritant des machines.

Principe directeur B4.3.3 - Exposition aux vibrations

1. L'autorité compétente, conjointement avec les organismes internationaux compétents et les représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, et en tenant compte, s'il y a lieu, des normes internationales pertinentes, devrait examiner de façon continue la question des vibrations à bord des navires en vue d'améliorer la protection des gens de mer, dans toute la mesure possible, contre les effets nocifs de ces vibrations.
2. L'examen visé au paragraphe 1 du présent principe directeur devrait inclure les effets de l'exposition à des vibrations excessives sur la santé et le confort des gens de mer, ainsi que les mesures à prescrire ou à recommander pour réduire les vibrations à bord des navires en vue de protéger les gens de mer. Les mesures à envisager devraient inclure les suivantes:
 - a) informer les gens de mer des dangers qu'une exposition prolongée à des vibrations comporte pour leur santé;
 - b) fournir aux gens de mer lorsque c'est nécessaire un équipement de protection individuelle homologué;
 - c) évaluer les risques et réduire l'exposition aux vibrations dans toutes les installations prévues pour le logement, les loisirs et le service de table en adoptant des mesures conformes aux orientations fournies par le recueil de directives pratiques du BIT intitulé Les facteurs ambiants sur le lieu de travail, 2001, et ses révisions ultérieures, en tenant compte des différences existant entre l'exposition dans ces installations et aux postes de travail.

Principe directeur B4.3.4 - Obligations de l'armateur

1. Toute obligation incombant à l'armateur de fournir du matériel de protection ou d'autres dispositifs de prévention des accidents devrait être assortie, en général, de dispositions en vertu desquelles les gens de mer sont tenus d'utiliser ces dispositifs et d'observer les mesures de prévention des accidents et de protection de la santé qui les concernent.
2. Il faudrait aussi tenir compte des articles 7 et 11 de la convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963, et des dispositions correspondantes de la recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963, qui disposent qu'il incombe, d'une part, à l'employeur de veiller à ce que les machines soient munies de dispositifs de protection appropriés et à ce qu'aucune machine ne soit utilisée sans ces dispositifs et, d'autre part, au travailleur de ne pas utiliser une machine si les dispositifs de protection dont elle est pourvue ne sont pas en place, et de ne pas rendre inopérants ces dispositifs.

Principe directeur B4.3.5 - Déclaration des accidents du travail et compilation des statistiques

1. Tous les accidents du travail et les maladies professionnelles devraient être signalés pour faire l'objet d'enquêtes et pour que des statistiques détaillées soient établies, analysées et publiées, en tenant compte de la protection des données personnelles des gens de mer concernés. Les rapports ne devraient pas être limités aux cas d'accidents et de maladies mortels ni aux accidents impliquant le navire.
2. Les statistiques visées au paragraphe 1 du présent principe directeur devraient porter sur le nombre, la nature, les causes et les conséquences des accidents, des lésions et des maladies professionnels et préciser, le cas échéant, dans quel service du navire l'accident s'est produit, le type d'accident et s'il est survenu en mer ou dans un port.
3. Tout Membre devrait tenir dûment compte de tout système ou modèle international d'enregistrement des accidents des gens de mer éventuellement établi par l'Organisation internationale du Travail.

Principe directeur B4.3.6 - Enquêtes

1. L'autorité compétente devrait entreprendre une enquête sur les causes et les circonstances de tous les accidents du travail et de toutes les lésions et maladies professionnelles entraînant des pertes de vies humaines ou de graves lésions corporelles, ainsi que sur tous autres cas spécifiés par la législation nationale.
2. Il faudrait envisager d'inclure les points suivants parmi ceux qui pourraient faire l'objet d'une enquête:
 - a) le milieu de travail, par exemple les surfaces de travail, la disposition des machines, les moyens d'accès, l'éclairage et les méthodes de travail;
 - b) la fréquence par groupe d'âge des accidents du travail et des lésions et des maladies professionnelles;
 - c) les problèmes physiologiques ou psychologiques spéciaux posés par le séjour à bord des navires;
 - d) les problèmes résultant de la tension physique à bord des navires, en particulier lorsqu'elle est la conséquence de l'accroissement de la charge de travail;
 - e) les problèmes et les conséquences résultant des progrès techniques, ainsi que de leur influence sur la composition des équipages;
 - f) les problèmes résultant de défaillances humaines.

Principe directeur B4.3.7 - Programmes nationaux de protection et de prévention

1. Afin de disposer d'une base fiable pour l'adoption de mesures visant à promouvoir la protection de la sécurité et de la santé au travail et la prévention des accidents du travail et des lésions et des maladies professionnelles qui sont dus aux risques propres au travail maritime, il faudrait entreprendre des recherches sur les tendances générales ainsi que sur les risques révélés par les statistiques.
2. La mise en œuvre des programmes de protection et de prévention pour la promotion de la sécurité et de la santé au travail devrait être organisée de telle sorte que l'autorité compétente, les armateurs et les gens de mer ou leurs représentants et les autres organismes intéressés puissent y jouer un rôle actif, y compris par des moyens comme l'organisation de sessions d'information et l'adoption de directives sur les niveaux

d'exposition maxima aux facteurs ambiants potentiellement nocifs et aux autres risques ou les résultats d'une évaluation systématique des risques. En particulier, il faudrait créer des commissions mixtes, nationales ou locales, chargées de la prévention et de la protection de la sécurité et de la santé au travail ou des groupes de travail ad hoc et des comités à bord, au sein desquels les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées seraient représentées. 3. Lorsque ces activités sont menées au niveau de la compagnie, il conviendrait d'envisager la représentation des gens de mer dans tout comité de sécurité à bord des navires de l'armateur en question.

Principe directeur B4.3.8 - Contenu des programmes de protection et de prévention

1. Il faudrait envisager d'inclure les fonctions suivantes parmi les fonctions attribuées aux commissions et autres organismes visés au paragraphe 2 du principe directeur B4.3.7:

a) l'élaboration de directives et de politiques nationales relatives aux systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail et de dispositions, de règles et de manuels relatifs à la prévention des accidents;

b) l'organisation d'une formation et de programmes relatifs à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents;

c) l'organisation d'une information publique en matière de protection de la sécurité et de la santé au travail et de prévention des accidents, en particulier au moyen de films, d'affiches, d'avis et de brochures;

d) la distribution de documentation et la diffusion d'informations relatives à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents, de façon à atteindre les gens de mer à bord des navires.

2. Les règles ou recommandations adoptées par les autorités ou organismes nationaux ou par les organisations internationales intéressées devraient être prises en considération pour la préparation des textes relatifs aux mesures de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents ou l'élaboration des pratiques recommandées.

3. Lors de l'élaboration des programmes de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents, tout Membre devrait tenir dûment compte de tout recueil de directives pratiques concernant la sécurité et la santé des gens de mer éventuellement publié par l'Organisation internationale du Travail.

Principe directeur B4.3.9 - Formation relative à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents du travail

1. Les programmes relatifs à la formation visée au paragraphe 1 a) de la norme A4.3 devraient être périodiquement revus et mis à jour pour tenir compte de l'évolution des types de navires et de leurs dimensions ainsi que des changements intervenus dans le matériel utilisé, dans l'organisation des équipages, dans les nationalités, dans les langues et dans les méthodes de travail à bord.

2. L'information publique relative à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents devrait être continue. Elle pourrait revêtir les formes suivantes:

- a) matériel éducatif audiovisuel, tel que films, à utiliser dans les centres de formation professionnelle des gens de mer et, si possible, présenté à bord des navires;
- b) affiches apposées à bord des navires;
- c) insertion, dans les périodiques lus par les gens de mer, d'articles sur les risques professionnels maritimes et sur les mesures de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents;
- d) campagnes spéciales utilisant divers moyens d'information pour instruire les gens de mer, y compris des campagnes sur les méthodes de travail sûres.

3. L'information publique visée au paragraphe 2 du présent principe directeur devrait tenir compte des nationalités, langues et cultures différentes des gens de mer à bord d'un navire.

Principe directeur B4.3.10 - Education des jeunes gens de mer en matière de sécurité et de santé

1. Les règlements sur la sécurité et la santé devraient se référer aux dispositions générales concernant les examens médicaux, avant l'entrée en fonction et en cours d'emploi, ainsi que la prévention des accidents et la protection de la santé au travail, qui sont applicables aux activités des gens de mer. Ces règlements devraient préciser en outre les mesures propres à réduire au minimum les risques professionnels auxquels sont exposés les jeunes gens de mer dans l'exercice de leurs fonctions.

2. Les règlements devraient établir des restrictions empêchant que des jeunes gens de mer dont les aptitudes correspondantes ne seraient pas pleinement reconnues par l'autorité compétente exécutent sans contrôle ni instruction appropriés certains types de travaux comportant un risque particulier d'accident ou d'atteinte à leur santé ou à leur développement physique ou exigeant un degré particulier de maturité, d'expérience ou d'aptitude. L'autorité compétente pourrait prendre en considération, en particulier, les tâches comportant:

- a) le levage, le déplacement ou le transport de charges ou d'objets lourds;
- b) le travail à l'intérieur des chaudières, des réservoirs et des caissons étanches;
- c) l'exposition à des bruits ou à des vibrations atteignant des niveaux nocifs;
- d) la conduite d'engins de levage ou d'autres équipements ou outils à moteur ou la communication par signes avec les conducteurs d'équipements de ce genre;
- e) la manipulation de câbles d'amarrage ou de remorquage ou des appareils de mouillage;
- f) le gréement;
- g) le travail dans la mâture ou sur le pont par gros temps;
- h) le quart de nuit;
- i) l'entretien de l'équipement électrique;
- j) le contact avec des matières potentiellement dangereuses ou avec des agents physiques

nocifs, tels que des substances dangereuses ou toxiques, et l'exposition à des rayonnements ionisants;

k) le nettoyage des appareils de cuisine;

l) la manipulation ou la responsabilité des embarcations annexes.

3. Des mesures pratiques devraient être prises par l'autorité compétente ou par un organisme approprié pour attirer l'attention des jeunes gens de mer sur l'information concernant la prévention des accidents et la protection de leur santé à bord des navires. Ces mesures pourraient inclure des cours et des campagnes d'information officielles de prévention des accidents à l'intention des jeunes, ainsi qu'une instruction et une surveillance professionnelles des jeunes gens de mer.

4. Les programmes d'éducation et de formation des jeunes gens de mer, tant à terre qu'à bord, devraient prévoir un enseignement sur les dangers que l'abus d'alcool, de drogues et d'autres substances potentiellement nocives peut avoir sur leur santé et leur bien-être, ainsi que sur les risques et problèmes posés par le VIH/SIDA et les autres activités dangereuses pour la santé.

Principe directeur B4.3.11 - Coopération internationale

1. Les Membres, au besoin avec l'assistance d'organismes intergouvernementaux et d'autres organisations internationales, devraient s'efforcer conjointement de parvenir à la plus grande uniformité possible de l'action visant à protéger la sécurité et la santé au travail et à prévenir les accidents.

2. Lors de l'élaboration de programmes de promotion de la protection en matière de sécurité et de santé au travail et de la prévention des accidents du travail conformément aux dispositions de la norme A4.3, tout Membre devrait tenir dûment compte des recueils de directives pratiques publiés par l'Organisation internationale du Travail, ainsi que des normes appropriées des organisations internationales.

3. Les Membres devraient tenir compte de la nécessité d'une coopération internationale en vue de la promotion continue d'activités relatives à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents du travail. Cette coopération pourrait revêtir les formes suivantes:

a) accords bilatéraux ou multilatéraux visant à uniformiser les normes et les dispositifs de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents;

b) échanges de renseignements sur les risques particuliers auxquels sont exposés les gens de mer et sur les moyens de promouvoir la sécurité et la santé au travail et de prévenir les accidents;

c) assistance en matière d'essais de matériel et d'inspection, conformément aux dispositions nationales de l'Etat du pavillon;

d) collaboration pour l'établissement et la diffusion des dispositions, des règles ou des manuels relatifs à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents;

e) collaboration pour la production et l'utilisation du matériel de formation; f) mise en commun

des moyens matériels ou assistance mutuelle pour la formation des gens de mer dans le domaine de la protection en matière de sécurité et de santé au travail, de la prévention des accidents et des méthodes de travail sûres.

Règle

Règle 4.4 - Accès à des installations de bien-être à terre

Objet: assurer aux gens de mer qui travaillent à bord d'un navire l'accès à des installations et services à terre afin d'assurer leur santé et leur bien-être

1. 1. Tout Membre veille à ce que les installations de bien-être à terre, s'il en existe, soient aisément accessibles. Il doit aussi promouvoir la mise en place d'installations de bien-être, telles que celles qui sont énumérées dans le code, dans des ports déterminés en vue d'assurer aux gens de mer des navires se trouvant dans ces ports l'accès à des installations et services de bien-être adéquats.

2. Les responsabilités du Membre concernant les installations à terre telles que les installations et services culturels, de bien-être, de loisirs et d'information, sont énoncées dans le code.

Norme

Norme A4.4 - Accès à des installations de bien-être à terre

1. Tout Membre doit exiger que les installations de bien-être existant sur son territoire puissent être utilisées par tous les gens de mer, quels que soient leur nationalité, leur race, leur couleur, leur sexe, leur religion, leurs opinions politiques ou leur origine sociale et quel que soit l'Etat du pavillon du navire à bord duquel ils sont employés ou engagés, ou travaillent. 2. Tout Membre doit promouvoir la mise en place d'installations de bien-être dans les ports appropriés du pays et déterminer, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, quels sont les ports appropriés.

3. Tout Membre doit favoriser la création de conseils du bien-être chargés d'examiner régulièrement les installations et services de bien-être afin de veiller à ce qu'ils soient adaptés eu égard aux changements des besoins des gens de mer résultant de l'évolution de la technique, de l'exploitation ou de toute autre nouveauté dans le secteur des transports maritimes.

Principe directeur

Principe directeur B4.4 - Accès à des installations de bien-être à terre

Principe directeur B4.4.1 - Responsabilités des Membres

1. Tout Membre devrait:

a) prendre des mesures pour que des installations et services de bien-être adéquats soient fournis aux gens de mer dans des ports d'escale déterminés et qu'une protection adéquate leur soit assurée dans l'exercice de leur profession;

b) tenir compte, dans la mise en œuvre de ces mesures, des besoins particuliers des gens de mer en matière de sécurité, de santé et de loisirs, surtout à l'étranger et à leur arrivée

dans des zones de guerre.

2. Les dispositions prises pour le contrôle des installations et services de bien-être devraient prévoir la participation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer intéressés.

3. Tout Membre devrait prendre des mesures visant à accélérer la libre circulation, entre les navires, les organisations centrales d'approvisionnement et les institutions de bien-être, de tout le matériel nécessaire, tel que films, livres, journaux et équipement sportif, à l'usage des gens de mer, tant à bord de leur navire que dans les centres à terre.

4. Les Membres devraient coopérer entre eux en vue de promouvoir le bien-être des gens de mer, en mer et dans les ports. Cette coopération devrait comprendre les mesures suivantes:

a) des consultations entre autorités compétentes en vue d'offrir des installations et services de bien-être aux gens de mer, dans les ports et à bord des navires, ou de les améliorer;

b) des accords sur la mise en commun de ressources et la fourniture conjointe d'installations de bien-être dans les grands ports de façon à éviter les doubles emplois inutiles;

c) l'organisation de compétitions sportives internationales et l'encouragement des gens de mer à participer à des activités sportives; d) l'organisation de séminaires internationaux sur la question du bien-être des gens de mer, en mer et dans les ports.

Principe directeur B4.4.2 - Installations et services de bien-être dans les ports

1. Tout Membre devrait offrir les installations et services de bien-être nécessaires dans des ports appropriés du pays ou veiller à ce qu'ils soient offerts.

2. Les installations et services de bien-être devraient être fournis, conformément aux conditions et à la pratique nationales, par une ou plusieurs des institutions suivantes:

a) les pouvoirs publics;

b) les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressés, en vertu des conventions collectives ou d'autres dispositions arrêtées d'un commun accord; c) des organisations bénévoles.

3. Les installations nécessaires de bien-être et de loisirs devraient être créées ou développées dans les ports. Elles devraient comprendre:

a) des salles de réunion et de détente, selon les besoins;

b) des installations de sport et autres installations de plein air, notamment pour des compétitions; c) des installations pédagogiques;

d) le cas échéant, des installations permettant de pratiquer la religion et d'obtenir des conseils personnels.

4. Ces installations peuvent être fournies en mettant à la disposition des gens de mer, selon leurs besoins, les installations destinées à un usage plus général.

5. Lorsqu'un grand nombre de gens de mer de différentes nationalités ont besoin, dans un

port déterminé, de certaines installations telles qu'hôtels, clubs ou installations sportives, les autorités ou les institutions compétentes de leurs pays d'origine et des Etats du pavillon ainsi que les associations internationales intéressées devraient procéder à des consultations et coopérer entre elles, de même qu'avec les autorités et les organes compétents du pays dans lequel le port est situé, en vue de mettre leurs ressources en commun et d'éviter les doubles emplois inutiles.

6. Il devrait y avoir des hôtels ou foyers adaptés aux besoins des gens de mer, là où cela est nécessaire. Ils devraient offrir des services équivalant à ceux d'un hôtel de bonne classe et devraient, autant que possible, être bien situés et ne pas se trouver à proximité immédiate des installations portuaires. Ces hôtels ou foyers devraient être soumis à un contrôle approprié, les prix devraient être raisonnables et, lorsque cela est nécessaire et réalisable, des dispositions devraient être prises pour permettre de loger les familles des gens de mer.

7. Ces installations devraient être ouvertes à tous les gens de mer sans distinction de nationalité, de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique ou d'origine sociale et quel que soit l'Etat du pavillon du navire à bord duquel ils sont employés ou engagés ou travaillent. Sans contrevenir de quelque manière que ce soit à ce principe, il pourrait être nécessaire, dans certains ports, de prévoir plusieurs types d'installations d'un niveau comparable mais adaptées aux coutumes et aux besoins des différents groupes de gens de mer.

8. Des dispositions devraient être prises pour que, dans la mesure où cela est nécessaire, du personnel qualifié soit employé à plein temps, en plus d'éventuels agents bénévoles, pour la gestion des installations et services de bien-être des gens de mer.

Principe directeur B4.4.3 - Conseils du bien-être

1. Il conviendrait de créer des conseils de bien-être, selon le cas au niveau du port ou au niveau régional ou national. Leurs fonctions devraient être notamment:

a) de s'assurer que les installations de bien-être sont toujours adéquates et de déterminer s'il convient d'en créer d'autres ou de supprimer celles qui sont sous-utilisées;

b) d'aider et de conseiller ceux à qui il incombe de fournir des installations de bien-être et d'assurer une coordination entre eux.

2. Les conseils de bien-être devraient compter parmi leurs membres des représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer, de l'autorité compétente et, le cas échéant, d'organisations bénévoles et d'organismes sociaux.

3. Selon les circonstances, les consuls des Etats maritimes et les représentants locaux des organismes de bien-être étrangers devraient être associés, conformément à la législation nationale, aux travaux des conseils de bien-être portuaires, régionaux ou nationaux.

Principe directeur B4.4.4 - Financement des installations de bien-être

1. Conformément aux conditions et à la pratique nationales, un appui financier aux installations de bien-être dans les ports devrait provenir d'une ou de plusieurs des sources suivantes:

a) subventions publiques;

- b) taxes ou autres droits spéciaux acquittés par les milieux maritimes;
- c) contributions volontaires versées par les armateurs, les gens de mer ou leurs organisations;
- d) contributions volontaires d'autres sources.

2. Lorsque des impôts, taxes et autres droits spéciaux sont prévus afin de financer les services de bien-être, ils ne devraient être employés qu'aux fins pour lesquelles ils sont levés.

Principe directeur B4.4.5 - Diffusion d'informations et mesures de facilitation

1. Les gens de mer devraient recevoir des informations sur tous les moyens à la disposition du public dans les ports d'escale, notamment les moyens de transport, les services de bien-être, les services récréatifs et éducatifs et les lieux de culte, ainsi que sur ceux qui leur sont spécialement destinés.
2. Des moyens de transport adéquats à prix modique devraient être disponibles à tout moment raisonnable lorsque cela est nécessaire pour permettre aux gens de mer de se rendre en ville à partir d'endroits d'accès facile dans la zone portuaire.
3. Les autorités compétentes devraient prendre les mesures nécessaires pour faire connaître aux armateurs ainsi qu'aux gens de mer arrivant dans un port toute loi ou coutume spéciale dont la violation pourrait mettre leur liberté en danger.
4. Les autorités compétentes devraient doter les zones portuaires et les routes d'accès aux ports d'un éclairage suffisant et de panneaux indicateurs et y faire effectuer des patrouilles régulières en vue d'assurer la protection des gens de mer.

Principe directeur B4.4.6 - Gens de mer dans un port étranger

1. En vue de protéger les gens de mer qui se trouvent dans un port étranger, il conviendrait de prendre des mesures tendant à faciliter:
 - a) l'accès au consul de l'Etat dont ils sont ressortissants ou de l'Etat où ils résident;
 - b) une coopération efficace entre les consuls et les autorités locales ou nationales.
2. Le cas des gens de mer incarcérés ou consignés dans un port étranger doit être traité rapidement, conformément à la procédure légale, et les intéressés doivent bénéficier de la protection consulaire appropriée.
3. Lorsqu'un marin est incarcéré ou consigné, pour quelque raison que ce soit, sur le territoire d'un Membre, l'autorité compétente devrait, si le marin le demande, en informer immédiatement l'Etat du pavillon ainsi que l'Etat dont le marin est ressortissant. L'autorité compétente devrait rapidement informer le marin de son droit de présenter une telle demande. L'Etat dont le marin est ressortissant devrait informer rapidement la famille du marin. L'autorité compétente devrait autoriser les agents consulaires de ces Etats à voir immédiatement le marin et à lui rendre visite régulièrement par la suite aussi longtemps qu'il sera incarcéré.
4. Tout Membre devrait, chaque fois que cela est nécessaire, prendre des mesures pour

protéger les gens de mer des agressions et autres actes illégaux lorsque le navire se trouve dans ses eaux territoriales et en particulier aux abords des ports.

5. Les responsables dans les ports et à bord des navires devraient faire tout leur possible pour permettre aux gens de mer d'aller à terre au plus tôt après l'arrivée du navire au port.

Règle

Règle 4.5 - Sécurité sociale

Objet: assurer l'adoption de mesures visant à faire bénéficier les gens de mer de la sécurité sociale

1. Tout Membre veille à ce que tous les gens de mer et, dans la mesure prévue par sa législation nationale, les personnes à leur charge bénéficient d'une protection de sécurité sociale conforme au code, sans préjudice, toutefois, des conditions plus favorables prévues au paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution.

2. Tout Membre s'engage à prendre des mesures, en fonction de sa situation nationale, à titre individuel comme dans le cadre de la coopération internationale, pour atteindre progressivement une protection de sécurité sociale complète pour les gens de mer.

3. Tout Membre veille à ce que les gens de mer qui sont soumis à sa législation en matière de sécurité sociale et, dans la mesure prévue par sa législation nationale, les personnes à leur charge soient admis à bénéficier d'une protection de sécurité sociale qui ne soit pas moins favorable que celle dont jouissent les travailleurs employés à terre.

Norme

Norme A4.5 - Sécurité sociale

1. Les branches à prendre en considération pour atteindre progressivement la protection complète de sécurité sociale prévue à la règle 4.5 sont les soins médicaux,

les indemnités de maladie, les prestations de chômage, les prestations de vieillesse, les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les prestations familiales, les prestations de maternité, les prestations d'invalidité et les prestations de survivants, qui complètent la protection prévue par les règles 4.1, concernant les soins médicaux, et 4.2, concernant la responsabilité des armateurs, ainsi que par d'autres titres de la présente convention.

2. Lors de la ratification, la protection assurée par tout Membre conformément au paragraphe 1 de la règle 4.5 doit inclure au moins trois des neuf branches énumérées au paragraphe 1 de la présente norme.

3. Tout Membre prend des mesures, en fonction de sa situation nationale, pour assurer la protection de sécurité sociale complémentaire prévue au paragraphe 1 de la présente norme à tous les gens de mer résidant habituellement sur son territoire. Cette responsabilité peut être mise en œuvre, par exemple, au moyen d'accords bilatéraux ou multilatéraux en la matière ou de systèmes fondés sur des cotisations. La protection ainsi garantie ne doit pas être moins favorable que celle dont jouissent les personnes travaillant à terre qui résident sur le territoire du Membre en question.

4. Nonobstant l'attribution des responsabilités indiquée au paragraphe 3 de la présente norme, les Membres peuvent établir, par des accords bilatéraux ou multilatéraux, ou par des dispositions adoptées dans le cadre des organisations régionales d'intégration économique, d'autres règles relatives à la législation de la sécurité sociale applicable aux gens de mer.

5. Les responsabilités de tout Membre concernant les gens de mer à bord des navires qui battent son pavillon comprennent celles qui sont prévues par les règles 4.1 et 4.2 et par les dispositions correspondantes du code ainsi que celles qui sont inhérentes à ses obligations générales en vertu du droit international.

6. Tout Membre doit examiner les diverses modalités selon lesquelles, en l'absence d'une couverture suffisante dans les branches mentionnées au paragraphe 1 de la présente norme, des prestations comparables seront offertes aux gens de mer, conformément à la législation et à la pratique nationales.

7. La protection visée au paragraphe 1 de la règle 4.5 peut, selon le cas, être prévue par la législation, des régimes privés, des conventions collectives ou une combinaison de ces moyens.

8. Dans la mesure compatible avec leur législation et leur pratique nationales, les Membres coopèrent, par voie d'accord bilatéraux ou multilatéraux ou d'autres arrangements, pour garantir le maintien des droits relatifs à la sécurité sociale, qu'ils soient assurés par des systèmes contributifs ou non contributifs, acquis ou en cours d'acquisition par les gens de mer, indépendamment de leur lieu de résidence.

9. Tout Membre définit des procédures équitables et efficaces pour le règlement des différends.

10. Tout Membre, lors de la ratification, précise les branches pour lesquelles la protection est assurée, conformément au paragraphe 2 de la présente norme. Lorsqu'il assurera par la suite la couverture d'une ou de plusieurs des autres branches énumérées au paragraphe 1 de la présente norme, il en informera le Directeur général du Bureau international du Travail, lequel tiendra un registre de ces avis, qu'il mettra à la disposition de toutes les parties intéressées.

11. Les rapports soumis au Bureau international du Travail en vertu de l'article 22 de la Constitution doivent également contenir des informations sur les mesures prises conformément au paragraphe 2 de la règle 4.5 pour étendre la protection à d'autres branches.

Principe directeur

Principe directeur B4.5 - Sécurité sociale

1. La protection assurée lors de la ratification, conformément au paragraphe 2 de la norme A4.5, devrait porter au minimum sur les soins médicaux, les indemnités de maladie et les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

2. Dans les cas mentionnés au paragraphe 6 de la norme A4.5, des prestations comparables pourront être fournies par voie d'assurance, d'accords bilatéraux ou multilatéraux ou d'autres moyens appropriés, en tenant compte des dispositions des conventions collectives applicables. Lorsque de telles mesures sont adoptées, les gens de mer auxquels elles s'appliquent devraient être informés des modalités selon lesquelles la protection assurée par

les diverses branches de la sécurité sociale sera fournie.

3. Lorsque les gens de mer relèvent de plus d'une législation nationale en matière de sécurité sociale, les Membres concernés devraient coopérer en vue de déterminer par accord mutuel celle des législations qui s'appliquera, en tenant compte de facteurs comme le type et le niveau de protection plus favorables aux gens de mer intéressés, ainsi que la préférence de ceux-ci.

4. Les procédures à définir en vertu du paragraphe 9 de la norme A4.5 devraient être conçues de manière à couvrir tous les différends relatifs aux réclamations des gens de mer intéressés, quelle que soit la manière dont la couverture est assurée.

5. Tout Membre ayant des gens de mer nationaux ou des gens de mer non nationaux, ou les deux, employés à bord des navires battant son pavillon devrait offrir la protection de sécurité sociale prévue par la présente convention, telle qu'applicable, et devrait réexaminer périodiquement les branches de la protection de sécurité sociale visée au paragraphe 1 de la norme A4.5 en vue d'identifier toute autre branche utile aux gens de mer concernés.

6. Le contrat d'engagement maritime devrait préciser les modalités selon lesquelles la protection des différentes branches de la sécurité sociale sera assurée à l'intéressé par l'armateur et contenir toute autre information utile dont dispose celui-ci, comme les déductions obligatoires du salaire du marin et les cotisations de l'armateur qui peuvent être exigées, conformément aux prescriptions des organismes autorisés spécifiés dans le cadre des régimes nationaux de sécurité sociale applicables.

7. Lorsqu'il exerce effectivement sa juridiction dans le domaine des questions sociales, le Membre dont le navire bat pavillon devrait s'assurer que les obligations des armateurs en matière de protection de sécurité sociale sont respectées, notamment en ce qui concerne le versement des cotisations aux régimes de sécurité sociale.

Titre 5. Conformité et mise en application des dispositions

1. Les règles qui figurent sous ce titre précisent la responsabilité de tout Membre quant au plein respect et à l'application des principes et droits définis dans les articles de la présente convention ainsi que des obligations spécifiques mentionnées sous ses titres 1, 2, 3 et 4.

2. Les paragraphes 3 et 4 de l'article VI, qui autorisent la mise en œuvre des dispositions de la partie A du code par des dispositions équivalentes dans l'ensemble, ne s'appliquent pas à la partie A du code relevant du présent titre.

3. Conformément au paragraphe 2 de l'article VI, tout Membre doit s'acquitter des responsabilités qui lui incombent en application des règles de la manière indiquée dans les normes correspondantes de la partie A du code en tenant dûment compte des principes directeurs correspondants de la partie B du code.

4. Les dispositions du présent titre sont mises en œuvre en tenant compte du fait que les gens de mer et les armateurs, comme toute autre personne, sont égaux devant la loi et ont droit à une protection juridique égale; ils ont accès sans faire l'objet de discrimination aux cours, tribunaux ou autres mécanismes de règlement des différends. Les dispositions du présent titre ne portent pas attribution de compétence matérielle ou territoriale.

Règle

Règle 5.1 - Responsabilités de l'Etat du pavillon

Objet: assurer que tout Membre s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention à l'égard des navires qui battent son pavillon

Règle 5.1.1 - Principes généraux

1. Il incombe à tout Membre de veiller à ce que ses obligations en vertu de la présente convention soient mises en œuvre à bord des navires battant son pavillon.
2. Tout Membre établit un système efficace d'inspection et de certification des conditions du travail maritime, conformément aux règles 5.1.3 et 5.1.4, en vue d'assurer que les conditions de travail et de vie des gens de mer sont et demeurent conformes aux normes de la présente convention à bord des navires battant son pavillon.
3. Aux fins de l'instauration d'un système efficace d'inspection et de certification des conditions du travail maritime, un Membre peut, le cas échéant, habiliter des institutions publiques ou d'autres organismes, y compris ceux d'un autre Membre, si celui-ci y consent, dont il reconnaît la compétence et l'indépendance pour réaliser des inspections ou délivrer des certificats, ou les deux. Dans tous les cas, le Membre conserve la pleine responsabilité de l'inspection et de la certification des conditions de travail et de vie des gens de mer intéressés à bord des navires battant son pavillon.
4. Le certificat de travail maritime, complété par une déclaration de conformité du travail maritime, atteste, sauf preuve contraire, que le navire a été dûment inspecté par l'Etat du pavillon et que les prescriptions de la présente convention concernant les conditions de travail et de vie des gens de mer ont été suivies dans la mesure certifiée.
5. Des informations sur le système mentionné au paragraphe 2 de la présente règle, y compris la méthode utilisée pour évaluer son efficacité, doivent figurer dans les rapports soumis par le Membre au Bureau international du Travail en vertu de l'article 22 de la Constitution.

Norme

Norme A5.1.1 - Principes généraux

1. Tout Membre définit des objectifs et des normes précis pour l'administration de ses systèmes d'inspection et de certification, ainsi que des procédures générales appropriées pour évaluer dans quelle mesure ces objectifs sont atteints et ces normes respectées.
2. Tout Membre exige qu'un exemplaire de la présente convention soit tenu à disposition à bord de tous les navires battant son pavillon.

Principe directeur

Principe directeur B5.1.1 - Principes généraux

1. L'autorité compétente devrait prendre les dispositions nécessaires pour favoriser une coopération efficace entre les institutions publiques et les autres organismes auxquels se réfèrent les règles 5.1.1 et 5.1.2 et qui sont intéressés par les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord des navires.

2. En vue d'assurer plus efficacement la coopération entre les inspecteurs et les armateurs, les gens de mer et leurs organisations respectives, et afin de maintenir ou d'améliorer les conditions de travail et de vie des gens de mer, l'autorité compétente devrait consulter à intervalles réguliers les représentants des dites organisations quant aux meilleurs moyens d'atteindre ces objectifs. Les modalités de ces consultations devraient être déterminées par l'autorité compétente après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer.

Règle

Règle 5.1.2 - Habilitation des organismes reconnus

1. L'autorité compétente doit avoir établi que les institutions publiques ou autres organismes mentionnés au paragraphe 3 de la règle 5.1.1 (les «organismes reconnus»), sont conformes aux prescriptions du code quant à leur compétence et à leur indépendance. Les fonctions d'inspection ou de certification que les organismes reconnus pourront être autorisés à assurer doivent relever des activités pour lesquelles le code dit expressément qu'elles seront réalisées par l'autorité compétente ou un organisme reconnu.

2. Les rapports mentionnés au paragraphe 5 de la règle 5.1.1 doivent contenir des informations relatives à tout organisme reconnu, à la portée des pouvoirs qui lui sont conférés et aux dispositions prises par le Membre pour assurer que les activités autorisées sont menées à bien de façon complète et efficace.

Norme

Norme A5.1.2 - Habilitation des organismes reconnus

1. Aux fins de l'habilitation visée au paragraphe 1 de la règle 5.1.2, l'autorité compétente doit examiner la compétence et l'indépendance de l'organisme intéressé et établir que celui-ci a démontré que, dans la mesure nécessaire à l'exercice des activités visées par l'habilitation:

a) il possède l'expertise correspondant aux aspects pertinents de la présente convention ainsi qu'une connaissance suffisante de l'exploitation des navires, y compris les conditions minimales requises pour le travail à bord d'un navire, les conditions d'emploi, le logement et les loisirs, l'alimentation et le service de table, la prévention des accidents, la protection de la santé, les soins médicaux, le bien-être et la protection en matière de sécurité sociale;

b) il est en mesure de maintenir et d'actualiser les compétences de son personnel;

c) il a une connaissance suffisante des prescriptions de la présente convention ainsi que de la législation nationale applicable et des instruments internationaux pertinents;

d) sa taille, sa structure, son expérience et ses moyens correspondent au type et à la portée de l'habilitation.

2. Toute habilitation accordée en matière d'inspection doit au moins autoriser l'organisme reconnu à exiger la correction des défauts qu'il aura constatés quant aux conditions de travail et de vie des gens de mer et à effectuer des inspections dans ce domaine si l'Etat du port le lui demande.

3. Tout Membre doit établir:

a) un système propre à assurer l'adéquation des tâches réalisées par les organismes

reconnus, y compris des informations sur l'ensemble des dispositions applicables de la législation nationale et des instruments internationaux pertinents;

b) des procédures de communication avec ces organismes et de contrôle de leur action.

4. Tout Membre fournit au Bureau international du Travail la liste des organismes reconnus qu'il a habilités à agir en son nom et doit tenir cette liste à jour. La liste doit indiquer les fonctions que les organismes reconnus sont habilités à assumer. Le Bureau tiendra cette liste à la disposition du public.

Principe directeur

Principe directeur B5.1.2 - Habilitation des organismes reconnus

1. L'organisme demandant à être reconnu devrait démontrer qu'il a la compétence et la capacité nécessaires, sur le plan technique et administratif et en matière de gestion, pour assurer la prestation d'un service de qualité dans les délais prescrits.

2. Aux fins de l'évaluation des moyens dont dispose un organisme donné, l'autorité compétente devrait vérifier que celui-ci:

a) dispose d'un personnel technique, de gestion et d'appui adéquat;

b) dispose, pour fournir les services requis, de professionnels qualifiés en nombre suffisant et répartis de sorte à assurer une couverture géographique satisfaisante;

c) a démontré sa capacité à fournir des services de qualité dans les délais prescrits;

d) est indépendant et capable de rendre compte de son action.

3. L'autorité compétente devrait conclure un accord écrit avec tout organisme qu'elle reconnaît en vue d'une habilitation. Cet accord devrait notamment porter sur les aspects suivants:

a) champ d'application;

b) objet;

c) conditions générales;

d) exécution des fonctions visées par l'habilitation;

e) base juridique des fonctions visées par l'habilitation;

f) communication de rapports à l'autorité compétente;

g) notification de l'habilitation par l'autorité compétente à l'organisme reconnu;

h) contrôle par l'autorité compétente des activités déléguées à l'organisme reconnu.

4. Tout Membre devrait exiger des organismes reconnus qu'ils élaborent un système pour la qualification du personnel employé comme inspecteurs de sorte à assurer la mise à jour régulière de leurs connaissances et compétences.

5. Tout Membre devrait exiger des organismes reconnus qu'ils tiennent des registres de leurs services de sorte à pouvoir établir qu'ils ont agi conformément aux normes applicables pour les aspects couverts par ces services.

6. Lors de l'élaboration des procédures de contrôle mentionnées au paragraphe 3 b) de la norme A5.1.2, tout Membre devrait tenir compte des Directives pour l'habilitation des

organismes agissant au nom de l'administration adoptées dans le cadre de l'Organisation maritime internationale.

Règle

Règle 5.1.3 - Certificat de travail maritime et déclaration de conformité du travail maritime

1. La présente règle s'applique aux navires:

a) d'une jauge brute égale ou supérieure à 500, effectuant des voyages internationaux;

b) d'une jauge brute égale ou supérieure à 500, battant le pavillon d'un Membre et opérant à partir d'un port ou entre deux ports d'un autre pays.

Aux fins de la présente règle, «voyage international» désigne un voyage d'un pays à un port d'un autre pays.

2. La présente règle s'applique également à tout navire qui bat le pavillon d'un Membre et qui n'est pas couvert par le paragraphe 1 de la présente règle, sur demande de l'armateur au Membre concerné.

3. Tout Membre doit exiger des navires battant son pavillon qu'ils conservent et tiennent à jour un certificat de travail maritime certifiant que les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord, y compris les mesures visant à assurer la conformité continue des dispositions adoptées qui doivent être mentionnées dans la déclaration de conformité du travail maritime dont il est question au paragraphe 4 de la présente règle, ont fait l'objet d'une inspection et répondent aux prescriptions de la législation nationale ou autres dispositions visant l'application de la présente convention.

4. Tout Membre doit exiger des navires battant son pavillon qu'ils conservent et tiennent à jour une déclaration de conformité du travail maritime mentionnant les prescriptions nationales visant l'application de la présente convention en ce qui concerne les conditions de travail et de vie des gens de mer et énonçant les mesures adoptées par l'armateur pour assurer le respect de ces prescriptions sur le navire ou les navires concernés.

5. Le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime doivent être conformes au modèle prescrit par le code.

6. Lorsque l'autorité compétente du Membre ou un organisme reconnu dûment habilité à cet effet a vérifié par une inspection qu'un navire battant le pavillon du Membre respecte ou continue de respecter les normes de la présente convention, elle doit délivrer ou renouveler le certificat de travail maritime correspondant, et le consigner dans un fichier accessible au public.

7. Des prescriptions détaillées concernant le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime, y compris une liste des points devant faire l'objet d'une inspection et être approuvés, sont énoncées dans la partie A du code.

Norme

Norme A5.1.3 - Certificat de travail maritime et déclaration de conformité du travail maritime

1. Le certificat de travail maritime est délivré au navire, pour une durée n'excédant pas cinq

ans, par l'autorité compétente ou par un organisme reconnu dûment habilité à cet effet. La liste des points qui doivent être inspectés et jugés conformes à la législation nationale ou autres dispositions visant l'application des prescriptions de la présente convention pour ce qui touche aux conditions de travail et de vie des gens de mer à bord avant qu'un certificat de travail maritime puisse être délivré figure à l'annexe A5-I.

2. La validité du certificat de travail maritime est subordonnée à la réalisation d'une inspection intermédiaire, effectuée par l'autorité compétente ou par un organisme reconnu dûment habilité à cet effet, qui a pour objet de vérifier que les prescriptions nationales visant l'application de la présente convention sont toujours respectées. Si une seule inspection intermédiaire est effectuée alors que le certificat a une durée de validité de cinq ans, cette inspection doit avoir lieu entre le deuxième et le troisième anniversaire de la date d'établissement du certificat. La date anniversaire s'entend du jour et du mois de chaque année qui correspondent à la date d'expiration du certificat de travail maritime. L'inspection intermédiaire doit être tout aussi étendue et approfondie que les inspections effectuées en vue du renouvellement du certificat. Le certificat sera visé à l'issue d'une inspection intermédiaire favorable.

3. Nonobstant le paragraphe 1 de la présente norme, lorsque l'inspection effectuée aux fins d'un renouvellement a eu lieu dans les trois mois précédant l'échéance du certificat en cours, le nouveau certificat de travail maritime est valide à partir de la date à laquelle l'inspection en question a été effectuée, pour une durée n'excédant pas cinq ans à partir de la date d'échéance du certificat en cours.

4. Lorsque l'inspection effectuée aux fins d'un renouvellement a eu lieu plus de trois mois avant la date d'échéance du certificat en cours, le nouveau certificat de travail maritime est valide pour une durée n'excédant pas cinq ans à partir de la date à laquelle l'inspection en question a eu lieu.

5. Le certificat de travail maritime peut être délivré à titre provisoire:

a) aux nouveaux navires, à la livraison;

b) lorsqu'un navire change de pavillon;

c) lorsqu'un armateur prend à son compte l'exploitation d'un navire qui est nouveau pour cet armateur.

6. Un certificat de travail maritime ne peut être délivré à titre provisoire que pour une durée n'excédant pas six mois par l'autorité compétente ou un organisme reconnu dûment habilité à cet effet.

7. Un certificat de travail maritime provisoire n'est délivré qu'une fois qu'il a été établi que:

a) le navire a été inspecté, dans la mesure où cela est raisonnablement possible, au regard des prescriptions énumérées à l'annexe A5-I, en tenant compte de la vérification des éléments visés aux alinéas b), c) et d) du présent paragraphe;

b) l'armateur a démontré à l'autorité compétente ou à l'organisme reconnu que des procédures adéquates sont mises en œuvre à bord en vue d'assurer le respect des dispositions de la présente convention;

c) le capitaine connaît les prescriptions de la présente convention et les obligations en

matière de mise en œuvre;

d) les informations requises ont été présentées à l'autorité compétente ou à l'organisme reconnu en vue de l'établissement d'une déclaration de conformité du travail maritime.

8. La délivrance du certificat de travail maritime à durée de validité ordinaire est subordonnée à la réalisation, avant la date d'échéance du certificat provisoire, d'une inspection complète telle que prévue au paragraphe 1 de la présente norme. Aucun nouveau certificat provisoire ne sera délivré après la période initiale de six mois mentionnée au paragraphe 6 de la présente norme. La délivrance d'une déclaration de conformité du travail maritime n'est pas requise pendant la durée de validité du certificat provisoire.

9. Le certificat de travail maritime, le certificat de travail maritime provisoire et la déclaration de conformité du travail maritime seront établis conformément aux modèles présentés à l'annexe A5-II.

10. La déclaration de conformité du travail maritime sera annexée au certificat de travail maritime. Elle comprend deux parties:

a) la partie I est établie par l'autorité compétente, qui:

i) indique la liste des points qui doivent être inspectés en application du paragraphe 1 de la présente norme;

ii) indique les prescriptions nationales donnant effet aux dispositions pertinentes de la présente convention en renvoyant aux dispositions applicables de la législation nationale et en donnant, dans la mesure nécessaire, des informations concises sur les points importants des prescriptions nationales;

iii) fait référence aux prescriptions de la législation nationale relatives à certaines catégories de navires;

iv) mentionne toute disposition équivalente dans l'ensemble adoptée en vertu du paragraphe 3 de l'article VI; v) indique clairement toute dérogation octroyée par l'autorité compétente en vertu du titre 3;

b) la partie II est établie par l'armateur et énonce les mesures adoptées pour assurer une conformité continue avec les prescriptions nationales entre deux inspections ainsi que les mesures proposées pour assurer une amélioration continue.

L'autorité compétente ou l'organisme reconnu dûment habilité à cet effet certifie la partie II et délivre la déclaration de conformité du travail maritime.

11. Le résultat de toutes les inspections ou autres vérifications effectuées ultérieurement sur le navire et tous défauts importants relevés au cours de ces vérifications sont consignés, de même que la date du constat qu'il a été remédié aux défauts. Ces informations, accompagnées d'une traduction en anglais lorsqu'elles ne sont pas consignées dans cette langue, sont soit transcrites sur la déclaration de conformité du travail maritime, soit annexées à ce document, soit tenues à la disposition des gens de mer, des inspecteurs de l'Etat du pavillon, des fonctionnaires autorisés de l'Etat du port et des représentants des armateurs et des gens de mer par d'autres moyens, conformément à la législation nationale.

12. Un exemplaire valide et à jour du certificat de travail maritime et de la déclaration de

conformité du travail maritime, et leur traduction en anglais lorsque l'original n'est pas dans cette langue, doit être conservé à bord et une copie doit être affichée bien en vue à un endroit accessible aux gens de mer. Copie de ces documents est communiquée aux gens de mer, inspecteurs de l'Etat du pavillon, fonctionnaires autorisés de l'Etat du port ou représentants des armateurs et des gens de mer qui en feront la demande, conformément à la législation nationale.

13. L'obligation relative à la production d'une traduction en anglais, mentionnée aux paragraphes 11 et 12 de la présente norme, ne concerne pas un navire n'effectuant pas un voyage international.

14. Tout certificat établi en application des paragraphes 1 ou 5 de la présente norme perd sa validité:

a) si les inspections prescrites ne sont pas effectuées dans les délais fixés au paragraphe 2 de la présente norme;

b) si le certificat n'est pas visé conformément au paragraphe 2 de la présente norme;

c) s'il y a changement du pavillon du navire;

d) lorsqu'un armateur cesse d'assumer la responsabilité de l'exploitation d'un navire;

e) lorsque des modifications importantes ont été apportées à la structure ou aux équipements visés au titre 3.

15. Dans le cas mentionné au paragraphe 14 c), d) ou e) de la présente norme, le nouveau certificat n'est délivré que si l'autorité compétente ou l'organisme reconnu qui le délivre est pleinement convaincu que le navire est conforme aux prescriptions de la présente norme.

16. Un certificat de travail maritime est retiré par l'autorité compétente ou l'organisme reconnu dûment habilité à cet effet par l'Etat du pavillon s'il est avéré que le navire en question ne respecte pas les prescriptions de la présente convention et qu'aucune mesure corrective prescrite n'a été prise.

17. Lorsqu'un retrait de certificat de travail maritime est envisagé conformément au paragraphe 16 de la présente norme, l'autorité compétente ou l'organisme reconnu tient compte de la gravité ou de la fréquence des manquements.

Principe directeur

Principe directeur B5.1.3 - Certificat de travail maritime et déclaration de conformité du travail maritime

1. L'énoncé des prescriptions nationales figurant dans la partie I de la déclaration de conformité du travail maritime devrait inclure ou être accompagné de références aux dispositions législatives régissant les conditions de travail et de vie des gens de mer pour chacune des prescriptions énumérées à l'annexe A5-I. Lorsque la législation nationale reprend précisément les prescriptions énoncées dans la présente convention, il suffira d'y faire référence. Lorsqu'une disposition de la présente convention est mise en œuvre par des dispositions équivalentes dans l'ensemble, conformément au paragraphe 3 de l'article VI, elle devrait être identifiée et une explication concise devrait être fournie. Lorsqu'une dérogation est octroyée par l'autorité compétente en vertu du titre 3, la disposition ou les

dispositions en question devraient être clairement indiquées.

2. Les mesures mentionnées dans la partie II de la déclaration de conformité du travail maritime, établie par l'armateur, devraient notamment indiquer en quelles occasions la conformité continue avec certaines prescriptions nationales sera vérifiée, les personnes devant procéder à la vérification, les registres devant être tenus ainsi que les procédures devant être suivies si un défaut de conformité est constaté. La partie II peut se présenter sous des formes diverses. Elle pourra renvoyer à une documentation plus générale portant sur les politiques et procédures relatives à d'autres aspects du secteur maritime, comme les documents requis par le Code international de la gestion de la sécurité (Code ISM) ou les informations requises en application de la règle 5 du chapitre XI-1 de la Convention SOLAS, qui porte sur la fiche synoptique continue des navires.

3. Les mesures pour assurer une conformité continue devraient se référer notamment aux prescriptions internationales générales faisant obligation à l'armateur et au capitaine de se tenir informés des derniers progrès réalisés en matière technologique et scientifique en ce qui concerne l'aménagement des lieux de travail, compte tenu des dangers inhérents au travail des gens de mer, et d'informer en conséquence les représentants des gens de mer, garantissant ainsi un meilleur niveau de protection des conditions de travail et de vie des gens de mer à bord.

4. Il importe par-dessus tout que la déclaration de conformité du travail maritime soit libellée en termes clairs choisis en vue d'aider tous les intéressés, notamment les inspecteurs de l'Etat du pavillon, les fonctionnaires autorisés de l'Etat du port et les gens de mer, à vérifier que les prescriptions sont bien mises en œuvre.

5. L'annexe B5-I présente un exemple des informations pouvant figurer dans la déclaration de conformité du travail maritime.

6. Lorsqu'un navire change de pavillon comme indiqué au paragraphe 14 c) de la norme A5.1.3 et que les deux Etats concernés ont ratifié la présente convention, l'Etat dont le navire était autorisé à battre pavillon précédemment devrait, dans les meilleurs délais, communiquer à l'autorité compétente de l'autre Membre copie du certificat de travail maritime et de la déclaration de conformité du travail maritime conservés à bord du navire avant le changement de pavillon et, le cas échéant, copie des rapports d'inspection pertinents si l'autorité compétente en fait la demande dans les trois mois suivant la date du changement du pavillon.

Règle

Règle 5.1.4 - Inspection et mise en application

1. Tout Membre vérifie, par un système efficace et coordonné d'inspections périodiques, de surveillance et d'autres mesures de contrôle, que les navires qui battent son pavillon respectent les prescriptions de la présente convention telles qu'elles sont mises en œuvre par la législation nationale.

2. La partie A du code contient des prescriptions détaillées au sujet du système d'inspection et de mise en application mentionné au paragraphe 1 de la présente règle.

Norme

Norme A5.1.4 - Inspection et mise en application

1. Tout Membre dispose d'un système d'inspection des conditions faites aux gens de mer à bord des navires battant son pavillon, notamment pour vérifier que les mesures relatives aux conditions de travail et de vie énoncées dans la déclaration de conformité du travail maritime, le cas échéant, sont suivies et que les prescriptions de la présente convention sont respectées.

2. L'autorité compétente désigne des inspecteurs qualifiés en nombre suffisant pour assumer les responsabilités qui lui incombent en application du paragraphe 1 de la présente norme. Lorsque des organismes reconnus sont habilités à mener à bien des inspections, le Membre exige que les personnes affectées à cette activité disposent des qualifications requises à cet effet et donne aux intéressés l'autorité juridique nécessaire pour exercer leurs fonctions.

3. Les dispositions nécessaires sont prises pour assurer que les inspecteurs ont la formation, les compétences, les attributions, les pouvoirs, le statut et l'indépendance nécessaires ou souhaitables pour pouvoir effectuer la vérification et assurer la conformité visées au paragraphe 1 de la présente norme.

4. Les inspections sont effectuées à des intervalles conformes aux prescriptions de la norme A5.1.3, le cas échéant. Ces intervalles ne doivent en aucun cas excéder trois ans.

5. Si un Membre reçoit une plainte qui ne lui apparaît pas manifestement infondée ou acquiert la preuve qu'un navire battant son pavillon ne se conforme pas aux prescriptions de la présente convention ou qu'il y a de sérieux manquements dans l'application des mesures énoncées dans la déclaration de conformité du travail maritime, il prend les dispositions nécessaires pour enquêter sur la question et s'assurer que des mesures sont prises pour remédier aux manquements constatés.

6. Tout Membre formule des règles adaptées et en assure l'application effective en vue de garantir aux inspecteurs un statut et des conditions de service propres à les rendre indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

7. Les inspecteurs, ayant reçu des instructions claires quant aux tâches à accomplir et munis des pouvoirs appropriés, sont autorisés:

a) à monter à bord des navires battant le pavillon du Membre;

b) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes qu'ils jugent nécessaires pour s'assurer que les normes sont strictement respectées;

c) à exiger qu'il soit remédié à tout manquement et à interdire à un navire de quitter le port jusqu'à ce que les mesures nécessaires aient été prises lorsqu'ils ont des raisons de croire que les manquements constituent une infraction grave aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, ou représentent un grave danger pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer.

8. Toute mesure prise en vertu du paragraphe 7 c) de la présente norme doit pouvoir faire l'objet d'un recours devant l'autorité judiciaire ou administrative.

9. Les inspecteurs ont la faculté de donner des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites lorsqu'il n'y a pas une infraction manifeste aux prescriptions de la présente convention qui met en danger la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer

concernés et qu'il n'existe pas d'antécédents d'infractions analogues.

10. Les inspecteurs tiennent confidentielle la source de toute plainte ou réclamation alléguant qu'il existe un danger ou des manquements de nature à compromettre les conditions de travail et de vie des gens de mer, ou qu'il y a violation des dispositions législatives, et s'abstiennent de révéler à l'armateur ou à son représentant ou à l'exploitant du navire qu'il a été procédé à une inspection à la suite d'une telle plainte ou réclamation.

11. Les inspecteurs ne doivent pas se voir confier des tâches en nombre ou d'une nature tels qu'elles soient susceptibles de nuire à une inspection efficace ou de porter préjudice à leur autorité ou à leur impartialité vis-à-vis des armateurs, des gens de mer ou de toute autre partie intéressée. Les inspecteurs doivent notamment:

a) avoir l'interdiction de posséder un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les activités qu'ils sont appelés à contrôler;

b) être tenus, sous peine de sanctions ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne pas révéler, même après avoir cessé leurs fonctions, les secrets commerciaux ou les procédés d'exploitation confidentiels ou les informations de nature personnelle dont ils pourraient avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

12. Les inspecteurs, pour toute inspection effectuée, soumettent un rapport à l'autorité compétente. Une copie de ce rapport, en langue anglaise ou dans la langue de travail du navire, est remise au capitaine et une autre est affichée sur le tableau d'affichage du navire pour l'information des gens de mer et communiquée à leurs représentants, sur demande.

13. L'autorité compétente tient des registres des inspections des conditions faites aux gens de mer à bord des navires battant le pavillon du Membre dont elle relève. Elle publie un rapport annuel sur les activités d'inspection dans un délai raisonnable ne dépassant pas six mois à partir de la fin de l'année.

14. Dans le cas d'une enquête faisant suite à un incident majeur, le rapport est soumis à l'autorité compétente dès que possible et au plus tard un mois après la conclusion de l'enquête.

15. Lorsqu'il est procédé à une inspection ou lorsque des mesures sont prises conformément aux dispositions de la présente norme, tous les efforts raisonnables sont faits pour éviter que le navire ne soit indûment retenu ou retardé.

16. Des indemnités sont versées conformément à la législation nationale pour tout préjudice ou perte résultant de l'exercice illicite des pouvoirs des inspecteurs. La charge de la preuve incombe dans chaque cas au plaignant.

17. Des sanctions appropriées et d'autres mesures correctives sont prévues et effectivement appliquées par tout Membre en cas d'infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, et d'entrave à l'exercice des fonctions des inspecteurs.

Principe directeur

Principe directeur B5.1.4 - Inspection et mise en application

1. L'autorité compétente et tout autre service ou autorité responsable de tout ou partie de l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer devraient disposer des

ressources nécessaires pour pouvoir remplir leurs fonctions. En particulier:

a) tout Membre devrait prendre les mesures nécessaires pour que les inspecteurs puissent disposer, en tant que de besoin, de l'assistance d'experts et de techniciens dûment qualifiés dans l'accomplissement de leur travail;

b) les inspecteurs devraient disposer de locaux convenablement situés ainsi que de moyens matériels et de transport adéquats pour pouvoir s'acquitter de manière efficace de leurs tâches.

2. L'autorité compétente devrait élaborer une politique en matière de conformité et de mise en application en vue de garantir une certaine cohérence et de guider les activités d'inspection et de mise en application relatives à la présente convention. L'énoncé de cette politique devrait être communiqué à tous les inspecteurs et aux représentants de la loi concernés et tenu à la disposition du public ainsi que des armateurs et des gens de mer.

3. L'autorité compétente devrait instituer des procédures simples lui permettant d'être saisie de façon confidentielle de toute information relative à des infractions éventuelles aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, soumise par les gens de mer directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants et faire en sorte que les inspecteurs puissent enquêter sans délai à ce sujet, y compris:

a) en habilitant le capitaine, les gens de mer ou les représentants de ces derniers à demander une inspection lorsqu'ils le jugent nécessaire;

b) en fournissant aux armateurs et aux gens de mer ainsi qu'aux organisations intéressées des informations et conseils techniques au sujet des moyens les plus efficaces de donner effet aux prescriptions de la présente convention et d'œuvrer à une amélioration continue des conditions faites aux gens de mer à bord des navires.

4. Les inspecteurs devraient être pleinement formés et suffisamment nombreux pour pouvoir s'acquitter efficacement de leurs tâches compte dûment tenu des éléments suivants:

a) l'importance des tâches leur incombant, en particulier le nombre, la nature et la taille des navires soumis à l'inspection ainsi que le nombre et la complexité des dispositions légales à appliquer;

b) les ressources mises à la disposition des inspecteurs;

c) les conditions pratiques dans lesquelles l'inspection doit être effectuée pour être efficace.

5. Sous réserve des conditions établies par la législation nationale pour le recrutement dans le service public, les inspecteurs devraient posséder des qualifications et une formation adéquate pour exercer leurs fonctions et, autant que possible, avoir une formation maritime ou une expérience de marin. Ils devraient posséder une connaissance adéquate des conditions de travail et de vie des gens de mer ainsi que de la langue anglaise.

6. Des mesures devraient être prises pour assurer aux inspecteurs un perfectionnement approprié en cours d'emploi.

7. Tous les inspecteurs devraient connaître précisément les circonstances dans lesquelles il y a lieu de procéder à une inspection, l'étendue de l'inspection à effectuer dans les

différentes circonstances visées et la méthode générale d'inspection.

8. Les inspecteurs, munis des pouvoirs nécessaires en application de la loi nationale, devraient au moins être autorisés:

- a) à monter à bord des navires librement et à l'improviste. Cependant, au moment d'engager l'inspection du navire, les inspecteurs devraient informer de leur présence le capitaine ou la personne assumant le commandement et, selon le cas, les gens de mer ou leurs représentants;
- b) à interroger le capitaine, les gens de mer ou toute autre personne, y compris l'armateur ou son représentant, sur toute question concernant l'application des prescriptions de la législation, en présence de tout témoin que la personne peut avoir demandé;
- c) à exiger communication de tous les livres, journaux de bord, registres, certificats ou autres documents ou informations ayant directement trait à l'objet de l'inspection en vue de vérifier que la législation nationale assurant la mise en œuvre de la présente convention est respectée;
- d) à s'assurer de l'affichage des avis requis par la législation nationale mettant en œuvre la présente convention;
- e) à prélever et à emporter, aux fins d'analyse, des échantillons de produits, de marchandises, d'eau potable, de vivres, de matériaux et de substances utilisés ou manipulés;
- f) à la suite d'une inspection, à porter immédiatement à l'attention de l'armateur, de l'exploitant du navire ou du capitaine les manquements pouvant porter préjudice à la santé et à la sécurité des personnes à bord;
- g) à alerter l'autorité compétente et, s'il y a lieu, l'organisme reconnu sur tous manquements ou abus que la législation en vigueur ne prend pas spécifiquement en compte et à les saisir de propositions pour l'amélioration de cette législation;
- h) à aviser l'autorité compétente de tout accident du travail ou maladie professionnelle affectant des gens de mer dans les cas et selon la manière prescrits par la législation.

9. Lorsqu'un échantillon est prélevé ou emporté conformément au paragraphe 8 e) du présent principe directeur, l'armateur ou son représentant et, selon le cas, un marin devraient assister à l'opération ou en être avisés. La quantité de l'échantillon devrait être dûment consignée par l'inspecteur.

10. Le rapport annuel publié par l'autorité compétente de tout Membre en ce qui concerne les navires battant le pavillon de ce Membre devrait inclure:

- a) une liste des lois et des règlements en vigueur relatifs aux conditions de travail et de vie des gens de mer, ainsi que tous les amendements devenus applicables pendant l'année;
- b) des informations détaillées sur l'organisation du système d'inspection;
- c) des statistiques des navires ou autres locaux assujettis à l'inspection et des navires ou autres locaux effectivement inspectés;

- d) des statistiques de l'ensemble des gens de mer assujettis à la législation nationale;
- e) des statistiques et des informations sur les violations de la législation, les sanctions infligées et les cas où des navires ont été immobilisés;
- f) des statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles affectant des gens de mer et ayant fait l'objet d'une déclaration.

Règle

Règle 5.1.5 - Procédures de plainte à bord

1. Tout Membre exige qu'il existe à bord des navires battant son pavillon des procédures permettant un règlement juste, efficace et rapide de toute plainte présentée par un marin alléguant une infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer.
2. Tout Membre interdit et sanctionne toute forme de victimisation d'un marin ayant porté plainte.
3. Les dispositions de la présente règle et des sections correspondantes du code sont sans préjudice du droit du marin de chercher réparation par tout moyen légal lui paraissant approprié.

Norme

Norme A5.1.5 - Procédures de plainte à bord

1. Sans préjudice d'une portée plus large que la législation ou les conventions collectives nationales pourront préciser, les gens de mer pourront avoir recours aux procédures à bord pour porter plainte sur toute question constituant selon eux une infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer.
2. Tout Membre veille à ce que la législation prévoie l'établissement de procédures de plainte à bord appropriées en vue de satisfaire aux prescriptions de la règle 5.1.5. Ces procédures doivent viser à ce que le litige à l'origine de la plainte soit réglé au niveau le plus bas possible. Cependant, dans tous les cas, les gens de mer ont le droit de porter plainte directement auprès du capitaine et, s'ils le jugent nécessaire, auprès d'autorités extérieures appropriées.
3. Les gens de mer ont le droit d'être accompagnés ou représentés pendant la procédure de plainte à bord et des mesures seront prévues pour prévenir la victimisation de gens de mer ayant porté plainte. Le terme **victimisation** désigne tout acte malveillant, quel qu'en soit l'auteur, à l'encontre d'un marin ayant présenté une plainte qui n'est pas manifestement abusive ni calomnieuse.
4. Tous les gens de mer doivent recevoir, outre un exemplaire de leur contrat d'engagement maritime, un document décrivant les procédures de plainte en vigueur à bord du navire. Le document doit mentionner notamment les coordonnées de l'autorité compétente dans l'Etat du pavillon et, si ce n'est pas le même, dans le pays de résidence des gens de mer, ainsi que le nom d'une ou de plusieurs personnes se trouvant à bord qui seraient susceptibles, à titre confidentiel, de les conseiller de manière impartiale quant à leur plainte et de les aider de toute autre manière à mettre en œuvre la procédure de plainte qui leur est ouverte tandis

qu'ils sont à bord.

Principe directeur

Principe directeur B5.1.5 - Procédures de plainte à bord

1. Sous réserve de toutes dispositions pertinentes d'une convention collective applicable, l'autorité compétente devrait, en étroite consultation avec les organisations d'armateurs et de gens de mer, établir un modèle en vue de l'établissement de procédures équitables, rapides et étayées par des documents pour le traitement des plaintes à bord des navires battant le pavillon du Membre concerné. Les éléments suivants devraient être pris en compte lors de l'établissement de ces procédures:

a) de nombreuses plaintes peuvent viser précisément les personnes à qui elles doivent être soumises, voire le capitaine du navire. En tout état de cause, les gens de mer devraient aussi pouvoir se plaindre directement au capitaine ou auprès d'instances extérieures;

b) afin d'éviter toute victimisation des gens de mer ayant présenté une plainte relative à des questions relevant de la présente convention, les procédures devraient encourager la désignation à bord du navire d'une personne à même de conseiller les gens de mer sur les procédures auxquelles ils peuvent avoir recours et, si le marin auteur de la plainte le lui demande, d'assister à tout entretien ou audience se rapportant au motif du litige.

2. Les procédures examinées pendant les consultations visées au paragraphe 1 du présent principe directeur devraient au minimum prévoir ce qui suit:

a) les plaintes devraient être soumises au chef de service du marin qui porte plainte ou à son responsable hiérarchique;

b) le chef de service ou le responsable hiérarchique du marin devrait s'efforcer de régler le problème dans un délai prescrit, adapté à la gravité de l'objet du litige;

c) si le chef de service ou le responsable hiérarchique ne parvient pas à régler le litige à la satisfaction du marin, celui-ci peut en référer au capitaine, qui devrait s'occuper personnellement de la question;

d) les gens de mer devraient en tout temps avoir le droit d'être accompagnés et représentés par un autre marin de leur choix à bord du navire concerné;

e) les plaintes et les décisions auxquelles elles ont donné lieu devraient être enregistrées et copie devrait en être remise aux gens de mer concernés;

f) si une plainte ne peut être réglée à bord, elle devrait être soumise à terre à l'armateur, qui devrait disposer d'un délai suffisant pour régler le problème, s'il y a lieu en consultation avec les gens de mer concernés ou toute personne qu'ils peuvent nommer pour les représenter;

g) dans tous les cas, les gens de mer devraient avoir le droit d'adresser leur plainte directement au capitaine et à l'armateur ainsi qu'aux autorités compétentes.

Règle

Règle 5.1.6 - Accidents maritimes

1. Tout Membre diligente une enquête officielle sur tout accident maritime grave ayant entraîné blessure ou perte de vie humaine qui implique un navire battant son pavillon. Le rapport final de cette enquête est en principe rendu public.

2. Les Membres doivent coopérer en vue de faciliter les enquêtes sur les accidents maritimes graves visés au paragraphe 1 de la présente règle.

Norme

Norme A5.1.6 - Accidents maritimes

(Pas de dispositions)

Principe directeur

Principe directeur B5.1.6 - Accidents maritimes

(Pas de dispositions)

Règle

Règle 5.2 - Responsabilités de l'Etat du port

Objet: permettre à tout Membre d'assumer les responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention en ce qui concerne la coopération internationale nécessaire pour assurer la mise en œuvre et le respect des normes de la convention à bord de navires étrangers

Règle 5.2.1 - Inspections dans le port

1. Chaque navire étranger faisant escale, dans le cours normal de son activité ou pour une raison inhérente à son exploitation, dans le port d'un Membre est susceptible d'être inspecté, conformément aux dispositions du paragraphe 4 de l'article V, pour vérifier la conformité aux prescriptions de la présente convention relatives aux conditions de travail et de vie des gens de mer à bord du navire, y compris les droits des gens de mer.

2. Tout Membre accepte le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime exigés par la règle 5.1.3 comme attestant, sauf preuve contraire, la conformité aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer. En conséquence, sauf dans les cas précisés dans le code, l'inspection dans ses ports est limitée à un contrôle du certificat et de la déclaration.

3. Les inspections dans les ports sont effectuées par des fonctionnaires autorisés, conformément aux dispositions du code et des autres accords internationaux applicables régissant les inspections menées sur le territoire du Membre au titre du contrôle des navires par l'Etat du port. Ces inspections se limitent à vérifier que les aspects examinés sont conformes aux prescriptions applicables des articles et des règles de la présente convention ainsi que de la seule partie A du code.

4. Les inspections effectuées en application de la présente règle se fondent sur un système efficace d'inspection et de surveillance relevant de l'Etat du port et propre à contribuer à assurer que les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord des navires relâchant

dans le port du Membre intéressé sont conformes aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer.

5. Des informations relatives au système visé au paragraphe 4 de la présente règle, y compris la méthode utilisée pour évaluer son efficacité, figurent dans les rapports soumis par les Membres en application de l'article 22 de la Constitution.

Norme

Norme A5.2.1 - Inspections dans le port

1. Lorsqu'un fonctionnaire autorisé, s'étant présenté à bord pour effectuer une inspection et ayant demandé, le cas échéant, le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime, constate que:

a) les documents requis ne sont pas présentés ou ne sont pas tenus à jour, ou le sont de façon mensongère, ou que les documents présentés ne contiennent pas les informations exigées par la présente convention ou ne sont pas valables pour une autre raison; ou

b) il existe de solides raisons de croire que les conditions de travail et de vie à bord du navire ne sont pas conformes aux prescriptions de la présente convention; ou

c) il existe des motifs raisonnables de penser que le navire a changé de pavillon dans le but d'échapper à l'obligation de se conformer aux dispositions de la présente convention; ou

d) une plainte a été déposée au motif que certaines conditions de travail et de vie à bord du navire ne sont pas conformes aux prescriptions de la présente convention;

une inspection plus approfondie peut être effectuée afin de vérifier les conditions de travail et de vie à bord du navire. Une telle inspection sera en tout état de cause effectuée lorsque les conditions de travail et de vie dont il est jugé ou allégué qu'elles ne sont pas conformes pourraient constituer un réel danger pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer, ou lorsque le fonctionnaire autorisé a des raisons de croire que tout manquement constitue une infraction grave aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer.

2. Lorsqu'une inspection plus approfondie est effectuée sur un navire étranger dans le port d'un Membre par des fonctionnaires autorisés dans les circonstances indiquées au paragraphe 1 a), b) ou c) de la présente norme, elle porte, en principe, sur les points énumérés à l'annexe A5-III.

3. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu du paragraphe 1 d) de la présente norme, l'inspection doit se limiter en général à l'objet de la plainte, à moins que la plainte ou son instruction ne fournisse de solides raisons de procéder à une inspection approfondie, conformément au paragraphe 1 b) de la présente norme. Aux fins du paragraphe 1 d) de la présente norme, il faut entendre par «plainte» toute information soumise par un marin, un organisme professionnel, une association, un syndicat ou, de

manière générale, toute personne ayant un intérêt à la sécurité du navire, y compris sous l'aspect des risques pour la sécurité ou la santé des gens de mer à bord.

4. Lorsque, à la suite d'une inspection plus détaillée, il est constaté que les conditions de travail et de vie à bord du navire ne sont pas conformes aux prescriptions de la présente

convention, le fonctionnaire autorisé doit immédiatement porter à la connaissance du capitaine du navire les manquements constatés et les délais dans lesquels il doit y être remédié. Au cas où le fonctionnaire autorisé considère que les manquements constatés sont importants, ou si ces manquements ont un rapport avec une plainte déposée en vertu du paragraphe 3 de la présente norme, le fonctionnaire autorisé les porte à la connaissance des organisations d'armateurs et de gens de mer présentes sur le territoire du Membre où l'inspection est effectuée, et il peut:

- a) informer un représentant de l'Etat du pavillon;
- b) communiquer les informations pertinentes aux autorités compétentes du port d'escale suivant.

5. Le Membre sur le territoire duquel l'inspection est effectuée a le droit d'adresser au Directeur général du Bureau international du Travail une copie du rapport d'inspection accompagnée, le cas échéant, de la réponse communiquée dans le délai prescrit par les autorités compétentes de l'Etat du pavillon, afin que soit prise toute mesure pouvant être considérée comme appropriée et utile pour s'assurer que cette information est consignée et qu'elle est portée à la connaissance des parties susceptibles d'utiliser les moyens de recours pertinents.

6. Au cas où, après une inspection plus approfondie de la part du fonctionnaire autorisé, il est constaté que le navire n'est pas conforme aux prescriptions de la présente convention et que:

- a) les conditions à bord présentent un danger évident pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer; ou
- b) la non-conformité constitue une infraction grave ou répétée aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer,

le fonctionnaire autorisé prend des mesures pour assurer que le navire ne prendra pas la mer tant que les non-conformités visées aux alinéas a) ou b) du présent paragraphe n'auront pas été rectifiées, ou encore tant qu'il n'aura pas accepté un plan visant à les rectifier et ne sera pas convaincu que le plan sera mis en œuvre rapidement. Si le navire est interdit d'appareiller, le fonctionnaire autorisé en informe sans délai l'Etat du pavillon et invite un de ses représentants à être présent, si possible, et demande une réponse de l'Etat du pavillon dans le délai prescrit. Le fonctionnaire autorisé informe également, sans délai, les organisations d'armateurs et de gens de mer appropriées de l'Etat du port où a eu lieu l'inspection.

7. Tout Membre veille à ce que ses fonctionnaires autorisés reçoivent des orientations, du type indiqué dans la partie B du code, concernant la nature des circonstances qui justifient l'immobilisation d'un navire en vertu du paragraphe 6 de la présente norme.

8. Dans l'exercice des responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente norme, tout Membre évite, dans toute la mesure possible, d'immobiliser ou de retarder indûment un navire. S'il est établi qu'un navire a été indûment immobilisé ou retardé, des dommages et intérêts sont payés pour toute perte ou tout préjudice subi. La charge de la preuve incombe dans chaque cas au plaignant.

Principe directeur

Principe directeur B5.2.1 - Inspection dans le port

1. L'autorité compétente devrait élaborer une politique d'inspection à l'intention des fonctionnaires autorisés qui procèdent à des inspections en vertu de la règle 5.2.1. Cette politique devrait viser à assurer une certaine cohérence et à guider par ailleurs les activités d'inspection et de mise en application liées aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer. L'énoncé de cette politique devrait être communiqué à tous les fonctionnaires autorisés et tenu à la disposition du public ainsi que des armateurs et des gens de mer.

2. Aux fins de l'élaboration d'une politique relative aux circonstances justifiant l'immobilisation d'un navire en vertu du paragraphe 6 de la norme A5.2.1, l'autorité compétente devrait tenir compte que, en ce qui concerne les infractions visées au paragraphe 6 b) de la norme A5.2.1, la gravité de la violation peut être due à la nature du manquement en question. Cela s'applique particulièrement aux cas de violation des droits et principes fondamentaux ou des droits en matière d'emploi et des droits sociaux des gens de mer tels qu'établis par les articles III et IV. Par exemple, l'emploi d'une personne d'un âge inférieur à l'âge prescrit devrait être considéré comme une infraction grave, même si cela ne concerne qu'une seule personne à bord. Dans d'autres cas, le nombre de manquements différents constatés au cours d'une inspection donnée devrait être pris en compte: par exemple, il faudrait éventuellement plusieurs manquements concernant le logement ou l'alimentation et le service de table qui ne menacent pas la sécurité ou la santé pour que cela soit considéré comme constitutif d'une infraction grave.

3. Les Membres devraient, autant que possible, coopérer les uns avec les autres pour l'adoption de directives relatives aux politiques d'inspection, reconnues au niveau international, notamment en ce qui concerne les circonstances justifiant l'immobilisation d'un navire.

Règle

Règle 5.2.2 - Procédures de traitement à terre des plaintes des gens de mer

1. Tout Membre veille à ce que les gens de mer se trouvant à bord de navires faisant escale dans un port situé sur son territoire qui font état d'une infraction à des prescriptions de la convention, y compris les droits des gens de mer, aient le droit de déposer une plainte pour y remédier de façon rapide et concrète.

Norme

Norme A5.2.2 - Procédures de traitement à terre des plaintes des gens de mer

1. Une plainte d'un marin alléguant une infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, peut être déposée auprès d'un fonctionnaire autorisé au port où le navire fait escale. Dans ce cas, ledit fonctionnaire doit entreprendre une enquête initiale.

2. Dans les cas appropriés, eu égard à la nature de la plainte, l'enquête initiale doit vérifier si les procédures de plaintes à bord prévues à la règle 5.1.5 ont été envisagées. Le fonctionnaire autorisé peut également mener une inspection plus détaillée conformément à la norme A5.2.1.

3. Le fonctionnaire autorisé doit, dans les cas appropriés, encourager le règlement de la

plainte à bord du navire.

4. Si l'enquête ou l'inspection menée au titre de la présente norme révèle la non-conformité avec le paragraphe 6 de la norme A5.2.1, les dispositions de ce paragraphe sont appliquées.

5. Lorsque les dispositions du paragraphe 4 de la présente norme ne s'appliquent pas et que la plainte n'a pas été réglée à bord du navire, le fonctionnaire autorisé doit sans délai en aviser l'Etat du pavillon, en cherchant à obtenir, dans un délai prescrit, des conseils et un plan de mesures correctives.

6. Lorsque la plainte n'a pas été réglée malgré les mesures prises conformément au paragraphe 5 de la présente norme, l'Etat du port doit communiquer une copie du rapport établi par le fonctionnaire autorisé au Directeur général. Le rapport doit être accompagné de toute réponse reçue dans les délais prescrits de la part de l'autorité compétente de l'Etat du pavillon. Les organisations d'armateurs et de gens de mer appropriées de l'Etat du port sont également informées. En outre, des statistiques et des informations concernant les plaintes réglées doivent être régulièrement communiquées par l'Etat du port au Directeur général. Ces deux communications sont faites afin que, sur la base d'une action appropriée et rapide, un registre de ces informations soit tenu et porté à la connaissance des parties, y compris les organisations d'armateurs et de gens de mer qui sont susceptibles d'utiliser les moyens de recours pertinents.

7. Des mesures appropriées doivent être prises pour garantir la confidentialité des plaintes déposées par les gens de mer.

Principe directeur

Principe directeur B5.2.2 - Procédures de traitement à terre des plaintes des gens de mer

1. Lorsqu'une plainte visée à la norme A5.2.2 est traitée par un fonctionnaire autorisé, celui-ci devrait déterminer dans un premier temps s'il s'agit d'une plainte de nature générale qui concerne tous les gens de mer à bord du navire ou une catégorie d'entre eux, ou d'une plainte relative au cas particulier du marin concerné.

2. Si la plainte est de nature générale, le recours à une inspection plus détaillée, conformément à la norme A5.2.1, devrait être envisagé.

3. Si la plainte concerne un cas particulier, il convient de prendre connaissance de l'issue des procédures d'examen de la plainte éventuellement menées à bord du navire pour son règlement. Si de telles procédures n'ont pas été envisagées, le fonctionnaire autorisé devrait encourager le plaignant à avoir recours à toutes procédures disponibles à bord du navire. De bonnes raisons doivent exister pour justifier l'examen d'une plainte avant que toute procédure de plainte à bord du navire ait été envisagée. Celles-ci incluent l'inadéquation ou la lenteur des procédures internes ou encore la crainte du plaignant de subir des représailles pour avoir déposé une plainte.

4. Dans toute enquête relative à une plainte, le fonctionnaire autorisé devrait donner au capitaine, à l'armateur et à toute personne impliquée dans la plainte la possibilité de faire connaître leurs vues.

5. Le fonctionnaire autorisé peut s'abstenir d'intervenir davantage dans le règlement de la plainte dans le cas où l'Etat du pavillon, répondant à la notification de l'Etat du port conformément au paragraphe 5 de la norme A5.2.2, démontre qu'il est en mesure de traiter

la question et dispose de procédures adéquates à cette fin, et qu'il a présenté un plan d'action acceptable.

Règle

Règle 5.3 - Responsabilités du fournisseur de main-d'œuvre

Objet: assurer que tout Membre s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention en ce qui concerne le recrutement et le placement des gens de mer ainsi que leur protection sociale

1. Sans préjudice du principe de sa responsabilité en ce qui concerne les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord des navires battant son pavillon, tout Membre a également la responsabilité de veiller à l'application des prescriptions de la présente convention relatives au recrutement, au placement et à la protection en matière de sécurité sociale des gens de mer qui sont ses nationaux, ou des résidents, ou encore des personnes domiciliées sur son territoire, dans la mesure où cette responsabilité est prévue dans la présente convention.
2. Des précisions détaillées pour la mise en œuvre du paragraphe 1 de la présente règle figurent dans le code.
3. Tout Membre met en place un système efficace d'inspection et de surveillance pour s'acquitter de ses responsabilités en tant que fournisseur de main-d'œuvre en vertu de la présente convention.
4. Des informations relatives au système mentionné au paragraphe 3 de la présente règle, y compris la méthode utilisée pour évaluer son efficacité, devront figurer dans les rapports soumis par les Membres en application de l'article 22 de la Constitution.

Norme

Norme A5.3 - Responsabilités du fournisseur de main-d'œuvre

1. Tout Membre assure le respect des prescriptions de la présente convention applicables à l'administration et aux activités des services de recrutement et de placement des gens de mer établis sur son territoire au moyen d'un système d'inspection et de surveillance et par des procédures légales en cas d'infraction aux dispositions en matière de licence et autres prescriptions prévues dans la norme A1.4.

Principe directeur

Principe directeur B5.3 - Responsabilités du fournisseur de main-d'œuvre

1. Les services privés de recrutement et de placement des gens de mer établis sur le territoire du Membre et fournissant les services d'un marin à un armateur, où qu'ils se trouvent, devraient être tenus de s'engager à veiller au respect par l'armateur des termes des contrats d'engagement maritime conclus avec les gens de mer.

Annexe A5-I

Conditions de travail et de vie des gens de mer devant être inspectées et approuvées par l'Etat du pavillon avant la certification d'un navire conformément à la norme A5.1.3,

paragraphe 1:

Age minimum

Certificat médical

Qualifications des gens de mer

Contrats d'engagement maritime

Recours à tout service de recrutement et de placement privé sous licence ou agréé ou réglementé

Durée du travail ou du repos

Effectifs du navire

Logement

Installations de loisirs à bord

Alimentation et service de table

Santé et sécurité et prévention des accidents

Soins médicaux à bord

Procédures de plainte à bord

Paiement des salaires

[Annexe A5-II](#) (format PDF 204KB)

Annexe A5-III

Eléments généraux sujets à un contrôle détaillé par un fonctionnaire autorisé de l'Etat du port effectuant une inspection au titre de la norme A5.2.1:

Age minimum

Certificat médical

Qualifications des gens de mer

Contrats d'engagement maritime

Recours à tout service de recrutement et de placement privé sous licence ou agréé ou réglementé

Durée du travail ou du repos

Effectifs du navire

Logement

Installations de loisirs à bord

Alimentation et service de table

Santé et sécurité et prévention des accidents

Soins médicaux à bord

Procédures de plainte à bord

Paiement des salaires

[Annexe B5-I Exemple de déclaration nationale](#) (format PDF 77KB)

Cross références

[Révision: C007 Cette convention révisé la convention sur l'âge minimum](#) (travail maritime), 1920

[Révision: C008 Cette convention révisé la convention sur les indemnités de](#) chômage (naufage), 1920

[Révision: C009 Cette convention révisé la convention sur le placement des](#) marins, 1920

[Révision: C016 Cette convention révisé la convention sur l'examen médical des](#) jeunes gens (travail maritime), 1921

[Révision: C022 Cette convention révisé la convention sur le contrat](#) d'engagement des marins, 1926

[Révision: C023 Cette convention révisé la convention sur le rapatriement des](#) marins, 1926

[Révision: C053 Cette convention révisé la convention sur les brevets de](#) capacité des officiers, 1936

[Révision: C054 Cette convention révisé la convention des congés payés des](#) marins, 1936

[Révision: C055 Cette convention révisé la convention sur les obligations de](#) l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936

[Révision: C056 Cette convention révisé la convention sur l'assurance-maladie](#) des gens de mer, 1936

[Révision: C057 Cette convention révisé la convention sur la durée du travail à](#) bord et les effectifs, 1936

[Révision: C058 Cette convention révisé la convention \(révisée\) sur l'âge](#) minimum (travail maritime), 1936

[Révision: C068 Cette convention révisé la convention sur l'alimentation et le](#) service de table (équipage des navires), 1946

[Révision: C069 Cette convention révisé la convention sur le diplôme de](#) capacité des cuisiniers de navire, 1946

[Révision: C070 Cette convention révisé la convention sur la sécurité sociale](#) des gens de mer, 1946

[Révision: C072 Cette convention révisé la convention des congés payés des](#) marins, 1946

[Révision: C073 Cette convention révisé la convention sur l'examen médical des](#) gens de mer, 1946

[Révision: C074 Cette convention révisé la convention sur les certificats de](#) capacité de matelot qualifié, 1946

[Révision: C075 Cette convention révisé la convention sur le logement des](#) équipages, 1946

[Révision: C076 Cette convention révisé la convention sur les salaires, la](#) durée du travail à bord et les effectifs, 1946

[Révision: C091 Cette convention révisé la convention sur les congés payés des marins](#) (révisée), 1949
[Révision: C092 Cette convention révisé la convention sur le logement des équipages](#) (révisée), 1949
[Révision: C093 Cette convention révisé la convention sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs](#) (révisée), 1949
[Révision: C109 Cette convention révisé la convention sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs](#) (révisée), 1958
[Révision: C133 Cette convention révisé la convention sur le logement des équipages](#) (dispositions complémentaires), 1970
[Révision: C134 Cette convention révisé la convention sur la prévention des accidents](#) (gens de mer), 1970
[Révision: C145 Cette convention révisé la convention sur la continuité de l'emploi](#) (gens de mer), 1976
[Révision: C146 Cette convention révisé la convention sur les congés payés annuels](#) (gens de mer), 1976
[Révision: C147 Cette convention révisé la convention sur la marine marchande](#) (normes minima), 1976
[Révision: P147 Cette convention révisé la Protocole de 1996 relatif à la convention sur la marine marchande](#) (normes minima), 1976
[Révision: C163 Cette convention révisé la convention sur le bien-être des gens de mer](#), 1987
[Révision: C164 Cette convention révisé la convention sur la protection de la santé et les soins médicaux](#) (gens de mer), 1987
[Révision: C165 Cette convention révisé la convention sur la sécurité sociale des gens de mer](#) (révisée), 1987
[Révision: C166 Cette convention révisé la convention sur le rapatriement des marins](#) (révisée), 1987
[Révision: C178 Cette convention révisé la convention sur l'inspection du travail](#) (gens de mer), 1996
[Révision: C179 Cette convention révisé la convention sur le recrutement et le placement des gens de mer](#), 1996
[Révision: C180 Cette convention révisé la convention sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires](#), 1996.

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Recherche universelle](#) [NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail (NORMES) par courriel:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2011 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org

Textes législatifs sur l'inspection du travail¹

Articles L 8112-1 à L 8123-6 du code du travail

Article L 8112-1

Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à 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 de travail répondant aux conditions fixées au livre II de la deuxième partie.

Ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations

Article L 8112-2

Les inspecteurs du travail constatent également :

1° Les infractions commises en matière de discriminations prévues au 3° et au 6° de l'article 225-2 du code pénal, ainsi que les infractions relatives aux conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité des personnes, prévues par les articles 225-13 à 225-15-1 du même code ;

2° Les infractions aux mesures de prévention édictées par les caisses régionales d'assurance maladie et étendues sur le fondement de l'article L. 422-1 du code de la sécurité sociale ainsi que les infractions aux dispositions relatives à la déclaration des accidents du travail et à la délivrance d'une feuille d'accident, prévues aux articles L. 441-2 et L. 441-5 du même code ;

3° Les infractions aux dispositions relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, prévues à l'article L. 3511-7 du code de la santé publique ;

4° Les infractions relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France, prévues par les articles L. 622-1 et L. 622-5 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

5° Les infractions aux dispositions de la section 4 du chapitre V du titre Ier du livre Ier du code de la consommation, relatives à la certification des services et produits autres qu'alimentaires, ainsi qu'au livre II de ce même code, relatives à la conformité et la sécurité des produits et des services ;

6° Les infractions aux dispositions des articles L. 123-10 à L. 123-11-1 du code de commerce, relatives à la domiciliation des personnes immatriculées au registre du commerce et des sociétés.

Article L 8112-3

Lorsque des dispositions légales le prévoient, les attributions des inspecteurs du travail peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés.

¹ Mis à jour au 31 12 2011

Article L 8112-4

Un décret détermine les modalités de contrôle de l'application des dispositions du présent code aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

Article L 8112-5

Les contrôleurs du travail chargés de contrôles, d'enquêtes et de missions dans le cadre de l'inspection du travail exercent leur compétence sous l'autorité des inspecteurs du travail.

Article L 8113-1

Les inspecteurs et contrôleurs du travail ont un droit d'entrée dans tout établissement où sont applicables les règles énoncées au premier alinéa de l'article L. 8112-1 afin d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés.

Ils ont également un droit d'entrée dans les locaux où les travailleurs à domicile réalisent les travaux définis à l'article L. 7424-1.

Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les inspecteurs et contrôleurs du travail ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent.

Article L 8113-2

Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont habilités à demander aux employeurs et aux personnes employées dans les établissements soumis au présent code de justifier de leur identité et de leur adresse.

Article L 8113-3

Les inspecteurs du travail ont qualité, concurremment avec les officiers de police judiciaire et les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, pour procéder, aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés.

En vue de constater les infractions, ces prélèvements doivent être faits conformément à la procédure instituée par les décrets pris en application de l'article L. 215-1 du code de la consommation.

Article L 8113-4

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail.

Article L 8113-5

Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de vérifier le respect de l'application :

1° Des dispositions des articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail et de celles de l'article 225-2 du code pénal, relatives aux discriminations ;

2° Des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Des dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8, relatives à l'exercice du droit syndical.

Article L 8113-6

Lorsque des garanties de contrôle équivalentes sont maintenues, les entreprises peuvent, dans les conditions et limites déterminées par décret, déroger à la conservation des bulletins de paie et à la tenue de certains registres pour tenir compte du recours à d'autres moyens, notamment informatiques.

Article L 8113-7

Modifié par [LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3](#)

Les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Ces procès-verbaux sont transmis au procureur de la République. Un exemplaire est également adressé au représentant de l'Etat dans le département.

En cas d'infraction aux dispositions relatives à la durée du travail, un exemplaire du procès-verbal est remis au contrevenant.

Article L 8113-8

Les dispositions de l'article L. 8113-7 ne sont pas applicables à l'Etat, aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics administratifs.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les constatations des inspecteurs du travail dans ces établissements sont communiquées par le ministre chargé du travail aux administrations concernées.

Article L 8113-9

Les mises en demeure prévues par le présent code ou par des dispositions légales relatives au régime du travail et les demandes de vérification prévues à l'article L. 4722-1 sont soumises à des règles de procédure déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L 8113-10

Les inspecteurs du travail prêtent serment de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

La méconnaissance de ce serment est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

Article L 8113-11

Il est interdit aux contrôleurs du travail de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

Article L 8114-1

Le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Article L 8114-2

Les dispositions des articles L. 433-3, L. 433-5 et L. 433-6 du code pénal qui prévoient et répriment respectivement les actes de violences, d'outrages et de résistance contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se

rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail.

Article L 8114-3

Les dispositions des articles L. 8114-1 et L. 8114-2 ne sont pas applicables à l'Etat, aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics administratifs.

Article L 8123-1

Les médecins inspecteurs du travail exercent une action permanente en vue de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs sur leur lieu de travail et participent à la veille sanitaire au bénéfice des travailleurs. Leur action porte en particulier sur l'organisation et le fonctionnement des services de santé au travail prévus au titre II du livre VI de la quatrième partie.

Les médecins inspecteurs du travail agissent en liaison avec les inspecteurs du travail, avec lesquels ils coopèrent à l'application de la réglementation relative à la santé au travail.

Article L 8123-2

Les dispositions du présent code relatives aux pouvoirs et obligations des inspecteurs du travail sont étendues aux médecins inspecteurs du travail à l'exception des dispositions de l'article L. 8113-7, relatives aux procès-verbaux, et de l'article L. 4721-4, relatives aux mises en demeure.

Article L 8123-3

En vue de la prévention des affections professionnelles, les médecins inspecteurs du travail sont autorisés à faire, aux fins d'analyse, tous prélèvements portant notamment sur les matières mises en œuvre et les produits utilisés.

Article L 8123-4

Modifié par [LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 170](#)

Les ingénieurs de prévention des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, lorsqu'ils assurent un appui technique aux inspecteurs du travail dans leurs contrôles, enquêtes et missions, jouissent du droit d'entrée et du droit de prélèvement respectivement prévus aux [articles L. 8113-1](#) et [L. 8113-3](#).

Ils peuvent se faire présenter les registres et documents prévus à [l'article L. 8113-4](#), lorsqu'ils concernent la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Article L 8123-5

Modifié par [LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 170](#)

Il est interdit aux ingénieurs de prévention des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

Article L 8123-6

Le ministre chargé du travail peut charger des médecins de missions spéciales temporaires concernant l'application des dispositions relatives à la santé des travailleurs.

Le ministre peut également charger des ingénieurs, titulaires du titre d'ingénieur diplômé au sens des articles L. 642-1 et suivants du code de l'éducation, de missions temporaires concernant l'application des dispositions relatives à la santé et la sécurité des travailleurs.

Les médecins conseils et les ingénieurs conseils de l'inspection du travail jouissent, pour l'exécution de ces missions, des droits attribués aux inspecteurs du travail par les articles L. 8113-1 et L. 8113-3.

Textes réglementaires sur l'inspection du travail¹

Articles R 8111-1 à R 8123-9 du code du travail

Article R 8111-1

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Sous réserve des dispositions des autres sections du présent chapitre, les missions d'inspection du travail sont exercées par les inspecteurs et contrôleurs du travail placés sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Article R 8111-8

Modifié par [Décret n°2009-235 du 27 février 2009 - art. 5 \(V\)](#)

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 régionaux de l'environnement, de l'aménagement et du logement parmi les agents placés sous leur autorité. Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail. Toutefois, pour l'application de [l'article 218 du code minier](#), ces fonctionnaires relèvent exclusivement du ministre chargé des mines.

Article R8111-9

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les dispositions de l'article [R. 8111-8](#) ne s'appliquent pas aux carrières situées sur le domaine de l'Etat mis à la disposition du ministère de la défense.

Pour ces dernières, les missions d'inspection du travail sont exercées par des agents habilités à cet effet par le ministre de la défense.

Article R 8111-10

Modifié par [Décret n°2009-235 du 27 février 2009 - art. 5 \(V\)](#)

Dans les établissements et ouvrages suivants, 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 régionaux de l'environnement, de l'aménagement et du logement parmi les agents placés sous leur autorité :

1° Aménagements hydroélectriques concédés, y compris les téléphériques de service qui leur sont associés ;

2° Ouvrages de transport d'électricité.

Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Article R 8111-11

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Dans les centrales de production d'électricité comprenant une ou plusieurs installations nucléaires de base au sens du III de [l'article 28 de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006](#) relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, les missions d'inspection du travail sont exercées par les ingénieurs ou techniciens, habilités à cet effet par l'Autorité de sûreté nucléaire, parmi les agents en relevant.

Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail.

¹ Mis à jour au 31 12 2011

Article R 8111-12

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Pour les établissements placés sous l'autorité du ministre de la défense et dont l'accès est réglementé et surveillé en permanence, les missions d'inspection du travail, conformément à l'article [L. 8112-3](#), sont exercées, sous l'autorité du ministre de la défense, par les agents civils et militaires qu'il désigne.

Article R 8112-1

Modifié par [Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 \(V\)](#)

Dans la mise en œuvre des actions d'inspection du travail prévues à l'article [L. 8112-1](#), l'inspecteur du travail contribue, notamment, à la prévention des risques professionnels, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et des relations sociales.

Outre l'exercice de ces attributions principales, il concourt à l'exécution des missions de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, en ce qui concerne les politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article R 8112-2

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

L'inspecteur du travail assure un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits.

Article R 8112-3

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

L'inspecteur du travail contribue à l'élaboration des statistiques relatives aux conditions du travail dans le secteur qu'il est chargé de surveiller.

Article R 8112-4

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

L'inspecteur du travail fournit des rapports circonstanciés sur l'application, dans toute l'étendue de sa circonscription, des dispositions dont il est chargé d'assurer le contrôle de l'exécution.

Ces rapports mentionnent les accidents dont les salariés ont été victimes et leurs causes. Ils contiennent des propositions relatives aux prescriptions nouvelles qui seraient de nature à mieux assurer la santé et la sécurité au travail.

Article R 8112-5

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Un rapport de synthèse de l'ensemble des communications des inspecteurs du travail est publié tous les ans par le ministre chargé du travail.

Article R 8113-1

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les employeurs, autres que ceux des professions agricoles, tiennent à la disposition de l'inspection du travail, au siège de leur établissement, une liste de leurs chantiers et autres lieux de travail à caractère temporaire.

Ils informent par écrit l'inspection du travail de l'ouverture de tout chantier ou autre lieu de travail employant dix salariés au moins pendant plus d'une semaine.

Article D 8113-2

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Lorsque un décret, pris en application de l'article [L. 8113-6](#), après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, prévoit que l'employeur peut recourir à un support de substitution pour la tenue de certains registres, ce support est conçu et tenu de façon à obtenir, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires.

Il est présenté dans les mêmes conditions et conservé pendant le même délai que le registre auquel il se substitue.

Article D 8113-3

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

En cas de traitement automatisé de données nominatives pour la tenue d'un registre, l'employeur ou le responsable du traitement justifie à l'inspecteur du travail de la délivrance du récépissé attestant qu'il a accompli la déclaration préalable prévue par la [loi n° 78-17 du 6 janvier 1978](#) relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Article R 8113-4

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Les mises en demeure et demandes de vérification de l'inspecteur ou du contrôleur du travail sont notifiées par écrit à l'employeur soit par remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception.

Article R 8113-5

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le délai d'exécution des mises en demeure ainsi que les délais de recours courent à compter du jour de remise de la notification ou du jour de présentation de la lettre recommandée.

Article R 8113-6

Modifié par [Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 \(V\)](#)

Les constatations de l'inspecteur ou du contrôleur du travail dans un établissement de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou de l'un de leurs établissements publics administratifs, sont consignées dans un registre spécial fourni par l'administration intéressée ou adressées au directeur de l'établissement, qui les annexe à ce registre.

Une copie de ces observations est adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article R 8113-7

Modifié par [Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 \(V\)](#)

Le directeur de l'établissement fait connaître au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans un délai d'un mois, les suites qu'il entend donner aux observations de l'inspecteur ou du contrôleur du travail. Une copie de cette lettre est annexée au registre spécial sur lequel figurent les observations de l'inspection du travail.

Article R 8113-8

Modifié par [Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 \(V\)](#)

En cas de désaccord entre le directeur de l'établissement et le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, ce dernier informe le ministre chargé du travail, qui saisit le ministre intéressé.

Article D 8113-9

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Avant d'entrer en fonctions, l'inspecteur du travail prête le serment prévu à l'article [L. 8113-10](#) devant le tribunal de grande instance dans le ressort duquel se trouve la résidence de sa première affectation.

Article R 8114-1

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le fait de méconnaître les dispositions de l'article [R. 8113-1](#) est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions susceptibles d'être sanctionnées au titre des dispositions de cet article.

Article R 8114-2

Créé par [Décret n°2009-289 du 13 mars 2009 - art. 4](#)

Le fait de ne pas présenter à l'inspection du travail les livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail, en méconnaissance de [l'article L. 8113-4](#), est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

DISPOSITIONS MODIFIEES PAR LE DECRET DU 20 MARS 2014 :

TITRE 2^{EME} SYSTEME D'INSPECTION DU TRAVAIL

Chapitre 1^{er} échelon central

Section 1 : Conseil national de l'inspection du travail

Sous –Section 1 : Attributions

Article D.8121-1 Le Conseil national de l'inspection du travail, institué auprès du ministre chargé du travail, contribue à assurer, par ses attributions consultatives auprès du ministre, l'exercice des missions et garanties de l'inspection du travail telles qu'elles sont notamment définies par les conventions n° 81, n° 129 et par la convention du travail maritime de 2006 de l'OIT sur l'inspection du travail et par le présent code

Article D.8121-2 Le Conseil national de l'inspection du travail peut être saisi par tout agent participant aux activités de contrôle de l'inspection du travail de tout acte d'une autorité administrative de nature à porter directement et personnellement atteinte aux conditions dans lesquelles il doit pouvoir exercer sa mission.

Après instruction du dossier, et sous réserve de la recevabilité de la saisine, le conseil rend un avis motivé transmis au ministre chargé du travail et, le cas échéant, au ministre dont relève l'agent et notifié à l'agent.

L'avis est également adressé à la commission administrative paritaire du corps interministériel dont relève l'agent.

Article D.8121-3 Le Conseil national de l'inspection du travail peut être saisi par le ministre chargé du travail ou par un autre ministre en charge d'un service d'inspection du travail de toute question à caractère général concernant le respect des missions et garanties de l'inspection du travail.
L'avis rendu est transmis aux ministres et communiqué au comité technique compétent

Article D.8121-4 Les attributions du Conseil national de l'inspection du travail sont sans incidence sur les compétences des instances paritaires telles qu'elles sont définies par les dispositions légales.

Article D.8121-5 Le Conseil national de l'inspection du travail établit un rapport annuel d'activité. Ce rapport est public

Sous-section 2 : Composition et mandat

Article D.8121-6 Le Conseil national de l'inspection du travail est composé :

1° D'un conseiller d'Etat désigné par le vice-président du Conseil d'Etat ;

2° D'un conseiller à la Cour de cassation désigné par le premier président de la Cour de cassation ;

- 3° D'un inspecteur général des affaires sociales, désigné par le chef de l'inspection générale des affaires sociales ;
- 4° D'un membre du corps de l'inspection du travail exerçant les fonctions de directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi désigné par le collège des directeurs régionaux ;
- 5° D'un inspecteur du travail, sur proposition des représentants du personnel élus à la commission administrative paritaire du corps interministériel des inspecteurs du travail ;
- 6° D'un contrôleur du travail, sur proposition des représentants du personnel élus à la commission administrative paritaire du corps interministériel des contrôleurs du travail.

Article D.8121-7 Les membres du Conseil national de l'inspection du travail sont nommés par arrêté du ministre chargé du travail

Article D8121-8 Le mandat des membres du Conseil national de l'inspection du travail est de trois ans. Il est renouvelable une fois.

Si, en cours de mandat, un membre du conseil cesse d'exercer ses fonctions, le mandat de son successeur est limité à la période restant à courir.

Toutefois les membres du conseil resteront en fonction jusqu'à l'installation de leurs successeurs.

Sous-section 3 : Fonctionnement

Article D.8121-9

Le Conseil national de l'inspection du travail établit un règlement intérieur approuvé par arrêté des ministres intéressés.

Article D.8121-10 Le Conseil national de l'inspection du travail élit son président, en son sein, à chaque renouvellement triennal.

En cas d'empêchement, de démission ou pour toute autre raison empêchant le président d'achever son mandat, son remplaçant est désigné dans les mêmes conditions pour la durée de la période restant à courir.

Article D.8121-11 Le secrétariat du Conseil national de l'inspection du travail est assuré par le directeur général du travail ou son représentant.

Article D.8121-12 Les fonctions de membre du Conseil national de l'inspection du travail ne sont pas rémunérées. Les frais de déplacement donnent lieu à indemnisation dans les conditions prévues par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat

Section 2 : Direction générale du travail

Article R.8121-13 La direction générale du travail a autorité sur les services déconcentrés et est chargée de l'application de la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT) du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail, ainsi que de la convention n° 129 du 25 juin 1969 sur l'inspection du travail en agriculture, de la convention 178 du 22 octobre 1996 et des règles 5.1.4 à 5.1.6 du titre 5 de la convention du travail maritime 2006.

Elle exerce à ce titre pour les agents de l'inspection du travail la fonction d'autorité centrale, d'organe central et d'autorité centrale de coordination prévue par ces conventions. Elle définit les règles d'articulation entre les différentes entités de contrôle du système d'inspection.

Elle a autorité sur les agents de l'inspection du travail dans le champ des relations du travail. Elle fixe les modalités de coordination entre les différentes unités de contrôle du système d'inspection.

Article R.8121-14 La direction générale du travail :

- 1° 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 ;
- 2° Contribue à la définition des principes de l'organisation du réseau territorial ;
- 3° Assure l'appui et le soutien des services déconcentrés dans l'exercice de leurs missions ;
- 4° Veille au respect des règles déontologiques des agents de l'inspection du travail ;
- 5° Coordonne les liaisons avec les services exerçant des fonctions d'inspection du travail relevant d'autres départements ministériels ;
- 6° Conduit des actions spécifiques de contrôle.

Section 3 : Groupe national de veille, d'appui et de contrôle

Article R.8121-15 Le groupe national de veille, d'appui et de contrôle mène ou apporte un appui à des opérations qui nécessitent une expertise particulière, un accompagnement des services, un contrôle spécifique ou une coordination des contrôles. Des inspecteurs et contrôleurs du travail y sont affectés. Il est placé sous l'autorité d'un inspecteur du travail.

CHAPITRE 2^{EME} : SERVICES DECONCENTRES

Article R.8122-1 Dans le cadre des directives du directeur général du travail, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi :

- 1° Met en œuvre au plan régional la politique définie par les pouvoirs publics afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ;
- 2° Définit les orientations générales des actions d'inspection de la législation du travail, qu'il organise, coordonne, suit et évalue ;
- 3° Coordonne l'action de ses services avec les autres services de l'Etat et les organismes chargés de la prévention ou du contrôle, en matière d'inspection de la législation du travail, de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. A ce titre, il est tenu informé par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail de ses interventions dans la région ;
- 4° Assure le suivi de la négociation collective dans les entreprises et au niveau territorial ;
- 5° Est chargé des relations avec les autorités judiciaires, sous réserve des attributions confiées par la loi aux inspecteurs du travail ;
- 6° Exerce les pouvoirs propres qui lui sont conférés par les dispositions en vigueur ou sur le fondement de telles dispositions.

Article R.8122-2 Pour l'exercice des compétences en matière d'actions d'inspection de la législation du travail, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut déléguer sa signature au chef du pôle en charge des questions de travail et aux responsables d'unités territoriales chargées des politiques du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de développement des entreprises. En accord avec le délégant, ceux-ci peuvent donner délégation pour signer des actes relatifs aux affaires pour lesquelles ils ont eux-mêmes reçu délégation aux agents du corps de

l'inspection du travail placés sous leur autorité. Le directeur régional peut mettre fin à tout ou partie de cette délégation. Il peut également fixer la liste des compétences qu'il souhaite exclure de la délégation que peuvent consentir ces chefs de service aux agents du corps de l'inspection du travail placés sous leur autorité.

Les responsables d'unité territoriale exercent, au nom du directeur régional, le pouvoir hiérarchique sur les agents chargés des actions d'inspection de la législation du travail.

Article R.8122-3 Sans préjudice des dispositions de l'article R. 8121-15, les inspecteurs et les contrôleurs du travail exercent leur mission :

« 1° Soit dans une unité de contrôle départementale ou infra-départementale ;

« 2° Soit dans une unité de contrôle interdépartementale ;

« 3° Soit dans une unité de contrôle régionale ;

« 4° Soit dans une unité de contrôle interrégionale.

« Chacune de ces unités de contrôle est placée sous l'autorité d'un inspecteur du travail.

Article R. 8122-4 Les unités de contrôle de niveau infra-départemental, départemental ou interdépartemental, rattachées à une unité territoriale, et les unités de contrôle interrégionales, rattachées à une direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi sont composées de sections, dans lesquelles un inspecteur ou un contrôleur du travail exerce ses compétences.

Le responsable de l'unité de contrôle est chargé, notamment dans la mise en œuvre de l'action collective, de l'animation, de l'accompagnement et du pilotage de l'activité des agents de contrôle. Il peut apporter un appui à une opération de contrôle menée sur le territoire de l'unité dont il est responsable. Il peut en outre, sur décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, être chargé d'exercer les fonctions d'inspecteur du travail dans une section relevant de son unité.

Article R. 8122-5 Le nombre d'unités de contrôle infra-départementales, départementales ou interdépartementales et leur rattachement sont fixés pour chaque région par arrêté du ministre chargé du travail.

Lorsque des spécificités sectorielles ou thématiques justifient l'intervention d'une unité de contrôle spécialisée dont la compétence territoriale excède la région, un arrêté du ministre en charge du travail fixe sa localisation, sa délimitation et son champ d'intervention. Cet arrêté précise la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à laquelle est rattachée cette unité de contrôle.

Article R. 8122-6 Dans les limites de sa circonscription territoriale, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide de la localisation et de la délimitation des unités de contrôle et, dans chaque unité de contrôle, du nombre, de la localisation et de la délimitation, et le cas échéant du champ d'intervention sectoriel ou thématique, des sections d'inspection.

Il nomme les responsables des unités de contrôle et affecte les agents de contrôle de l'inspection du travail dans les sections d'inspection.

Article R. 8122-7 Dans chaque département, au moins une section exerce les missions définies au chapitre II du titre I^{er} du présent livre dans les exploitations, entreprises et établissements définis à l'article L. 717-1 du code rural et de la pêche maritime, sauf exception justifiée par le faible volume de l'activité agricole et prévue par arrêté des ministres

chargés de l'agriculture et du travail. Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut en tant que de besoin élargir le champ de compétence des sections agricoles tel qu'il résulte de l'application de l'article L. 717-1 du code rural et de la pêche maritime.

Article R. 8122-8 Dans chaque région, une unité régionale d'appui et de contrôle, rattachée au pôle « politique du travail » de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, est chargée de la lutte contre le travail illégal.

Article R. 8122-9 Afin d'opérer un contrôle sectoriel ou thématique ou de prévenir un risque particulier, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut :

« 1° Soit désigner au sein des unités de contrôle des agents disposant de compétences particulières pour assurer dans la région un appui aux unités de contrôle infra départementales, départementales ou interdépartementales ou de mener une action régionale ;

« 2° Soit proposer la création d'une unité de contrôle régionale chargée d'opérer ce contrôle sectoriel ou thématique ou de prévenir ce risque particulier. Cette unité, rattachée au pôle « politique du travail » de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, est créée par arrêté du ministre chargé du travail.

Article R. 8122-10 I. - Dans chaque unité de contrôle mentionnée au 1° de l'article R. 8122-3, l'agent de contrôle de l'inspection du travail exerce ses missions sur le territoire d'une section. Il peut, lorsqu'une action le rend nécessaire, intervenir sur le reste du territoire de l'unité territoriale à laquelle est rattachée l'unité de contrôle où il est affecté.

II. - Dans chaque unité de contrôle mentionnée au 2° de l'article R. 8122-3, l'agent de contrôle de l'inspection du travail exerce ses missions sur le territoire d'une section. Il peut, lorsqu'une action le rend nécessaire, intervenir sur le territoire de son unité de contrôle et sur celui de l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à laquelle cette unité de contrôle est rattachée.

III. - Dans chaque unité de contrôle mentionnée au 4° de l'article R. 8122-3, l'agent de contrôle de l'inspection du travail exerce ses missions sur le territoire d'une section. Il peut, lorsqu'une action le rend nécessaire, intervenir sur le territoire de son unité de contrôle et sur celui de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à laquelle cette unité de contrôle est rattachée.

IV. - Toutefois, l'inspecteur du travail est seul habilité à prendre, dans la section où il exerce ses missions, les décisions qui relèvent de sa compétence exclusive en vertu de dispositions législatives ou réglementaires.

Article R. 8122-11 Lorsque les actions d'inspection de la législation du travail ont été confiées, dans une section, à un contrôleur du travail, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi :

1° Désigne un ou plusieurs inspecteurs du travail pour prendre les décisions qui relèvent de la compétence exclusive de l'inspecteur du travail, en vertu de dispositions législatives ou réglementaires ;

2° Peut confier le contrôle des établissements d'au moins cinquante salariés à un ou plusieurs inspecteurs du travail.

DISPOSITIONS NON CODIFIEES DU DECRET

Article 2

I. Le III de l'article 3 du décret N° 2009-1377 du 10 novembre 2009 est remplacé par les dispositions suivantes :

Les unités territoriales comportent des unités de contrôle départementales ou infra départementales. La délimitation géographique d'une unité de contrôle peut recouvrir tout ou partie d'une ou plusieurs unités territoriales dans les conditions prévues à l'article R. 8122-6 du code du travail.

Article 3

II. Le II de l'article 8 du décret n° 2010-1582 du 17 décembre 2010 est remplacé par les dispositions suivantes :

Le pôle « politique du travail » des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi comporte une ou plusieurs unités de contrôle.

Article 4

A l'exception du 1° et du 2° de l'article 1^{er} et de l'article R. 8122-5 du code du travail issu du 5° du même article, les dispositions du présent décret entrent en vigueur dans chaque région à compter de la publication au recueil des actes administratifs de l'arrêté du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi mentionné au premier alinéa de l'article R. 8122-6 et au plus tard le 1^{er} janvier 2015.

L'article R. 8121-15 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Non modifiés :

Article R 8123-1

Modifié par [Décret n°2008-1503 du 30 décembre 2008 - art. 1](#)

Le médecin inspecteur du travail concourt à l'ensemble des missions des services déconcentrés relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

A ce titre, il formule les avis et prend les décisions prévues par les dispositions légales. Il est notamment chargé de l'étude des risques professionnels et de leur prévention. Il exerce une mission d'information au bénéfice des médecins du travail et des médecins de main-d'œuvre, qu'il associe aux études entreprises.

Il est chargé du contrôle technique de l'activité des médecins de main-d'œuvre.

Article D 8123-2

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le médecin inspecteur du travail veille, avec les services de l'inspection du travail et en liaison avec les comités techniques des caisses de sécurité sociale, à l'application des dispositions légales relatives à la santé et la sécurité au travail.

Article D 8123-3

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le médecin inspecteur du travail exerce une action permanente en vue de la protection des travailleurs sur leur lieu de leur travail.

Cette action porte également sur le contrôle du fonctionnement des services de santé au travail.

Article D 8123-4

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le médecin inspecteur du travail communique aux comités techniques des caisses de sécurité sociale les renseignements qu'il possède sur les risques de maladies professionnelles et d'accidents du travail inhérents aux différentes entreprises

Article D 8123-5

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le médecin inspecteur du travail assure, en coordination étroite avec les services psychotechniques, l'examen médical des travailleurs en vue de leur orientation professionnelle, de leur reclassement et de l'envoi dans les centres de rééducation de ceux qui sont provisoirement inaptes au travail ou handicapés physiquement.

Article R 8123-6

Modifié par [Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 \(V\)](#)

Le médecin inspecteur du travail est placé sous l'autorité du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sauf dans l'exercice des compétences qu'il tient directement des dispositions légales, et sous réserve des dispositions de l'article [R. 8123-7](#).

Article R 8123-7

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Le médecin inspecteur du travail est placé sous l'autorité du chef du service de l'inspection médicale du travail pour l'exercice de ses compétences techniques.

Article R 8123-8

Modifié par [Décret n°2009-289 du 13 mars 2009 - art. 4](#)

Les médecins-conseils de l'inspection du travail, prévus à l'article [L. 8123-6](#), sont choisis sur une liste arrêtée par décret pris après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Article R 8123-9

Modifié par [Décret n°2009-289 du 13 mars 2009 - art. 4](#)

Les ingénieurs conseils de l'inspection du travail mentionnés à l'article [L. 8123-6](#) sont choisis sur une liste arrêtée par décret pris après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

L'inspection du travail dans les armées : informations complémentaires, textes, organisation, activité

L'ITA est une composante du pôle travail des inspections spécialisées du contrôle général des armées, ensemble pluridisciplinaire regroupant quatre entités dotées d'attributions et de prérogatives différentes, mais travaillant en synergie afin d'être en mesure d'avoir une appréhension globale des situations de travail et une approche systémique du ministère, sans se limiter à l'approche analytique imposée par les différentes réglementations.

1. Les inspecteurs du travail dans les armées

Munis d'un titre d'habilitation et assermentés, les inspecteurs du travail dans les armées ont une double mission.

1.1. Une mission au bénéfice de tous les agents civils et militaires du ministère de la défense.

Au titre de l'article D.3123-14 du code de la défense et de l'article 4 du décret 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense, conformément à l'arrêté relatif à l'exercice des attributions confiées au pôle travail du groupe des inspections spécialisées du contrôle général des armées du 16 juin 2015, les inspecteurs du travail dans les armées 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 de la défense.

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.

1.2. Une mission au bénéfice des salariés des entreprises privées travaillant sur les emprises de la Défense.

Au titre de l'article R.8111-12 du code du travail, dans les établissements placés sous l'autorité du ministre de la défense dont l'accès est réglementé et surveillé, 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 travail¹.

Agents militaires et civils de la Défense, ils exercent les mêmes attributions que les inspecteurs du travail de droit commun ; ils jouissent des mêmes prérogatives et des mêmes moyens d'action à l'encontre des employeurs qu'ils contrôlent :

- droit d'accès et de visite ;
- droit d'enquête ;
- droit d'accès aux documents et droit d'obtenir communication de documents ;
- droit de vérification d'identité ;
- droit de prescrire des vérifications et d'effectuer des prélèvements ;
- droit de constater les infractions ;
- pouvoir d'arrêter l'activité ;
- pouvoir d'arrêter les travaux ;
- pouvoir de dresser procès-verbal ;
- pouvoir d'agir en référé.

¹ Les inspecteurs du travail dans les armées sont également compétents au titre de l'article R.8111-9 du code du travail pour les carrières situées au sein des emprises de la Défense.

Les inspecteurs du travail dans les armées interviennent dans ce cadre principalement en protection des salariés présents à quelque titre que ce soit (CDI, CDD, intérim, sous-traitance, stages, etc.) dans les emprises de la Défense.

Dans leur ressort géographique de compétence, ils se substituent également aux inspecteurs du travail du régime général à l'égard du personnel des établissements publics à caractère administratif (EPA) dans la limite des attributions fixées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011, à savoir : en cas de mission confiée par les instances dirigeantes de l'EPA, de désaccord sérieux et durable entre la direction et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ou de contestation de l'usage du droit de retrait².

En outre, les inspecteurs du travail dans les armées ont une compétence circonscrite au contrôle de l'application de la réglementation relative à la santé et sécurité au travail (SST) pour les centres de formation de l'établissement public d'insertion de la Défense (EPIDe) et pour l'institut de Saint-Louis (ISL) au titre des textes fondateurs de ces organismes³.

Chaque inspecteur du travail dans les armées est donc compétent :

- en matière de santé et sécurité au travail, à l'égard du personnel militaire et civil de la Défense en poste à la Défense, des agents des centres de formation de l'EPIDe et des agents de l'ISL quel que soit leur positionnement géographique ;
- si l'emprise de la Défense a un accès réglementé et surveillé :
 - . pour l'intégralité des règles du code du travail, à l'égard des salariés présents, que ces salariés interviennent ou non dans le cadre d'un contrat avec la Défense, avec un EPA ou avec une entreprise ;
 - . pour quelques sujets présentant une sensibilité particulière, à l'égard du personnel des EPA.

Inspections réalisées en 2014

	2011	2012	2013	2014
Nombre total d'inspections :	433	586	575	598
Dont inspections de chantiers :	161	182	160	189
Dont contrôles d'entreprises (hors chantiers) :	79	110	44	53
Dont organismes Défense	193	294	370	352
Dont autres	-	-	1	4

² Articles 5-4 et 5-5.

³ Ordonnance du 2 août 2005 partiellement codifiée aux articles L.3414-1 et suivants du code de la défense pour l'EPIDe, et convention du 31 mars 1958 pour l'ISL

1.3. Dans les collectivités d'outre-mer à statut autonome, la répartition des compétences entre les inspecteurs du travail dans les armées et l'inspection du régime général est distincte du régime prévu dans le code du travail.

La compétence de l'ITA est expressément circonscrite aux établissements de l'Etat dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction d'agents étrangers au service⁴.

L'ITA exerce donc un contrôle d'inspection de la santé et de la sécurité au travail (ISST) dans tous les établissements relevant de la défense, à l'égard des agents publics (titulaires et contractuels), mais une distinction supplémentaire doit être effectuée s'agissant des salariés relevant exclusivement du code du travail : seuls les salariés travaillant au sein des emprises expressément mentionnées par décret⁵ relèvent de la compétence de l'ITA, les personnes travaillant dans les autres établissements de la Défense relevant de la compétence de l'inspecteur du travail local.

En outre, ces collectivités sont dotées de leur propre code du travail, que les inspecteurs du travail dans les armées sont amenés à appliquer pour les salariés de droit privé relevant de leur compétence. Ainsi la collectivité de Mayotte dispose-t-elle de son propre code du travail⁶, dont l'existence n'a pas été remise en cause depuis son accession au statut de département d'outre-mer le 31 mars 2011. En conséquence, l'inspecteur du travail dans les armées en charge de Mayotte doit contrôler, à l'égard du personnel des entreprises locales, le respect de ce code et non de la réglementation applicable en métropole.

Toutefois, en matière de santé et de sécurité au travail, sont privilégiées les dispositions les plus protectrices des travailleurs, ce qui entraîne la plupart du temps l'application du code du travail métropolitain par préférence au code du travail local.

2. Les inspecteurs de la radioprotection (IRAD)

Si le contrôle des mesures de radioprotection prises pour les installations et activités nucléaires intéressant la Défense⁷ était assuré par des inspecteurs désignés par le DSND, le nucléaire diffus n'était pas soumis à des contrôles spécifiques jusqu'à la loi relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire du 13 juin 2006 dont l'une des dispositions a été de créer l'autorité de sûreté nucléaire (ASN).

Les premières inspections de radioprotection conduites par cette autorité sur des sites militaires ont montré qu'un effort particulier était à entreprendre pour que le ministère se mette rapidement en conformité avec le droit commun. Ce constat a entraîné, entre autres, la décision de mettre en place et de désigner des inspecteurs spécialisés, exclusivement compétents pour le nucléaire de proximité en application des articles L.1333-18 et R.1333-102 2° du code de la santé publique, et de les rattacher à l'ITA. Les IRAD ont été nommés sur ce fondement en 2009 et 2010.

⁴ Ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 modifiée relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances ; loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 modifiée, relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française

⁵ Ces emprises figurent au décret n° 92-287 du 27 mars 1992 s'agissant de la Nouvelle-Calédonie et au décret n° 87-1007 du 17 décembre 1987 s'agissant de la Polynésie française

⁶ Ordonnance n° 2012-792 du 7 juin 2012

⁷ Au sens de l'article R.1333-37 du code de la défense

Par suite du renvoi qu'opère l'article R.1333-102 2° du code de la santé publique à l'article R.8111-12 du code du travail, ils ont, comme les inspecteurs du travail dans les armées, compétence à l'égard du personnel de la Défense d'une part, et compétence d'autre part à l'égard des tous les travailleurs présents à quelque titre que ce soit au sein des emprises placées sous l'autorité du ministre de la défense dont l'accès est réglementé et surveillé.

Leur mission d'inspection⁸, définie par l'article R.1333-98 du code de la santé publique, est similaire à celle des inspecteurs de l'ASN :

- contrôle de l'application des dispositions législatives et réglementaires du code de la santé publique relatives aux rayonnements ionisants ;
- contrôle des mesures de radioprotection prévues par le code du travail.

La similitude de cette mission a conduit l'ASN et l'ITA à se rapprocher pour définir dans un protocole la coordination indispensable de leurs activités d'inspection. Ce document a été signé par le directeur général de l'ASN et le chef du CGA le 4 avril 2012.

Devant être assermentés et astreints au secret professionnel, les IRAD disposent des mêmes prérogatives et moyens d'action que ceux que le code de la santé publique⁹ et le code du travail¹⁰ attribuent aux inspecteurs de l'ASN :

- droit d'accès aux lieux de travail et aux installations ;
- droit d'accès à la documentation et droit d'en obtenir communication ;
- droit de prescrire des vérifications et des mesures à effectuer par un organisme de contrôle agréé ou par l'institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) ;
- droit d'effectuer des prélèvements d'échantillons.

L'article L.1337-1-1 du code de la santé publique leur donne également compétence pour constater les infractions et dresser procès-verbal.

A ces prérogatives générales, s'ajoute le pouvoir qu'ont tous les inspecteurs de l'ITA, au titre de l'article 4 du décret n° 2012-422, de mettre en demeure, par délégation du chef de l'ITA, un chef d'organisme de prendre toutes mesures nécessaires pour remédier à une situation dangereuse.

3. L'inspection médicale de prévention du ministère de la défense (IMPMD)

Rattaché au Contrôle général des armées et à l'ITA en vertu de l'article D.3123-14 du code de la défense et de l'article 4 alinéa 3 du décret n° 2012-422 déjà évoqué, l'IMPA tient ses attributions de l'arrêté du 12 juin 2015¹¹ fixant les conditions d'exercice de l'inspection de la médecine du travail dans les armées. Ainsi contrôle-t-il, dans le cadre de ses missions d'inspection, l'organisation et les conditions de fonctionnement des centres de médecine de prévention des armées (CMPA) :

- l'observation par les médecins et le personnel paramédical des règles techniques relatives à l'exercice de la médecine de prévention ;
- l'application sur le plan médical, dans les organismes de la Défense, des règles de prévention des accidents de service ou du travail, des maladies professionnelles ou à

⁸ L'ASN n'a pas qu'une mission d'inspection. Elle reçoit et instruit les dossiers de déclaration et les demandes d'autorisation d'activités nucléaires ; elle délivre les autorisations correspondantes.

⁹ Article L.1333-19

¹⁰ Articles R.4456-27 et R.4722-21

¹¹ Arrêté en cours de publication au JO.

caractère professionnel, ainsi que des dispositions régissant l'hygiène et la sécurité au travail.

En outre, l'IMPA intervient dans un cadre consultatif. Il participe ainsi à l'étude des moyens propres à améliorer les conditions sanitaires d'exécution du travail au sein de la Défense. Il fournit également des avis techniques :

-au directeur central du service de santé des armées (SSA) en cas de difficulté relative à l'exercice de la médecine de prévention ou à l'organisation ou au fonctionnement des CMPA ; ou encore en cas de différend entre la direction régionale du SSA et le médecin compétent sur la nature et la fréquence des examens complémentaires demandés ;

-au chef de l'ITA lorsque l'ITA est saisie d'un différend relatif à une décision d'aptitude.

L'IMPA dispose, par délégation du chef de l'ITA, de la faculté de mettre en demeure un chef d'organisme de la Défense de prendre toutes mesures utiles pour remédier à une situation dangereuse résultant de la méconnaissance de dispositions réglementaires.

4. L'inspecteur technique de la prévention et de la protection contre l'incendie

Rattaché au CGA à la suite de la mission d'un inspecteur civil de la Défense portant sur la politique de prévention de l'incendie dont devait se doter le ministère, l'ITPCI a quitté l'inspection de l'armée de terre afin de bénéficier de compétences interarmées, englobant l'ensemble des organismes de la Défense. Il intervient ainsi aujourd'hui dans le cadre défini par l'arrêté du 8 avril 2008 qui fixe ses attributions.

L'ITPCI a pour mission de s'assurer de :

- l'application des mesures réglementaires de protection contre l'incendie adoptées pour la construction et l'exploitation des infrastructures ;
- l'efficacité des dispositifs mis en place.

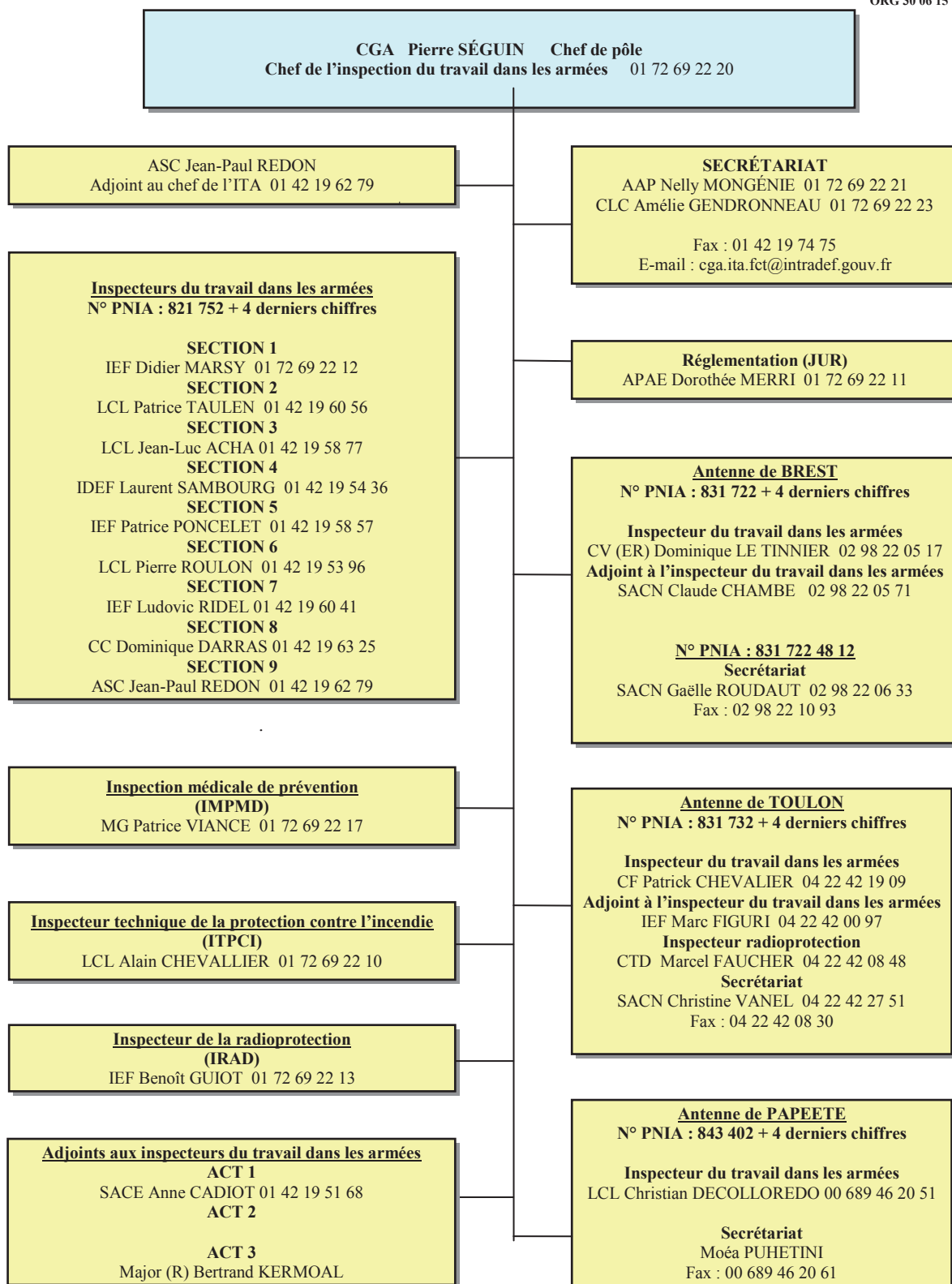
Dans ce but, il identifie notamment les dysfonctionnements constatés au cours de l'exploitation des immeubles ainsi que leurs non-conformités, le niveau de formation atteint par les services internes de prévention et de secours, le niveau de protection incendie dont peuvent se prévaloir les organismes.

Son action ne se limite pas au contrôle. Elle englobe l'information et le conseil des autorités - en particulier au bénéfice du service d'infrastructure de la Défense (SID) - ainsi que la formation des agents chargés de la prévention des incendies, à laquelle il contribue.

Comme les autres inspecteurs, par délégation du chef de l'ITA, l'ITPCI peut mettre en demeure un chef d'organisme de prendre toutes mesures nécessaires pour remédier à une situation dangereuse sur le fondement du décret n° 2012-422, déjà cité.

Organigramme du pôle travail au 30 juin 2015

ORG 30 06 15



Les normes

Au sens de l'Organisation internationale du travail

Au sens général qu'utilise l'Organisation internationale du travail (OIT), les « normes du travail » sont d'une part les règles énoncées par l'OIT elle-même, d'autre part toutes les lois, règles ou prescriptions nationales ou internationales que doivent suivre les employeurs et leurs préposés dans le cadre de l'emploi de salariés.

Au sens technique devenu le plus courant

L'acception aujourd'hui la plus fréquente du mot norme, née au début du 20^{ème} siècle, est différente¹ : une norme est un document énonçant, au sujet de produits, de biens et de services, des solutions de référence à des problèmes techniques ou commerciaux récurrents qui affectent les relations entre les partenaires économiques, scientifiques, techniques ou sociaux.

Par elle-même, une norme implique une application libre et volontaire ; mais par sa pertinence elle peut se trouver attirée, comme on va le voir, vers la sphère des obligations juridiques strictes.

Il s'agit concrètement d'un recueil rédigé en consensus par les professionnels pour fixer soit les données essentielles (caractéristiques, qualités, mesures, formules) définissant un matériau, un produit, un objet ou un procédé, soit les processus permettant de rendre plus simple, plus sûre, plus efficace, rationnelle ou économique la production d'un matériau, d'une énergie, la fabrication d'un équipement, d'un produit, la mise en oeuvre d'un procédé.

Le propos est de définir des références précises pour résoudre les problèmes répétitifs (par exemple des dysfonctionnements dans des installations électriques, dans des rapports commerciaux, dans des dispositifs de prévention, etc.).

Bien qu'il concerne en premier lieu les services qui élaborent les textes réglementaires, l'accroissement du nombre et de l'influence des normes aura et a déjà un impact sur l'exercice des fonctions de l'inspection du travail.

Le contexte est à cet égard en constante évolution à cause de l'eupéanisation des règles et sous l'influence de la mondialisation des échanges. De façon plus immédiate, le règlement n° 1025/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 relatif à la normalisation européenne, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013, renforce le pouvoir d'intervention des acteurs privés, notamment à travers les normes qu'ils proposent.

Un grand nombre d'activités, de produits ou de services est affecté désormais par les normes. Rendues visibles par étiquetage², les normes ont peu à peu pénétré tous les domaines de la vie quotidienne comme l'industrie, la construction, l'environnement domestique, et même le management.

A la normalisation correspond une nouvelle approche de la réglementation, à partir du savoir et de l'expérience des acteurs les premiers intéressés. L'administration s'y adapte en procédant aux réformes nécessaires des textes (les normes sont introduites dans la réglementation, par exemple dans cette relative à la prévention du risque électrique, publiée

¹ Merci à Laure Ginesty (bureau CT3) pour la mise à disposition d'un diaporama sur les enjeux de la normalisation pour nos services.

² Des sigles indiquent l'origine de la norme auquel le produit est déclaré conforme : NF, EN, ISO, XP. Le catalogue des normes est accessible par le site afnor.org.

et entrée en vigueur en 2013). Un guide sur la bonne utilisation des normes dans la réglementation a été diffusé. L'AFNOR³ a été réformée en 2009.

Les normes sont élaborées dans un contexte consensuel, entre professionnels. Mais elles ne peuvent contredire le droit ; elles doivent se conformer à la loi et à la réglementation en vigueur.

Lorsqu'elles atteignent une maturité technique suffisante, elles peuvent devenir, aux mains des autorités publiques, des instruments auxiliaires du droit. Parmi les normes citées dans la réglementation, il faut donc distinguer celles qui portent simplement présomption de conformité, et celles qui créent une obligation (résultant par exemple d'un arrêté du ministre chargé de l'industrie, ou d'une inscription de la norme comme référence ou critère dans un texte créant des obligations).

Les avantages et les conséquences de l'introduction des normes dans la réglementation sont divers.

-Pour ceux qui élaborent la réglementation, la norme est un outil technique de qualité, qui permet une simplification, une réglementation plus lisible, un travail d'élaboration plus aisé. Par ailleurs, l'impact des normes est contrôlable à travers des procédures comme l'objection formelle⁴ ou l'homologation. La plupart des normes suit un cycle de « vie » : élaboration, publication, homologation, révision, obsolescence, abrogation ou « mort ». Une norme est une référence qui est datée, « millésimée », mais « glissante », car sa validité est affectée par l'évolution des connaissances et des pratiques, et susceptible d'être remise en cause à tout moment.

Il convient donc, à chaque étape, de consulter et d'examiner les documents diffusés à son sujet.

-Pour ceux qui sont chargés de faire appliquer la réglementation, l'existence de normes suppose de savoir les comprendre, avec l'aide d'expert le cas échéant ; elle conduit à identifier les problèmes d'adéquation de ces normes aux normes supérieures (loi, règlement) et les difficultés d'application aux situations rencontrées. Seule la communication des anomalies constatées permet de faire intégrer si possible des solutions dans la version suivante de la norme.

³ Cf. le décret du 16 juin 2009. L'Association française de normalisation (AFNOR) est l'organisme officiel français de normalisation. Elle représente la France auprès de l'Organisation internationale de normalisation (ISO), du Comité européen de normalisation (CEN). Depuis le 1er janvier 2014, suite au rapprochement² d'AFNOR et de l'UTE (Union Technique de l'Electricité), elle est membre du Comité européen de normalisation en électronique et en électrotechnique (CENELEC) au niveau européen, et de l'IEC au niveau international. L'AFNOR a été créée en 1926 ; elle est placée sous la tutelle du ministère chargé de l'Industrie. Elle compte environ 3000 entreprises adhérentes. Depuis sa fusion avec l'Association française pour l'assurance de la qualité en 2004, elle fait partie du groupe AFNOR. L'AFNOR édite la collection des normes NF qui identifie habituellement un document par la forme NF L CC-CCC dans la nomenclature nationale française.

⁴ Le règlement européen sur la normalisation prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2013 le Parlement européen pourra formuler des objections formelles sur les normes.

La notion juridique d'« ordre public » en droit du travail

En droit civil, l'ordre public est le caractère des règles juridiques auxquelles les parties ne peuvent déroger. Toute convention contraire à l'ordre public est nulle et sans effet.

En droit du travail

Une disposition d'ordre public n'est pas celle qui est assortie d'une sanction pénale (ni inversement). On ne peut la reconnaître à un signe particulier apparent.

Le code du travail mentionne rarement la notion d'ordre public¹.

La principale occurrence de la notion, à l'article L.2251-1, est d'une grande portée : « *Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public* ».

Cet article précise la portée de la hiérarchie entre normes issues de la loi et normes issues de la négociation.

Au-delà de cette précision, à travers beaucoup de ses dispositions, le droit du travail véhicule implicitement un ordre public de protection du salarié et d'encadrement de la concurrence.

Critères

Une disposition d'ordre public en droit du travail est celle qui énonce une norme

- > à laquelle il est impossible de déroger par quelque moyen que ce soit ;
- > ou à laquelle, dans certaines limites prédéfinies, il est possible de déroger (par contrat, accord collectif, convention, règlement intérieur, etc.).

Sont d'ordre public absolu :

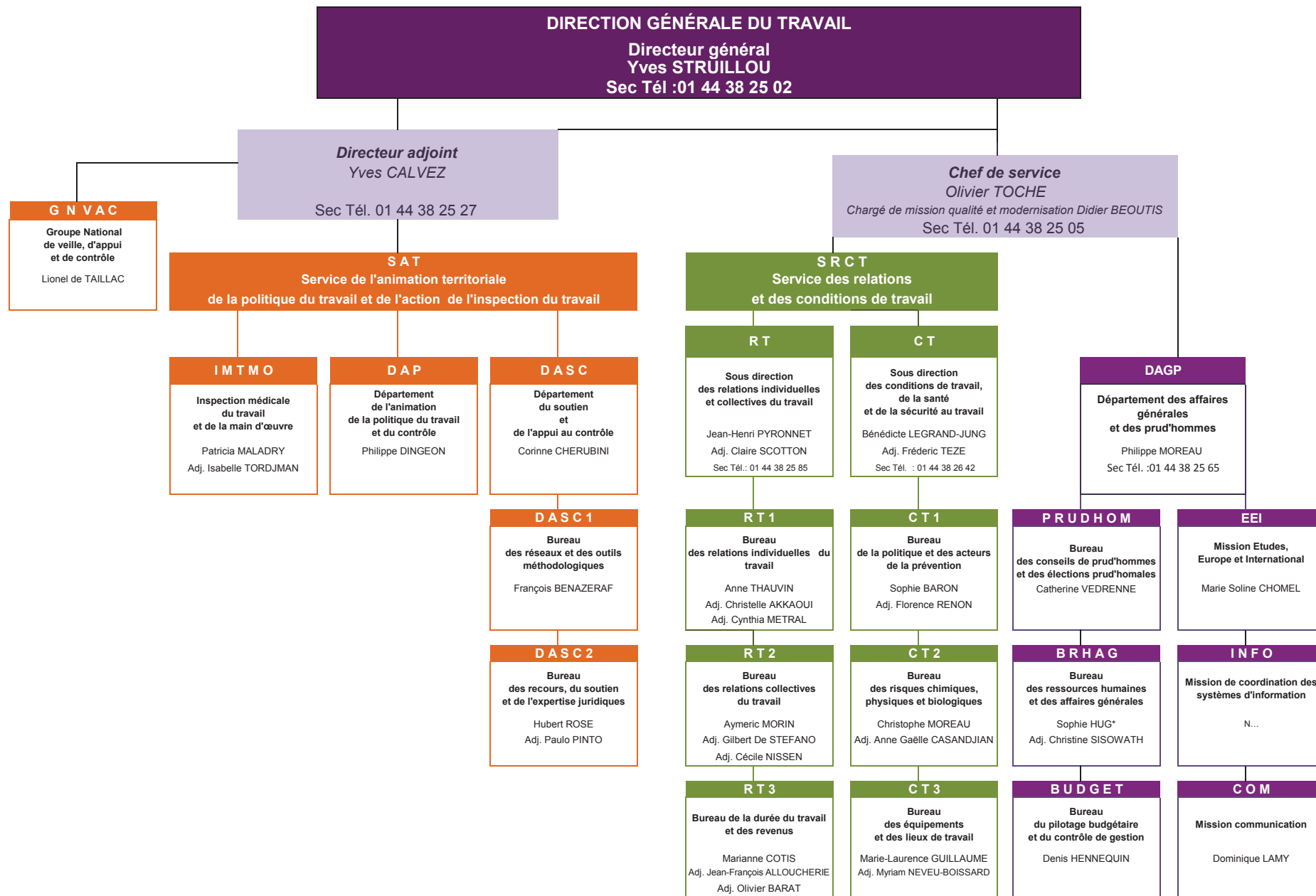
- > les dispositions qui transposent ou appliquent en droit social des règles générales (exemple : L.1142-1 est suivants en matière d'interdiction de la discrimination) ;
- > les dispositions participant au socle des droits protecteurs collectifs des salariés, et auxquelles le code du travail ne prévoit aucune dérogation, ni aucun aménagement, y compris dans un sens supposé favorable au(x) salarié(s) (exemples de clauses contraires à l'ordre public : renonciation par un élu à son statut protecteur, dépassement négocié de la durée du travail maximale, élections de délégués du personnel tous les ans, prévues par une convention collective).

Sont d'ordre public relatif (ou « social ») les dispositions participant au socle des droits protecteurs des salariés, et pour lesquelles il est prévu des dérogations :

- > soit, par accord, dans un sens favorable aux salariés –selon un « principe de faveur » propre à cet ordre public particulier- (exemple : salaire conventionnel supérieur au SMIC), avec application de l'article L.2251-1 cité ci-dessus ;
- > soit, par accord, dans un sens non obligatoirement favorable (exemple : durée du travail).

Dans tous les cas, les dispositions de référence garantissent les droits des salariés en cas d'accord illicite ou mal appliqué. Elles sont d'ordre public en ce qu'elles se substituent d'office à des clauses d'accord dérogatoire qui seraient viciées ou qui détourneraient les textes ouvrant la possibilité de dérogation.

¹ Au sens que traite cette fiche, seulement deux fois, en L.2251-1 et L.2141-8



*Faisant fonction

Pilotage et animation du système d'inspection du travail : le Service d'animation territoriale

Les missions générales de la DGT et son organisation

Les missions

La direction générale du travail (DGT) a pour missions essentielles de préparer, animer et coordonner la politique du travail, d'améliorer les relations et les conditions de travail dans les entreprises et de faire progresser la qualité et l'effectivité du droit du travail.

Elle fixe les grandes orientations de la politique du travail, élabore et fait évoluer les normes juridiques et techniques nationales en matière de droit du travail. Elle coordonne la mise en place d'actions concrètes concernant les relations du travail, l'accompagnement et le suivi de la négociation collective, les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité en milieu de travail.

Son rôle est aussi de veiller à l'application des textes législatifs et réglementaires. Pour cela, la DGT s'appuie sur les DIRECCTE et les agents de l'inspection du travail. Elle définit l'organisation du réseau territorial et s'assure du respect des règles déontologiques par ses agents. Elle est l'autorité centrale de l'inspection du travail.

Au niveau international et communautaire, la DGT participe à la définition de la position du ministère dans les négociations qui concernent le champ du travail. Elle élabore, prépare la transposition et assure l'application des actes internationaux et communautaires.

L'organisation

- Le service des relations et des conditions de travail (SRCT).

Ses missions sont les suivantes : élaborer et mettre en oeuvre les mesures visant à faciliter l'accès au droit, veiller à la légalité des accords interprofessionnels et de branche, favoriser la négociation collective ainsi que le dialogue social dans les entreprises, élaborer et mettre en oeuvre la politique de santé et de sécurité au travail. Le service comporte deux sous-directions : la sous-direction des relations individuelles et collectives du travail et la sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail.

- Le département des affaires générales et des prud'hommes (DAGP).

Ses missions sont les suivantes : les élections prud'homales et l'institution prud'homale, l'expertise et la coordination des services pour les études et l'évaluation, les relations internationales et communautaires, les questions transversales (logistique, ressources humaines, qualité de la réglementation, élaboration du budget, gestion financière et communication).

- Le service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail (SAT)¹. Il anime les services déconcentrés et leur apporte un soutien technique, méthodologique et humain dans la mise en oeuvre de la politique du travail. Il est constitué de deux départements : le département de l'animation de la politique du travail et du contrôle et le département du soutien et de l'appui au contrôle. Y est également rattachée l'inspection médicale du travail (IMT), chargée de la direction technique et de l'animation des médecins inspecteurs du travail (MIT).

Un travail en réseau

Le domaine d'action de la DGT, large et divers, appelle un mode de travail ouvert et en réseau. La DGT s'appuie sur les échelons régionaux, les DIRECCTE. C'est là que les

¹ Voir développement ci-dessous

inspecteurs et les contrôleurs du travail, les ingénieurs de prévention et les médecins inspecteurs du travail exercent leur mission. Le réseau de la DGT, c'est aussi, et principalement, l'agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ainsi que l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et ses 26 associations régionales (ARACT).

L'ensemble de ces actions doit être transversal : outre la collaboration avec les autres directions du ministère ou d'autres ministères, la DGT travaille en liaison avec des organes interministériels, avec le défenseur des droits et la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). Par ailleurs, la DGT s'implique fortement dans les organes de l'Union européenne et les institutions internationales (OCDE, OIT, etc.). Les actions soutenues de coopération, bilatérale ou multilatérale, sont aussi l'expression de cette ouverture.

Le Service d'animation territoriale

Le service d'animation territoriale (SAT) assiste le Directeur général du travail dans l'exercice de sa fonction d'autorité centrale. Il est organisé en deux départements, en fonction de deux axes majeurs : l'animation de l'action, le soutien aux services d'inspection du travail.

- Le **département de l'animation de la politique du travail (DAP)** est chargé du pilotage de l'activité du système d'inspection

Il prépare et veille à la mise en œuvre, par les DIRECCTE et DIECCTE, des orientations nationales de la politique du travail ; dans ce cadre, il détermine, en lien avec les autres services de la direction, la programmation nationale du contrôle, en assure la coordination et veille à la cohérence globale de l'action de l'inspection du travail. Il met en œuvre l'ingénierie des campagnes de contrôle, en lien avec le CHRIT.

Il assure dans le cadre des procédures et du programme budgétaire 111 (amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail), le suivi et le bilan des actions déconcentrées et le dialogue de gestion avec les DIRECCTE et les DIECCTE. A ce titre il définit, en liaison avec les autres directions du ministère et avec les ministères chargés de l'agriculture, de la mer et des transports, les indicateurs permettant d'assurer le suivi de la politique du travail.

Il définit, à partir d'une analyse des fraudes détectées par les services de contrôle, les priorités de la politique de lutte contre le travail illégal en lien avec les autres ministères concernés et assure le secrétariat de la CNLTI. Il organise les collaborations avec les partenaires de la lutte contre le travail illégal (DNLFI, OCLTI, ACOSS, MSA, DSS, DIMM, Gendarmerie, Police, PAF, Douanes,...).

Il apporte de l'appui aux organisations territoriales et contribue à la définition de cibles organisationnelles. Il veille à l'adéquation des missions aux moyens dévolus.

Il définit les référentiels métiers, participe à la gestion des compétences et identifie les besoins de formation.

Il assure le secrétariat du Conseil national de l'inspection du travail.

Il entretient les liaisons avec les administrations partenaires (agriculture, transports, affaires maritimes, justice) pour favoriser les synergies en matière de réglementation et de contrôle, et anime les réseaux internes (fer, aérien, maritime, agricole, travail illégal).

Il participe aux réunions et groupes de travail du comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT), et répond aux sollicitations du BIT ou des Etats membres de l'union européenne. Il participe aux projets engagés par le GIP INTER.

Il assure une veille sur l'évolution des systèmes d'inspection du travail européens.

Il assure une veille sur l'actualité en lien les missions des services, élabore les bilans et rapports, des synthèses régulières sur leur activité, et contribue à la communication sur ces sujets. Il gère et exploite les bases de données relatives à l'activité (Delphes, OSP, TADEES, PSI), prépare les supports chiffrés des rapports et bilans et les tableaux de bord de pilotage.

Enfin il lui appartient de favoriser, au service de la pertinence des choix d'intervention, les travaux de veille, d'études et de prospective sur l'action des services en fonction de

l'évolution du tissu socio-économique : localisation des risques et des déviations majeures, identification des lacunes de perception ou d'analyse des problématiques les plus conséquentes, aide au ciblage des interventions jusqu'à l'échelon de l'unité de contrôle, et enfin évaluation des effets de l'action des services y compris au niveau local.

▪ Le département de l'appui et du soutien au contrôle (DASC)

Il conçoit et met en œuvre les modalités d'animation du système d'inspection du travail ainsi que les méthodes et référentiels adaptés à l'action des DIRECCTE. Il assure une expertise et un appui technique et méthodologique aux services².

Il répond aux questions déontologiques. Il accompagne l'adaptation de l'organisation des services. Il participe à la définition des référentiels de recrutement et de formation. Il contribue à l'appui aux agents de contrôle en situation d'urgence. Il apporte une expertise sur les compétences respectives des différents services de contrôle et sur la communication des documents administratifs.

Il assure la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information utilisés pour la mise en œuvre de la politique du travail (SITERE, ODR).

Il instruit les recours hiérarchiques et contentieux concernant les salariés protégés³, et apporte l'appui aux services déconcentrés sur cette thématique.

Il anime le réseau des agents en matière de transport routier et fluvial.

Le SAT comprend également l'inspection médicale du travail (IMT), qui assure la direction technique et l'animation des médecins inspecteurs du travail⁴.

² L'appui et le soutien apporté aux services territoriaux grâce aux travaux conjoints des bureaux techniques de la DGT et du SAT a permis en 2014 l'élaboration de guides d'aide au contrôle, le développement d'un nouveau système d'information (WIKI'T), l'appui à la mise en place des compétences en matière d'amiante, l'animation de réseaux dédiés, etc. L'appui aux services a aussi été amélioré à travers plusieurs documents spécifiques comme un Guide sur les institutions représentatives du personnel issu d'un travail collectif conduit avec les services déconcentrés, des magistrats administratifs et judiciaires et déjà largement utilisé, un support d'information en huit langues à l'intention des salariés détachés, un guide du contrôle en entreprise et un guide de contrôle de la situation des travailleurs détachés.

³ Le bureau DASC2 a ainsi traité en 2014 1329 recours contentieux, et 1206 recours hiérarchiques (contre 1194 en 2013). A cet égard, un contentieux exceptionnel s'est présenté en 2014, résultant de la mise en redressement judiciaire d'une importante société de transport routier ; il a représenté, à lui seul, 12%, de l'activité annuelle du service et a mobilisé à la fois le bureau et les services déconcentrés pour traiter, dans les temps impartis, 230 dossiers (chacun correspondant à un salarié).

⁴ Voir fiche annexe Ic1 à ce sujet

Les fonctions des médecins inspecteurs du travail

L'inspection médicale du travail comprend un service central établi au sein de la DGT, et des services régionaux d'inspection médicale dans les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Cet ensemble, qui comprend des médecins inspecteurs du travail (MIT) et des assistants, est chargé de l'agrément, du contrôle et de l'animation des services de médecine du travail. Il intervient également en appui technique auprès des Direccte et de l'inspection du travail dans la promotion de la santé des salariés.

Les médecins inspecteurs du travail exercent leurs fonctions dans ce cadre.

Le médecin inspecteur du travail (MIT) exerce ses fonctions sous l'autorité administrative du Direccte et sous l'autorité technique du chef de service (national) de l'inspection médicale du travail.

Pour être recruté et entrer en fonctions, le MIT doit être âgé de 28 ans au minimum, titulaire du CES ou DES de médecine du travail et inscrit au conseil de l'ordre des médecins.

Il est soumis en particulier aux secrets professionnels (secret médical, secret de fabrication).

Les tâches assurées par le médecin inspecteur du travail (MIT) sont diverses.

Du point de vue juridique, le MIT exerce 1° des compétences propres (article L.8123-1 du code du travail), 2° des fonctions sous l'autorité du Direccte (R.8123-6), et 3° des compétences techniques sous l'autorité du chef de service de l'inspection médicale du travail (R.8123-7).

Pour la clarté, les fonctions peuvent être réparties plutôt selon la nature des tâches : l'activité proprement médicale (1), la participation aux interventions des services (2), la promotion de la santé dans le monde du travail (3).

1 - L'activité proprement médicale

Il s'agit de tâches inséparables de la qualité de docteur en médecine, en relation avec les patients (en qualité de salariés), les médecins du travail et le corps médical :

- Consultation pour les salariés en matière de santé au travail (du double point de vue médical et réglementaire).

En particulier, examen médical du salarié et étude de poste dans le cadre du traitement de recours auprès de l'inspecteur du travail sur l'avis du médecin du travail sur l'aptitude ou non au poste de travail, et rédaction de l'avis pour éclairer l'inspecteur décisionnaire. Cette tâche a tendance à augmenter en fréquence.

Des MIT assurent une consultation en pathologies professionnelles (en Centre hospitalier universitaire, par ex., quelques heures par semaine).

- Conservation d'archives médicales d'entreprise -couvertes par le secret-, et gestion de l'accès des salariés ou des ayants droits aux dossiers en cas de maladie professionnelle suspectée.

- Conseil médical en réponse aux sollicitations nombreuses des médecins du travail sur des cas en entreprise. Appui professionnel et déontologique au médecin en cas de difficulté avec le service de santé au travail (SST) de rattachement, ou bien avec un employeur adhérent. Mutualisation de savoirs et savoir-faire avec les médecins du travail et personnels de santé au travail de la circonscription -infirmiers, intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)-. Participation à des réunions médico-hospitalières pour étude de cas cliniques.
- Participation à la vie du corps médical : réunions de sociétés de médecine du travail ou d'ergonomie ; encadrement d'internes, formation des médecins du travail, des infirmières, des étudiants en prévention des risques professionnels, formation personnelle continue, etc.

2 - La participation aux missions de la Direccte

- Vis-à-vis des entreprises

Compétences précises (par ex. avis sur dérogation à l'interdiction de certains travaux aux travailleurs à contrat précaire)

Contribution à l'action globale de l'Etat : diffusion de la politique nationale en santé au travail.

- Vis-à-vis des SST : autorité et expertise

Le MIT est conseiller du Direccte dans l'exercice de sa compétence tutélaire : avis sur les demandes d'agrément et de renouvellement d'agrément des SST, surveillance du fonctionnement adéquat de ces services, participation à certaines instances comme la commission médico-technique ; lecture des rapports.

Le soutien aux SST, à travers l'explication du contenu et des implications de la réforme qui les concerne, est important durant la phase de mise en application de la réforme de l'organisation de la médecine du travail, notamment dans la mise en place des conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens (CPOM).

- Vis-à-vis des partenaires et institutions

Participation au fonctionnement d'instances comme le Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP), le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), le Comité de pilotage régional du maintien dans l'emploi (CPRMP), la Commission pluridisciplinaire placée auprès de la Carsat en matière de pénibilité et de retraite.

Communication institutionnelle, animation, sur la politique régionale de santé au travail ; à cet effet, participation aux travaux de différents réseaux d'acteurs : SST, médecins du travail, Agence régionale de santé (ARS), CARSAT, ARACT, OPPBTP.

- En interne, référent et conseiller en santé au travail

Travail en réseau au sein du pôle T, notamment sur des questions de nature juridique et/ou politique.

Saisie dans Cap Sitère, par le secrétariat, des déclarations de maladies professionnelles, pour alimenter les dossiers d'entreprise.

Appui individuel et collectif aux agents des sections ; interface entre les agents de contrôle et les médecins du travail sur des situations concrètes.

Participation directe aux actions de la cellule pluridisciplinaire du pôle T et à des interventions d'agents de l'inspection du travail. Investissement spécifique, selon les régions, dans des thématiques telles que les risques psychosociaux, la pénibilité et le décryptage des situations de travail en entreprise au regard des facteurs de pénibilité, les maladies professionnelles, etc. Intervention dans le cadre d'actions de formation ou d'information des agents, par exemple sur les campagnes de contrôle.

Exploitation de rapports, transmission de statistiques.

Conception et suivi du Plan régional de santé au travail (PRST) comme chef de file d'un axe du plan. Conduite de groupes de travail (maintien dans l'emploi, pénibilité, intérim, risque chimique, TMS)

Collaboration avec le pôle 3E sur l'emploi de catégories particulières de travailleurs (comme les handicapés -dans le cadre du plan régional d'insertion- ou les seniors), et sur des projets porteurs de développement économique posant des questions de santé au travail (comme l'introduction du *lean management* dans les entreprises ou le développement des nanotechnologies).

3 – La promotion de la santé dans le monde du travail

- Porte-parole de l'aspect « travail » dans différents réseaux de santé publique (par exemple sur l'intoxication au gaz carbonique, la vaccination) en lien avec l'ARS, l'Institut national de veille sanitaire (INVS), les Cellules interrégionales d'épidémiologie (CIRE). Participation à la veille sanitaire. Réponses aux sollicitations diverses des hôpitaux, de la Mutualité sociale agricole (MSA), de l'ARS, etc.
- Contribution empirique ou scientifique au maintien et au progrès des connaissances en santé au travail (domaine de recherche relativement peu favorisé) : contribution à la veille sanitaire, à sa réactivité et à son organisation dans les SST ; contribution à l'ingénierie scientifique permanente des enquêtes ; suivi des maladies à caractère professionnel (MCP), du dispositif de surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (SUMER), des dispositifs SAMOTRACE ou QMCP.
- Intervention dans le cadre d'actions de formation ou d'information, par exemple dans les SST, d'étudiants à l'Université, ou ailleurs à l'intention de futurs responsables ressources humaines ou cadres dirigeants d'entreprises.

Le pôle travail dans une Unité territoriale (UT)

102 Unités territoriales abritent les services de l'inspection du travail. Celle-ci est ainsi présente et opérationnelle sur l'ensemble du territoire français.

Le responsable d'UT constitue, de droit (R. 8122-2, alinéa 3), l'échelon hiérarchique direct des services chargés des actions d'inspection de la législation du travail. Il veille à ce que les orientations nationales et régionales soient déclinées au niveau territorial.

Dans le champ du travail, les compétences de l'UT résultent à la fois du code du travail et des délégations de signature ou de pouvoir données par le niveau régional au responsable d'UT (R. 8122-2, alinéas 1 et 2). Ses fonctions sont donc exercées dans le cadre de la Direccte. L'UT comprend un pôle travail regroupant les sections d'inspection du travail, le service de lutte contre le travail illégal, les agents de renfort et d'appui-ressources-méthodes, le service de renseignement du public, et des fonctions administratives réunies dans une « section centrale travail ».

Dans certaines unités, il s'y ajoute le suivi des procédures de licenciement collectif pour motif économique, l'homologation des ruptures conventionnelles du contrat de travail, voire la gestion des aides aux entreprises, et celle de la main d'œuvre étrangère.

Le service de lutte contre le travail illégal

Dans les plus grandes UT, une cellule ou un service spécialisé, composé d'agents de contrôle, exerce une compétence départementale, centrée sur la lutte contre les fraudes en matière d'activité et d'emploi de travailleurs. Le service est le correspondant opérationnel du Comité départemental anti-fraudes (Codaf)¹. Il effectue des contrôles, soit en opérations pilotées par le Codaf, soit seul, soit avec les agents des sections territorialement concernées.

La section d'inspection du travail, l'unité de contrôle

En 2014, la section d'inspection du travail était encore l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise. Au cours des derniers mois de l'année, et au plus tard le 1^{er} janvier 2015, les 790 sections ont été regroupées en unités de contrôle. L'unité de contrôle est devenu l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise. Le ministre chargé du Travail détermine le nombre des unités de contrôle.

La couverture du territoire

Le Direccte décide de la localisation et de la délimitation des sections d'inspection et des unités de contrôle dans la région. Ces unités et sections qui couvrent la métropole et les départements d'outre-mer ont été délimitées et cartographiées dans les différentes UT, souvent en suivant des limites administratives de communes, de cantons ou d'arrondissement, mais surtout en tenant compte au plus près possible de la densité des implantations d'établissements et de la population salariée².

¹ Voir en annexe (CD), document Id3, une fiche sur le Codaf.

² L'organisation vise à une couverture du territoire complète mais également la plus homogène possible en termes de nombre moyen d'établissements et de salariés par section.

Organisation des unités

Les assistant(e)s participent aux missions de l'inspection du travail et sont notamment soumis à la même déontologie³. Ils (majoritairement : elles) assurent des fonctions variées et déterminantes pour l'efficacité du service. Ils gèrent le premier contact avec les usagers (employeurs, salariés) et les orientent au besoin vers d'autres interlocuteurs (internes ou externes). Ils transmettent aux agents de contrôle les informations orales significatives venant des usagers, les informent des urgences (accident du travail, conflit), gèrent le courrier de la section. Ils assurent la saisie de certaines données dans le système d'information, le classement et l'archivage des documents. En appui au travail des agents de contrôle, ils saisissent et/ou mettent en forme leurs courriers, PV, rapports ; ils assurent la gestion des instances et des échéanciers, créent et mettent à jour les dossiers des entreprises ou des chantiers selon le plan de classement.

Les unités spécialisées

Dans chaque Direccte ou Dieccte, une ou plusieurs unités ou sections spécialisées sont chargées du contrôle des professions agricoles et maritimes.

La section centrale travail (SCT)

Sous cette appellation ou sous une autre, ce service fonctionne dans toutes les unités territoriales, sous l'autorité du responsable du pôle travail et, dans les UT assez importantes, sous la direction d'un inspecteur du travail.

Au cœur d'un pôle travail, le service assure des tâches :

- de coordination : recueil des informations sur l'activité des services, traitement et restitution à des fins de synthèse et de bilan portant sur l'activité du pôle travail ; suivi des procédures pénales ;
- d'interface avec certains partenaires, notamment le Parquet, la Commission des enfants dans le spectacle, les conseillers du salarié ;
- de traitement de procédures vis-à-vis des usagers sur certains sujets : enregistrement et vérification des accords collectifs, notamment ceux qui traitent d'épargne salariale⁴, homologation des ruptures conventionnelles, demandes de dérogations en matière de durée du travail et de repos hebdomadaire.

Dans certaines UT, selon l'organisation mise en place, la SCT peut avoir aussi la charge d'autres fonctions :

- la documentation et la veille juridique ;
- le renseignement des usagers ;
- la conservation des comptes déposés par les organisations professionnelles et syndicales ;
- le suivi du contentieux administratif dans le champ du travail ;
- le traitement primaire et la distribution aux services concernés des déclarations de maladies professionnelles, des déclarations d'accidents du travail, des déclarations de création, de suppression et de modification de situation d'entités juridiques, des déclarations de détachement des salariés des entreprises étrangères de prestations de service ;
- la vérification du dépôt des certificats de garantie financière des entreprises de travail temporaire ;
- la procédure administrative relative aux SCOP et aux SCIC.

³ Voir en partie II

⁴ Les accords de participation, les accords d'intéressement et les dispositifs d'épargne salariale, qui ouvrent droit à des exonérations sociales et fiscales, font l'objet d'une analyse de conformité en liaison avec l'URSSAF.

Tableau des sections d'Inspection du travail

Région	n° départ.	département	Nb de sections
Alsace	67	Bas Rhin	13
Alsace	68	Haut Rhin	10
Alsace		SIT régionale	1
Total Alsace			24
Aquitaine	24	Dordogne	4
Aquitaine	33	Gironde	16
Aquitaine	40	Landes	4
Aquitaine	47	Lot et Garonne	4
Aquitaine	64	P. Atlantique	8
Total Aquitaine			36
Auvergne	3	Allier	4
Auvergne	15	Cantal	2
Auvergne	43	Haute Loire	3
Auvergne	63	Puy de Dome	7
Total Auvergne			16
Basse Normandie	14	Calvados	8
Basse Normandie	50	Manche	6
Basse Normandie	61	Orne	4
Total Basse Normandie			18
Bourgogne	21	Cote d'Or	8
Bourgogne	58	Nièvre	2
Bourgogne	71	Saone et Loire	6
Bourgogne	89	Yonne	4
Total Bourgogne			20
Bretagne	22	Cote d'Armor	7
Bretagne	29	Finistère	10
Bretagne	35	Ile et Vilaine	12
Bretagne	56	Morbihan	8
Total Bretagne			37
Centre	18	Cher	4
Centre	28	Eure et Loire	6
Centre	36	Indre	3
Centre	37	Indre et Loire	7
Centre	41	Loir et Cher	4
Centre	45	Loiret	9
Total Centre			33
C.Ardennes	8	Ardennes	3
C.Ardennes	10	Aube	4
C.Ardennes	51	Marne	8
C.Ardennes	52	Haute Marne	3
Total C.Ardennes			18
Corse	2A	Corse du sud	2
Corse	2B	Haute corse	2
Total Corse			4
F.Comté	25	Doubs	7
F.Comté	39	Jura	4
F.Comté	70	Haute Saone	3
F.Comté	90	T. Belfort	1
Total F. Comté			15
H.Normandie	27	Eure	7
H.Normandie	76	Seine Maritime	18
Total H. Normandie			25
IDF	75	Paris	45
IDF	77	Seine et Marne	13
IDF	78	Yvelines	15

Tableau des sections d'Inspection du travail

Région	n° départ.	département	Nb de sections
IDF	91	Essonne	14
IDF	92	Hauts de Seine	30
IDF	93	Seine St Denis	18
IDF	94	Val de Marne	15
IDF	95	Val d'Oise	11
Total IDF			161
L.Roussillon	11	Aude	4
L.Roussillon	30	Gard	6
L.Roussillon	34	Herault	11
L.Roussillon	48	Lozère	1
L.Roussillon	66	P. Orientales	5
Total L.Roussillon			27
Limousin	19	Corrèze	3
Limousin	23	Creuse	1
Limousin	87	Haute Vienne	5
Total Limousin			9
Lorraine	54	Meurthe et Moselle	9
Lorraine	55	Meuse	3
Lorraine	57	Moselle	11
Lorraine	88	Vosges	5
Total Lorraine			28
M.Pyrénées	9	Ariège	1
M.Pyrénées	12	Aveyron	3
M.Pyrénées	31	Haute Garonne	15
M.Pyrénées	32	Gers	2
M.Pyrénées	46	Lot	2
M.Pyrénées	65	H. Pyrénées	3
M.Pyrénées	81	Tarn	4
M.Pyrénées	82	Tarn et Garonne	3
Total M.Pyrénées			33
NPC	59	Nord Lille	23
NPC	59	Nord Valencienne	8
NPC	62	Pas de Calais	18
Total NPC			49
PACA	4	Alpes H. Provence	1
PACA	5	H. Alpes	1
PACA	6	Alpes Maritimes	11
PACA	13	Bouches du Rhône	21
PACA	83	Var	9
PACA	84	Vaucluse	6
Total PACA			49
P.Loire	44	Loire Atlantique	17
P.Loire	49	Maine et Loire	9
P.Loire	53	Mayenne	4
P.Loire	72	Sarthe	8
P.Loire	85	Vendée	8
Total P. Loire			46
Picarie	2	Aisne	6
Picarie	60	Oise	9
Picarie	80	Somme	7
Total Picarie			22
P.Charente	16	Charente	5
P.Charente	17	Charente Maritime	7
P.Charente	79	Deux Sèvres	5
P.Charente	86	Vienne	6

Tableau des sections d'Inspection du travail

Région	n° départ.	département	Nb de sections
Total P. Charente			23
R.Alpes	1	Ain	7
R.Alpes	7	Ardèche	4
R.Alpes	26	Drôme	7
R.Alpes	38	Isère	12
R.Alpes	42	Loire	8
R.Alpes	69	Rhône	26
R.Alpes	73	Savoie	6
R.Alpes	74	Haute Savoie	9
Total R. Alpes			79
DOM	971	Guadeloupe	5
DOM	972	Martinique	4
DOM	973	Guyane	3
DOM	974	Réunion	5
Total DOM			17
Total			789
		+ 1 SIT à Mayotte	790

Les fonctions spécifiques d'expertise et de soutien aux agents de contrôle

Un certain nombre de dispositifs permettent de répondre aux dispositions de l'article 9 de la Convention n° 81 de l'OIT¹ relatif à la collaboration d'experts et techniciens au fonctionnement de l'inspection du travail.

Les équipes pluridisciplinaires

La mise en place de collaborations expertes concourant spécifiquement à la protection de la santé et à la sécurité des travailleurs est une obligation, rappelée ci-dessus, énoncée par la Convention n° 81. L'obligation dépasse la simple mise à disposition d'expertise : la collaboration des techniciens aux missions de l'inspection du travail doit être organisée, articulée avec la programmation de l'activité de contrôle, et dirigée vers les situations de contrôle pour lesquelles elle conditionnera la bonne application des dispositions légales. En conformité avec ces dispositions, des équipes pluridisciplinaires ont pour mission d'assurer, dans le champ de la santé et de la sécurité au travail, un appui scientifique, technique et méthodologique aux agents de l'inspection dans leurs fonctions de contrôle et de diffusion de la culture de prévention dans les lieux de travail.

Les **médecins inspecteurs du travail** sont référents et conseillers du Direccte en santé au travail. Le médecin inspecteur apporte occasionnellement un appui individuel et collectif aux agents des sections et une interface entre les agents de contrôle et les médecins du travail sur des situations concrètes. Il dispose du droit d'entrée dans l'entreprise et des mêmes pouvoirs et obligations que les inspecteurs du travail dans le champ de la santé au travail, à l'exception des dispositions relatives aux procès-verbaux et mises en demeure². Certaines interventions des MIT peuvent se faire en liaison avec les agents de contrôle. Ils peuvent échanger des informations dans le respect des règles déontologiques. La coopération peut se traduire par un contrôle commun pour une meilleure application de la réglementation en matière de santé au travail. Il participe aux actions de la cellule pluridisciplinaire du pôle T et à des interventions d'agents de l'inspection du travail. Il contribue à investir, selon les régions, des thématiques telles que les risques psychosociaux, la pénibilité et le décryptage des situations de travail en entreprise au regard des facteurs de pénibilité, les maladies professionnelles, etc. Il intervient régulièrement dans le cadre d'actions de formation ou d'information des agents, par exemple sur les campagnes de contrôle.

Les **ingénieurs de prévention** qui ont été successivement recrutés depuis une dizaine d'années ont pour rôle d'assurer un appui technique aux interventions des agents (L.8123-4). Ils disposent à cet effet de certains moyens juridiques qu'ils partagent avec les médecins inspecteurs du travail et les agents de contrôle : le droit d'entrée dans les entreprises, la faculté de procéder à des prélèvements, l'accès aux registres et documents prévus par la réglementation et relatifs à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail. Ils apportent à la mission de contrôle leur appui technique, suivant des procédures qui définissent, dans chaque région les conditions saisine par les agents et la programmation. Compte tenu de la variété des technicités nécessaires, les ingénieurs sont regroupés en cellules

¹ « Chaque membre prendra les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris des techniciens en médecine, en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession, et de s'enquérir des effets des procédés employés, des matières utilisées et des méthodes de travail sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs ».

² Articles L.8123-1 et L.8123-2 du code du travail

pluridisciplinaires qui concentrent les compétences et distribuent les appuis en fonction des besoins, en concertation éventuelle avec les médecins-inspecteurs du travail³ et les directeurs des pôles travail.

Les **techniciens régionaux de prévention** (TRP) en agriculture ont un droit d'accès dans les entreprises et exploitations agricoles. Ils peuvent se faire présenter tous les documents nécessaires à l'exercice de leurs contrôles. Ils ont les mêmes pouvoirs et bénéficient de la même protection que les inspecteurs du travail et les contrôleurs du travail (articles L. 724-11 et L. 724-9 du code rural et de la pêche maritime). Au delà de leurs missions de contrôle, les TRP placés au sein de la cellule pluridisciplinaire de la DIRECCTE ont un rôle d'appui technique et juridique de l'échelon régional et des sections d'inspection intervenant dans le secteur agricole sur le champ de la prévention et de la santé-sécurité au travail. Les agents peuvent leur demander des conseils ou solliciter leur participation aux contrôles.

La fonction ARM

C'est également au regard de cette exigence de soutien qu'existe la fonction dite appui-ressources-méthodes (ARM), qui a pour objet l'appui de proximité aux interventions des sections et des agents, en tous domaines (pas seulement en santé et sécurité au travail). A cette fonction sont affectés des agents ayant fait leurs preuves et ayant acquis une technicité et une expérience qu'ils mettent au service de leurs collègues. La fonction ARM renforce la qualité des interventions sur le terrain puis augmente la capacité à synthétiser les leçons de l'expérience, à faire valoir les meilleures façons d'assimiler les gestes professionnels. Les agents ARM ont élaboré en une dizaine d'années un ensemble considérable et très utile de documents de méthode ou de soutien, utilisables soit lors des interventions, soit lors de réunions sur les pratiques professionnelles ou de formations de proximité. Les documents « ARM » deviennent des « outils » partagés qui explicitent et facilitent les interventions dans leur variété.

Les « référents »

Des agents « référents » contribuent à la fonction d'appui par un soutien local à leurs collègues, que ce soit dans le contrôle des secteurs agricole et maritime ou sur différents thèmes : contrôle du temps de travail dans le transport routier, lutte contre le travail illégal, alimentation de la base « Madeira »⁴, animation du dispositif Sitere⁵. Les missions de ces référents sont diverses : au-delà de l'appui technique, certains assurent eux-mêmes une fonction de contrôle, notamment dans les sections ayant compétence en agriculture⁶ ou dans les activités maritimes⁷.

³ Voir *infra*. Chaque région dispose d'au moins un médecin-inspecteur du travail (MIT). Il y en avait 35 (ETP) en 2013.

⁴ Base de données sur les machines et leurs anomalies pouvant mettre en question leur conformité.

⁵ Le système d'information de l'inspection du travail. Voir *infra*, partie II et annexes (CD) sur les moyens matériels.

⁶ En matière d'agriculture, des référents régionaux coordonnés en réseau ont pour fonction de faciliter la transmission des informations nécessaires entre l'administration centrale des deux ministères (agriculture et travail) et les sections départementales et de veiller à ce que les particularités agricoles qui subsistent soient prises en compte. Un référent national, affecté au département d'appui à la politique du travail (DAP) de la DGT, organise et facilite les relations avec le ministère chargé de l'agriculture, veille à l'appui méthodologique auprès des inspecteurs intervenant dans le contrôle des entreprises agricoles et anime le réseau.

⁷ Voir en annexe (CD) documents complémentaires

L'inspection médicale du travail

Elle contribue également à ce dispositif d'appui.

Pour mémoire, l'inspection médicale du travail comprend un service central établi au sein de la DGT, et des services régionaux d'inspection médicale dans les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Cet ensemble, qui comprend des médecins inspecteurs du travail (MIT) et des assistants, est chargé de l'agrément, du contrôle et de l'animation des services de médecine du travail. Il intervient également en appui technique auprès du Direccte et de l'inspection du travail dans la promotion de la santé des salariés.

Les MIT exercent 1° des compétences médico-administratives qui leur sont propres (L.8123-1), 2° des fonctions sous l'autorité du Direccte (R.8123-6), et 3° des compétences techniques sous l'autorité du chef de service de l'inspection médicale du travail (R.8123-7). Ils exercent donc leurs fonctions sous l'autorité administrative du Direccte et sous l'autorité technique du chef de service (national) de l'inspection médicale du travail⁸.

⁸ Voir en annexe (CD) un document plus complet sur les fonctions du médecin-inspecteur du travail

Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)¹

Chaque DIRECCTE regroupe en une administration régionale unique huit directions ou services de l'État au service des entreprises et des acteurs économiques :

- > la direction régionale et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP, DDTEFP) ;
- > la direction régionale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) ;
- > les services de développement économique et de métrologie de la direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE) ;
- > la direction régionale du commerce extérieur (DRCE) ;
- > la délégation régionale au tourisme (DRT) ;
- > le service du délégué régional au commerce et à l'artisanat (DRCA) ;
- > le chargé de mission régional à l'intelligence économique (CRIE).

La DIRECCTE est identifiée comme l'interlocuteur unique de l'État auprès des entreprises et des acteurs socio-économiques de la région.

Sous l'autorité du préfet de région, elle assure un pilotage coordonné de l'ensemble des politiques publiques du développement économique, de l'emploi, du travail, de la concurrence et de la protection des consommateurs.

Cette organisation plus simple et plus lisible, permet une intervention globale et cohérente pour améliorer la performance de l'action publique dans toute la région.

Les entreprises et les acteurs socio-économiques (chefs d'entreprises, salariés, partenaires sociaux, demandeurs d'emploi, branches et filières professionnelles, etc.) s'adressent désormais à un même service pour traiter de leurs problématiques économiques et sociales. Les DIRECCTE couvrent tous les aspects de la vie des entreprises -grandes entreprises, PME, TPE, auto-entrepreneur- à toutes les étapes de leur évolution :

-pour faciliter leur création, leur développement ;
-pour veiller à ce que les réponses, notamment aux situations difficiles, intègrent les préoccupations à caractère social (maintien dans l'emploi et reclassement des salariés) mais aussi territorial (revitalisation des territoires).

Les équipes des DIRECCTE peuvent donc agir en synergie pour proposer aux entreprises un accompagnement global et continu.

- Les DIRECCTE veillent au fonctionnement concurrentiel, loyal, et sécurisé des marchés propice à l'innovation, à la consommation et à la croissance.
- L'intervention de l'État gagne donc en cohérence et en pertinence pour conjuguer ses actions de développement économique, de gestion des compétences humaines, ou pour favoriser la concurrence et la loyauté des relations inter-entreprises, au service de la compétitivité nationale.

¹ Dans les DOM-ROM, la direction s'appelle la DIECCTE : direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Elle assure également les missions exercées en métropole par les directions départementales chargées de la protection des populations en matière de protection économique et de sécurité des consommateurs.

Que fait concrètement la DIRECCTE ?

La DIRECCTE dispose des ressources nécessaires pour :

- > améliorer la compétitivité économique des entreprises en les incitant à développer l'innovation, l'ouverture sur l'international, leur vigilance en matière d'intelligence et de sécurité économique ;
- > inciter les entreprises à travailler sur l'adaptation des compétences et la formation de leurs salariés et favoriser l'amélioration de la qualité du travail et des relations sociales ;
- > s'assurer du respect des réglementations destinées à :
 - protéger et assurer la sécurité des consommateurs, à garantir le bon fonctionnement des marchés et la loyauté des transactions commerciales,
 - assurer la protection des salariés et la sécurisation des parcours professionnels, développer la prévention et encadrer les relations de travail.

L'organisation

Les DIRECCTE sont structurées autour de trois pôles correspondant à leurs trois grands champs d'intervention :

- > l'application de la politique du travail, couvrant aussi bien le champ de l'inspection du travail que celui de l'amélioration de la qualité du travail et des relations sociales, ressort du pôle T de la DIRECCTE, le pôle « Politique du Travail » ;
- > le développement économique en faveur des entreprises et le développement de l'emploi et des compétences en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi relèvent du pôle 3 E de la DIRECCTE, le pôle « Entreprises, Emploi et Economie » ;
- > Le respect des règles relatives à la concurrence, à la protection économique et à la sécurité des consommateurs et à la métrologie légale, est traité au sein du pôle C de la DIRECCTE, le pôle « Concurrence, Consommation, Répression des fraudes et Métrologie ».

Un service à vocation interne est en outre chargé de fonctions supports et transverses.

Pour assurer l'exécution des missions relevant en particulier des pôles T et 3 E, les DIRECCTE disposent d'unités territoriales, services opérationnels de proximité ; ces unités territoriales correspondent, en règle générale, au périmètre départemental.

La mise en oeuvre opérationnelle des missions du pôle C plus particulièrement liées à la protection et à la sécurité des consommateurs relève, au niveau départemental (en métropole) de directions dédiées à la protection des populations, avec lesquelles les DIRECCTE entretiennent d'étroits liens.

Quels sont les partenaires de la DIRECCTE ?

Les DIRECCTE sont au centre de partenariats nombreux et multiformes avec :

- > les autres services de l'État (préfectures, SGAR, directions régionales des finances publiques, autres directions régionales et départementales, directions départementales chargées de la protection des populations, tribunaux, etc.) ;
- > les partenaires institutionnels (Pôle emploi, Oséo, UbiFrance, ARACT, chambres consulaires, universités, etc.) ;
- > les collectivités locales ;
- > les partenaires sociaux ;
- > les réseaux associatifs.

Les principaux métiers exercés au sein de la DIRECCTE

- Les métiers d'interventions : ils accompagnent les acteurs du monde économique et social et montent des projets.
- Les métiers d'inspection, d'enquête et de contrôle : inspection du travail ; contrôle de la formation professionnelle ; suivi de la recherche d'emploi ; recherche des pratiques anticoncurrentielles ou restrictives de concurrence, surveillance des relations commerciales entre entreprises, contrôles en matière de métrologie légale.

- Le métier de pilotage des actions menées par les directions départementales en matière de protection économique et de sécurité des consommateurs.
- Les métiers supports (GRH, gestion budgétaire et gestion de moyens, systèmes d'information, communication et documentation, etc.) et transversaux (production et valorisation de travaux d'études, de statistiques et d'évaluation, etc.).

Pour en savoir plus : <http://direccte.gouv.fr/>

Dix-sept organismes concourant à l'effectivité du droit dans le domaine du travail

(présentation générale, activité, liens avec l'inspection du travail)

Dix-sept organismes qui concourent à l'effectivité du droit (principalement en prévention des risques professionnels) seront ci-dessous décrits succinctement, dans une liste réunissant des organismes qui, pour l'inspection du travail, sont soit des partenaires au sens propre (1 à 7), soit en parallélisme thématique proche (8 à 10), sans omettre d'autres avec lesquels il y a un simple état de voisinage dans le traitement de certains sujets parfois très ponctuels (11 à 16) :

- 1 - les médecins du travail et les services de santé au travail
- 2 - l'Inspection des installations classées
- 3 - l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)
- 4 - l'Acosse et les URSSAF
- 5 - la Mutualité sociale agricole (MSA)
- 6 - l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et les ARACT
- 7 - l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
- 8 - la Sécurité sociale (branche accidents du travail-maladies professionnelles) et les Carsat
- 9 - l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI)
- 10 - le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS)
- 11 - l'Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture
- 12 - les institutions chargées de la santé et de la sécurité des gens de mer
- 13 - l'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES)
- 14 - l'Inspection des poudres et explosifs (IPE)
- 15 - le Défenseur des droits
- 16 - la Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires
- 17 - la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)

1 - Les médecins du travail et les services de santé au travail

Le terme de médecine du travail désigne couramment à la fois une spécialité médicale qui concerne la prévention des atteintes à la santé des travailleurs (accidents du travail, maladies professionnelles), et les services de médecine de santé au travail au sein desquels s'exerce cette spécialité. Celle-ci a été créée en 1946 pour les salariés du secteur privé, puis pour les agriculteurs (administrés par la Mutualité sociale agricole). Les fonctionnaires, qui relèvent d'autres dispositifs réglementaires, bénéficient de la « médecine de prévention ».

La médecine du travail est l'exercice professionnel réalisé par un médecin, généralement spécialisé, consistant à établir un lien entre le travail et la santé, à partir d'une approche clinique et d'une analyse des conditions de travail, à des fins de prévention ou de réparation.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Il exerce en entreprise une action correctrice du milieu de travail. Il assure la surveillance médicale appropriée en ciblant les publics exposés, en association avec les institutions représentatives du personnel, en prêtant une attention plus grande à la fraction du public salarié qui est soumise à une surveillance renforcée. Il joue un rôle unique en matière de protection de la santé, y compris mentale.

L'inspection du travail est en relation fréquente et suivie avec les médecins du travail dans leurs interventions en milieu de travail, ainsi qu'avec les services de santé au travail dont elle

assure la tutelle à travers les pouvoirs du Direccte et l'action du médecin-inspecteur du travail¹.

2 - L'inspection des installations classées

Au ministère de l'Ecologie, du développement durable et de l'énergie, la lutte contre les pollutions industrielles et le contrôle de l'application de la législation des installations classées sont assurés par la Direction générale de la prévention des risques, service des risques technologiques.

Sous l'autorité du préfet, l'inspection est assurée, hors Île-de-France et Outremer, par les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) pour la majorité des établissements industriels, et par les directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations, pour les établissements agricoles et certaines activités agroalimentaires. Les inspecteurs sont des agents assermentés de l'État.

En Île-de-France, la direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie (DRIEE) a réuni d'anciennes structures : direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE), direction régionale de l'environnement (DIREN), Service technique interdépartemental d'inspection des installations classées (STIIC) et le Service de navigation de la Seine (SNS).

Dans les régions-départements d'Outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et Réunion) –superposant sur un même territoire une région et un département– une Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL) est compétente (superflu, l'épithète « régionale » a été ôtée). À Saint-Pierre-et-Miquelon, les services de la DEAL sont regroupés avec ceux de la direction de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DAAF) et de la direction de la Mer (DM) dans la direction des Territoires, de l'Alimentation et de la Mer (DTAM).

L'inspection des installations classées² exerce des missions de police environnementale auprès des établissements industriels et agricoles, visant à prévenir et à réduire les dangers et les nuisances liés aux installations afin de protéger les personnes, l'environnement et la santé publique. Ses missions portent sur le maintien, la mise à jour et l'application du dispositif réglementaire, l'information des exploitants et du public, la surveillance des installations classées.

Au-delà d'une proximité de compétence en matière de prévention de différents risques, cette dernière fonction de surveillance rapproche concrètement l'inspection des installations classées de l'inspection du travail dans la mesure où ses agents effectuent des enquêtes et analyses sur des risques exposant, entre autres, des salariés. Lorsqu'un de ces risques s'est actualisé en causant un accident du travail dans une installation classée, l'enquête repose sur la DREAL. En diverses occasions, les agents des deux administrations sont ainsi conduits à se croiser, se rencontrer, à échanger au besoin des informations et avis sur des faits entrant dans le champ de leurs missions respectives.

La France compte actuellement environ 500 000 établissements relevant de la législation des installations classées selon leur activité, la nature et la quantité de produits stockés ou mis en œuvre³. Parmi celles-ci on compte environ 450 000 installations soumises à déclaration, environ 41 400 établissements comprenant au moins une installation soumise à

¹ Voir la première partie du Rapport (livret) et une fiche en annexe (CD) sur les fonctions du médecin-inspecteur du travail (document Ic1)

² Voir dans ce CD le document IC4

³ Source : inspection des installations classées, chiffres de 2013

autorisation dont 14 400 élevages, 6 500 établissements soumis à la directive IED (dont 3 200 élevages), 4 000 carrières, 1 205 établissements présentant des risques d'accidents majeurs (SEVESO) dont 657 SEVESO seuil haut et 24 stockages souterrains qui dépendent du Code minier, 3 120 établissements soumis à enregistrement.

L'Inspection dispose de 1 230 équivalents temps plein pour réaliser ses missions (soit 1 555 inspecteurs).

Site internet : www.installationsclassees.developpement-durable.gouv.fr/

3 - L'autorité de sûreté nucléaire (ASN)

Créée par la loi du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, l'ASN est une autorité administrative indépendante chargée du contrôle des activités nucléaires civiles. Elle contribue à l'information des citoyens.

Elle 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.

Elle a pour objet d'assurer un contrôle du nucléaire performant, impartial, légitime et crédible, qui soit reconnu par les citoyens et constitue une référence internationale.

Le collège de l'ASN définit la politique générale de l'organisme en matière de sûreté nucléaire et de radioprotection. L'organisme se compose de services centraux et de onze divisions territoriales compétentes sur une ou plusieurs régions administratives. Cette organisation lui permet d'exercer ses missions de contrôle sur l'ensemble du territoire national et dans les collectivités territoriales d'outremer.

Pour prendre certaines décisions, l'ASN fait appel à l'expertise d'appuis techniques ; l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN) est le principal d'entre eux. L'ASN sollicite également les avis et les recommandations de groupes permanents d'experts scientifiques et techniques.

L'organisme emploie 478 agents (près de la moitié dans les 11 divisions territoriales) dont 280 inspecteurs ; 82 % de cadres. Son budget global est de 79,05 millions d'€ de budget global et 84 millions d'€ sont consacrés à l'expertise de l'IRSN.

Les missions de l'ASN peuvent être présentées en quatre activités.

- **Réglementer** : l'ASN contribue à l'élaboration de la réglementation, en donnant son avis au Gouvernement sur les projets de décrets et d'arrêtés ministériels ou en prenant des décisions réglementaires à caractère technique.
- **Autoriser** : l'ASN instruit l'ensemble des demandes d'autorisation individuelles des installations nucléaires. Elle peut accorder toutes les autorisations, à l'exception des autorisations majeures des installations nucléaires de base telles que la création et le démantèlement. Elle délivre également les autorisations prévues par le Code de la santé publique pour le nucléaire de proximité et accorde les autorisations ou agréments relatifs au transport de substances radioactives.
- **Contrôler** : l'ASN est chargée de vérifier le respect des règles et des prescriptions auxquelles sont soumises les installations ou activités entrant dans son champ de compétence. L'inspection constitue l'une des modalités principales du contrôle de l'ASN qui dispose, par ailleurs, de pouvoirs d'injonction et de sanction adaptés.
- **Informier** : notamment par son site Internet www.asn.fr et par la revue *Contrôle*, l'ASN informe le public et les parties prenantes (Commissions locales d'information, associations de protection de l'environnement, etc.) de son activité ainsi que de l'état de

la sûreté nucléaire et de la radioprotection en France. Le Rapport annuel est également un vecteur d'information particulièrement fourni.

En cas de situation d'urgence, l'ASN contrôle les opérations de mise en sûreté de l'installation prises par l'exploitant. Elle informe le public de la situation. L'ASN assiste le Gouvernement. En particulier, elle adresse aux autorités compétentes ses recommandations sur les mesures à prendre au titre de la sécurité civile.

L'ASN exerce un contrôle sur des activités et des installations très diversifiées : les centrales électronucléaires (58 réacteurs nucléaires produisant près de 80 % de l'électricité consommée en France ainsi que le réacteur EPR en construction), l'ensemble des installations du cycle du combustible (de l'enrichissement du combustible à son retraitement), plusieurs milliers d'installations ou d'activité dans lesquelles sont utilisées des sources de rayonnements ionisants à des fins médicales, industrielles ou de recherche ; plusieurs centaines de milliers d'expéditions de substances radioactives réalisées annuellement sur le territoire national.

Dans le domaine du travail⁴, l'ASN contrôle en application de l'article R. 8111-11 du Code du travail l'application de *l'ensemble des dispositions* du même code dans les centrales nucléaires et exerce à ce titre les missions d'inspection du travail, sous l'autorité du ministre chargé du Travail.

Elle entretient un partenariat étroit à ce titre avec l'inspection du travail, les DIRECCTE et la DGT.

Par ailleurs, dans le champ spécifique de la radioprotection, l'ASN et la direction générale du travail se coordonnent étroitement (évolution de la réglementation, coordination des contrôles).

4 - L'Acoss et les URSSAF

L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) est un établissement public à caractère administratif dont la mission est d'assurer la gestion de trésorerie de la Sécurité sociale. Elle est la caisse nationale, pilote du réseau de recouvrement, reconnue comme telle par la loi du 25 juillet 1994.

Les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) constituent un réseau d'organismes privés délégataires d'un service public.

Leur principale mission est la collecte des cotisations salariales et patronales destinées à financer le régime général de la Sécurité sociale, ainsi que d'autres organismes ou institutions (régime de l'assurance-chômage, autorités organisatrices des transports, fonds national d'aide au logement, fonds de solidarité vieillesse, fonds CMU, régime retraite complémentaire et prévoyance des employés de maison, etc.).

Parmi les principales missions d'une URSSAF figurent :

- l'immatriculation des cotisants et l'affiliation au régime général ;
- la gestion des centres de formalité des entreprises (CFE) pour les professions libérales ;
- le calcul des cotisations ;
- le recouvrement amiable ;
- le recouvrement forcé par l'émission d'une contrainte et la mise en œuvre des voies d'exécution : inscription de privilège, saisie, saisie-arrêt ;

⁴ Voir de plus amples informations dans la partie III du livret principal, centrée sur l'activité de l'inspection du travail

- le contrôle des employeurs (contrôle comptable d'assiette et lutte contre le travail clandestin) ;
- la gestion de trésorerie locale ;
- le conseil aux entreprises ;
- la maîtrise des risques ;
- la lutte contre les fraudes ;
- la certification de la répartition des encaissements entre les différents attributaires ;
- l'encaissement des deux prélèvements sociaux au profit du ministère chargé du Budget : la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la gestion du centre de paiement du régime social des indépendants (RSI) ;

Dans le cadre de la création de Pôle emploi par fusion de l'ANPE et des ASSEDIC, le recouvrement des cotisations chômage et d'assurance de garantie des salaires (AGS) est confié à l'URSSAF depuis le 1^{er} janvier 2011. Elle en assurait déjà le contrôle d'assiette depuis 2008.

L'organisation

Au niveau local, les Urssaf sont réparties sur l'ensemble du territoire français, à raison au maximum d'un organisme par département métropolitain ; il n'y a que deux Urssaf en Île-de-France (Urssaf de Paris-Région parisienne et Urssaf de Seine-et-Marne), soit au total 88 depuis le 1^{er} janvier 2008, qui seront réduits à 22 en 2014. Il y a quatre CGSS dans les DOM, une CCSS en Lozère, et deux centres informatiques nationaux (CNIR Paris et CNIR Valbonne).

L'effectif des Urssaf est très variable : d'une trentaine d'agents pour la plus petite (Creuse) à environ 3000 agents pour l'Urssaf de l'agglomération parisienne.

Au 1^{er} janvier 2014, il y a une seule entité juridique par région administrative, avec un seul conseil d'administration et une équipe de direction. Dans les départements d'outre-mer, les Urssaf n'existent pas en tant qu'organismes, mais leurs missions sont assurées par un service de recouvrement des caisses générales de sécurité sociale (CGSS). C'est la même chose en Lozère, avec la création d'une caisse commune de sécurité sociale (CCSS). La régionalisation n'affectera pas ces structures.

Chaque organisme, caisse nationale comprise, est contrôlé par un conseil d'administration qui est composé paritairement de partenaires sociaux (renouvelés en octobre 2011).

En outre, auprès de la caisse nationale, un conseil de surveillance, composé de parlementaires et de personnes qualifiées désignées par l'État, assure le suivi des conventions d'objectifs et de gestion pluriannuelles signées avec l'État.

Relations avec l'État

Selon le Code de la sécurité sociale, le réseau des Urssaf est placé sous la double tutelle du ministère chargé de la Sécurité sociale et, en second lieu, du ministère chargé du Budget.

Les moyens de l'URSSAF

Sur le plan juridique, le recouvrement de sa créance par l'URSSAF comprend plusieurs étapes : l'avis amiable ; la mise en demeure ; le dernier avis avant poursuites ; la contrainte signifiée par lettre recommandée ou par voie d'huissier, à laquelle le défendeur peut s'opposer dans un délai de 15 jours devant le Tribunal des affaires de sécurité sociale. Une fois le jugement obtenu, elle dispose des voies d'exécution classiques : hypothèque, privilège, nantissement.

Relations avec l'inspection du travail

L'inspection du travail coopère souvent avec l'URSSAF, et réciproquement, sur le terrain et par échanges d'informations⁵, dans des opérations menées sur le recours au travail illégal, dans le cadre du Codaf ou bilatéralement. Si des constats sont effectués, l'URSSAF peut procéder à un redressement à l'encontre de la personne physique ou morale ayant fait l'objet du contrôle, ou encore se constituer partie civile dans une procédure pénale engagée à son encontre.

Par ailleurs, l'URSSAF et les services des pôles travail des Unités territoriales se consultent mutuellement à l'occasion du contrôle de légalité et d'application des accords d'épargne salariale.

5 - La Mutualité sociale agricole (MSA)

La mutualité sociale agricole est l'organisme de protection sociale obligatoire des salariés et des exploitants du secteur agricole. Sa protection s'étend aux secteurs agricoles classiques (agriculture, paysagisme, sylviculture, etc.) et connexes (organisations professionnelles agricoles comme le Crédit agricole, Groupama, etc.), ainsi qu'aux industries agro-alimentaires.

La MSA assure la couverture des quatre branches de risques : la santé (maladie-maternité-invalidité-décès), la famille, la vieillesse et le risque professionnel (AT-MP), pour les salariés mais aussi pour les non-salariés agricoles.

La MSA est en quelque sorte l'équivalente, pour le secteur agricole, des CPAM, des CARSAT, de l'URSSAF, et de la médecine du travail, ce qui fait d'elle un "guichet unique" original, prestataire d'un service complet à l'adhérent.

Le régime agricole, géré par la MSA, couvre plus de 4 millions de personnes, réparties entre le régime des salariés agricoles et le régime des non-salariés agricoles. La MSA est découpée en caisses locales comme l'assurance maladie de droit commun. Les caisses locales correspondaient à l'origine aux départements, mais les regroupements qui ont eu lieu ces dernières années font qu'une caisse locale correspond maintenant généralement à plusieurs départements.

Les usagers de la MSA élisent, tous les 5 ans, des délégués cantonaux. Ceux-ci élisent à leur tour des administrateurs de caisse départementale ou pluridépartementale. Le conseil d'administration oriente la politique de la Caisse tout en respectant les missions inscrites dans le Code rural et de la pêche maritime et dans le Code de la sécurité sociale.

La mutualité sociale agricole comprend une caisse centrale, et localement, 37 caisses.

Cette institution fonctionne sous la double tutelle des ministères chargés de l'agriculture et de la sécurité sociale.

Dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels définie par le ministre chargé de l'Agriculture, la caisse centrale a pour mission de promouvoir la prévention des risques professionnels (L. 723-11 du Code rural et de la pêche maritime).

Dans le domaine de la santé au travail, elle s'assure du financement et de l'organisation des services de santé au travail et coordonne la mise en œuvre des actions de prévention au niveau des territoires, élabore et pilote le plan pluriannuel de santé et sécurité au travail des actifs agricoles.

C'est dans le cadre de ces activités que les relations avec l'inspection du travail sont naturelles et fécondes. Au niveau régional, les caisses de la MSA participent de droit aux travaux du Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP). Au niveau le

⁵ Autorisés et encadrés par la loi, qui définit les échanges d'informations entre intervenants dans le cadre de la lutte contre le travail illégal. Voir aussi en annexe (CD) *La lutte contre le travail illégal*, rapport thématique de l'Acosss faisant le point sur la lutte contre le travail illégal en 2012 dans la branche recouvrement. Il présente également le développement du partenariat lors des contrôles (police, douane, inspection du travail, services fiscaux).

plus proche du terrain, c'est dans l'exercice rapproché des fonctions respectives des agents de contrôle et des techniciens régionaux de prévention (agents de la MSA en matière de prévention des risques professionnels), ainsi que lors de réunions de concertation sur les thématiques partagées, que se nouent des relations opérationnelles utiles aux objectifs de santé et de sécurité.

Site internet : www.msa.fr

6 - L'ANACT et les ARACT

Etablissement public administratif sous tutelle du ministère chargé du travail, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) dispose d'un réseau régional à travers les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract), gérées paritairement. Ses actions sont destinées à trois cibles principales :

- les dirigeants et salariés d'entreprises, en particulier les TPE, PME ;
- les représentants des salariés dans les entreprises (DP, CE, CHSCT, DS, RS), les branches professionnelles et les instances nationales et régionales ;
- les intervenants et consultants en santé et sécurité au travail, et en gestion des ressources humaines des secteurs privé et public.

En appui des politiques publiques du travail et de l'emploi, le réseau de l'Anact déploie, dans les entreprises, des méthodes d'accompagnement concerté du changement pour améliorer les conditions de travail et d'emploi des femmes et des hommes, notamment :

- prévenir l'usure professionnelle ;
- réduire les troubles musculo-squelettiques et les risques psycho-sociaux ;
- faire de la mixité dans l'entreprise un facteur de performance ;
- aider au développement du dialogue social en entreprise.

Depuis 2008, l'Anact gère le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

Le réseau Anact intervient notamment, en région, à la demande des Direccte, (pôles Travail ou « 3E »), ou des services de l'inspection du travail, qui peuvent être prescripteurs d'actions à mener dans les petites et moyennes entreprises sur tous les aspects des conditions de travail, et pour l'animation de réseaux interentreprises.

L'Anact emploie 78 salariés, les Aract 200 salariés.

L'Anact, subventionnée par le ministère chargé du travail, perçoit également des financements européens et réalise des prestations d'interventions et de formation qui sont facturées. Les Aract sont financées à moitié par les services de l'État ; le reste de leur financement provient des régions, du FSE et de ressources issues de prestations.

Un contrat d'objectifs et de performance 2014-2017, signé entre l'État et l'Anact le 26 novembre 2013, vise à répondre aux enjeux de l'amélioration des conditions de travail, de la prévention de la pénibilité et de la qualité de vie au travail sur tout le territoire. L'Anact est un acteur original et essentiel dans le champ de la politique de santé sécurité au travail. Original du fait de sa méthode, de l'approche intégratrice et pluridisciplinaire qui caractérise son travail, essentiel du fait de sa légitimité, de son expertise et de la qualité de sa présence sur le terrain, en entreprise.

Site internet : www.anact.fr

7 - L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP)

Du fait d'un nombre plus élevé d'accidents du travail que dans les autres secteurs d'activité, et de la présence de risques particuliers, la branche du bâtiment et des travaux publics (BTP) s'est dotée en 1947 d'un organisme paritaire, dédié à la prévention, l'OPPBTP, dont les missions ont évolué pour s'adapter aux besoins des entreprises.

L'OPPBTP conseille les entreprises et intervenants de la branche professionnelle en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail. Pour remplir cette mission, il emploie 335 salariés, dont 180 conseillers et ingénieurs en prévention et 100 formateurs, et propose une gamme étendue d'outils pratiques, notamment d'analyse et d'évaluation des risques. Il développe une offre complète de formations destinées aux entreprises du BTP, quelles que soient leur taille et leur activité, et aux autres acteurs de la construction : médecins du travail, IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels), permanents des ETT (entreprises de travail temporaire), coordonnateurs SPS (sécurité protection de la santé) membres des CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Elles sont animées par des formateurs spécialistes du BTP et ont pour but de développer la culture prévention dans l'entreprise, prévenir et maîtriser les risques, et former les relais prévention de l'entreprise. Chaque année, près de 15 000 personnes participent aux sessions de formation de l'OPPBTP, dispensées par plus de 100 formateurs sur tout le territoire national. L'organisme informe et sensibilise aux thématiques de la prévention des risques et des maladies professionnelles par de nombreuses publications, dont la revue mensuelle *Prévention BTP*, des campagnes nationales de communication, le site internet www.preventionbtp.fr et la participation aux salons nationaux et régionaux de la profession.

L'OPPBTP comprend une direction nationale qui met en place la politique définie par le Conseil du comité national. Celui-ci comprend deux représentants de la DGT, le chef du bureau CT3 et son suppléant. L'organisme conçoit, coordonne et déploie l'ensemble des prestations et services, notamment les outils techniques, tout en apportant l'assistante technique et juridique à ses équipes d'ingénieurs et conseillers sur le terrain. L'OPPBTP comprend 18 agences qui appliquent la politique et les stratégies et assurent le développement du réseau, au niveau régional ou départemental, avec les entreprises et les représentants des organisations professionnelles. Ces agences sont en charge de la promotion, la coordination et la mise en œuvre opérationnelle de l'ensemble des prestations et services de l'organisme.

L'OPPBTP et l'inspection du travail ont une longue expérience de partenariat, que ce soit sur le terrain, sur les chantiers, ou en matière d'expertise et de diffusion de la culture de prévention du risque. Depuis des années, l'OPPBTP participe à la formation initiale des inspecteurs élèves du travail. Durant une semaine, les formateurs de l'OPPBTP font découvrir aux inspecteurs élèves les métiers du BTP et les activités de l'organisme avec une alternance de supports (théorie, chantier, vidéo).

8 - La branche accidents du travail - maladies professionnelles de la Sécurité sociale

Cette branche de la Sécurité sociale comprend :

- la **Cnamts**, caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (établissement public) ;
- des caisses régionales : les Caisses régionales d'assurance retraite et santé au travail (**Carsat**), les Caisses générales de sécurité sociale dans les DOM et, en Île-de-France une Caisse régionale d'assurance maladie (**Cramif**) ; ce sont des organismes de droit privé chargés d'une mission de service public) ;

- **l'INRS**, institut national de recherche et de sécurité ;
- **Eurogip** (groupement d'intérêt public constitué entre la Cnamts et l'INRS).

La **CNAMTS** est un établissement public national à caractère administratif jouissant d'une personnalité juridique et d'une autonomie financière. Elle agit sous la double tutelle du ministère s'occupant de la Sécurité sociale et du ministère de l'économie et des finances.

Au sein de la Cnamts, la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) fixe les orientations de la politique de prévention de la branche. Elle est assistée par 9 comités techniques nationaux (CTN), constitués par branches d'activités, qui sont notamment chargés de définir les priorités de prévention dans leurs secteurs. L'organisation est similaire dans les caisses régionales avec la Commission régionale des accidents du travail et maladies professionnelles et les Comités techniques régionaux (CTR).

Les questions relatives aux risques professionnels concernant autant les chefs d'entreprise que les salariés, les instances décisionnelles, nationales et régionales, de la branche AT-MP sont composées de façon strictement paritaire.

Depuis le 1^{er} juillet 2010, les caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) ont changé d'identité et sont devenues des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), à l'exception de la CRAM Île-de-France (Cramif). Ce changement intervient à la suite de la création des agences régionales de santé (ARS) à qui sont transférées les missions auparavant exercées par les CRAM en matière de politique sanitaire et médico-sociale.

La Cnamts est essentiellement chargée de la gestion du risque en matière de santé, suivant en cela une logique d'assureur. Celle-ci comporte naturellement un volet préventif, ce qui la rapproche *de facto*, à cet égard, des autres préventeurs en santé et sécurité au travail, comme l'inspection du travail.

Parmi d'autres missions, la Cnamts définit et organise la prévention de la maladie, des accidents du travail et des maladies professionnelles ; elle détermine et coordonne l'activité des organismes des branches maladie et accidents du travail - maladies professionnelles du régime général : Caisses primaires d'assurance maladie, Carsat et Cramif ; elle assure des services de conseil et d'appui au réseau dans le cadre de son activité.

Ainsi la Cnamts élabore et met en œuvre la politique de prévention des risques professionnels de la branche AT-MP. Elle gère le Fonds national de prévention des accidents du travail (FNPAT). En tant que tête de réseau, elle anime et coordonne les initiatives en vue de créer une dynamique entre les membres du réseau : caisses régionales, INRS et Eurogip.

Au niveau régional, sauf en Ile-de-France, la **Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat)**, entité régionale, intervient dans le domaine des risques professionnels, en développant et en coordonnant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et en concourant à l'application des règles de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles et à la fixation des tarifs ;

La Carsat élabore et met en œuvre des programmes de prévention en direction des entreprises de sa circonscription. Le soutien pluridisciplinaire qu'elle leur apporte en matière de prévention des risques prend des formes diversifiées : interventions directes sur les lieux de travail, actions collectives auprès des branches professionnelles, conception et promotion de dispositifs de prévention, offre de formation à la prévention et production de documentation. En appui à leurs actions, la caisse accorde des incitations financières (ristournes, contrats de prévention, aides financières simplifiées). Elle dispose du pouvoir de demander à une entreprise de prendre toute mesure justifiée de prévention pour supprimer ou réduire le risque constaté ; à défaut de réalisation, une majoration de cotisation peut être imposée à l'entreprise.

Au sein de la branche AT-MP, plus de 2000 personnes travaillent pour la mission « Prévention », dont 250 ingénieurs conseils, 570 contrôleurs de sécurité et 600 autres personnels dans les caisses régionales, et 635 agents de l'INRS (215 localisés à Paris et 420 en Lorraine).

Les relations de coopération régionales avec l'inspection du travail, qui existent de longue date, prennent diverses formes. L'élaboration et le suivi d'application des Plans régionaux de santé au travail (PRST) restent un sujet majeur de la coopération puisque, dans la quasi-totalité des régions, la caisse régionale est positionnée, aux côtés de la Direccte, en tant que copilote du PRST. La préparation des conventionnements avec les services de santé au travail, est un autre domaine de coopération dans lequel les deux institutions sont investies. Le partenariat se traduit aussi par une coordination opérationnelle des équipes sur le terrain : outre les réunions régulières d'échanges entre responsables, la coordination peut se manifester dans certaines régions soit par des visites en commun (de chantiers du BTP notamment), soit, au contraire, par une coordination visant à éviter de visiter les mêmes entreprises. La réalisation d'actions communes d'information est une autre forme du partenariat : il peut s'agir de l'organisation d'un Forum ou d'un salon (pour les préventeurs, les membres de CHSCT) ou de la co-animation de réunions thématiques, notamment sur les RPS, les TMS, la prévention de la pénibilité ou les risques liés aux CMR et à l'amiante. Ces actions d'information en partenariat peuvent également, mais plus rarement, prendre la forme de publications communes. L'établissement de listes communes de consultants susceptibles d'accompagner les entreprises sur le champ des RPS est une autre forme de partenariat interinstitutionnel ; dans certaines régions, la Direccte et la caisse co-animent, parfois avec l'ARACT, le réseau de consultants ainsi constitué.

Vis-à-vis de l'inspection du travail, la Carsat est d'autant plus un partenaire que les échanges ont été mieux définis par l'instruction DGT - Assurance-maladie D12-1700 du 30 novembre 2012 sur les échanges d'informations entre les caisses régionales de sécurité sociale (CARSAT, CRAMIF, SGSS) et les Direccte ou Dieccte. Cette instruction précise les dispositions de l'article R.8112-6 qui institue une obligation d'échange d'informations en cas de situation particulièrement grave de risque exceptionnel visant à permettre la majoration des cotisations AT/MP. La mise en œuvre de la présente instruction nécessite une concertation accrue entre les deux structures ; elle est déclinée localement dans le cadre d'une convention précisant les moyens de mobilisation des agents, et les modalités opérationnelles d'échange d'information entre les caisses régionales et les Direccte.

L'INRS (Institut national de recherche et de sécurité), créé en 1947, est une association au sens de la loi 1901. Il est géré par un Conseil d'administration paritaire constitué de représentants des organisations des employeurs ou des salariés. Organisme généraliste en santé et sécurité au travail, l'INRS intervient en lien avec les autres acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels. Il propose des outils et des services aux entreprises et aux 18 millions de salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale. Son budget, de l'ordre de 85 millions d'euros, provient du fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il est alimenté par les cotisations AT/MP des entreprises qui cotisent au régime général de la Sécurité sociale. L'INRS regroupe environ 630 personnes aux compétences très variées : ingénieurs, médecins, chercheurs, formateurs, juristes et spécialistes de l'information... Installé en deux sites (à Paris et en Lorraine), il propose des outils et des services adaptés aux chefs d'entreprise et aux salariés, aux préventeurs en entreprise (membres de CHSCT, chargés de sécurité...), aux médecins du travail (et aux services de santé au travail), aux autres acteurs de la prévention (réseau de l'Assurance maladie risques professionnels, Inspection du travail, centres techniques, IPRP...).

L'INRS est au cœur du dispositif de prévention en santé et sécurité au travail. Ce dispositif comprend l'Assurance maladie Risques professionnels (Direction des risques professionnels de la CNAMTS et son réseau régional des CARSAT, CRAM ou CGSS, Eurogip), les services

de l'État (DGT, Conseil d'orientation des conditions de travail, Inspection du travail), et des agences ou organismes spécialisés comme l'OPPBTP, l'ANACT, l'ANSES, l'INVS, l'IRSN... Les actions engagées par les acteurs de la prévention s'intègrent dans le Plan santé travail du gouvernement.

L'INRS travaille en lien étroit avec la Direction des risques professionnels de la CNAMTS et son réseau régional de CARSAT, CRAM et CGSS. Il coopère avec d'autres organismes de la prévention et de la recherche.

Le rôle et l'implication de l'INRS dépassent le cadre national, pour s'inscrire dans un cadre européen et international.

L'INRS a pour missions d'identifier les risques professionnels et mettre en évidence les dangers, d'analyser les conséquences de ces risques pour la santé et la sécurité de l'homme au travail, de développer et promouvoir les moyens et outils à mettre en œuvre pour maîtriser ces risques. Ses activités sont donc diversifiées et complémentaires : études et recherches, formation, assistance, information et communication. S'il est l'expert scientifique et technique de la Branche AT-MP qui le finance, l'INRS exerce aussi, dans le cadre d'une convention signée avec la DGT, certaines actions pour le compte des pouvoirs publics : assistance, participation à des campagnes de contrôles...

Eurogip, groupement d'intérêt public constitué par la CNAMTS et l'INRS, analyse les évolutions dans le domaine des risques professionnels au niveau communautaire et dans les pays de l'UE (textes, actions des organismes, campagnes). Il réalise des études comparatives et coordonne des projets d'intérêt communautaire. Il est chargé de faire valoir le point de vue de la sécurité sociale française dans les travaux de normalisation européens ou internationaux.

Sites internet : www.risquesprofessionnels.ameli.fr ; www.inrs.fr ; www.eurogip.fr/fr

9 - L'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI)

Créé en 2005 au sein de la sous-direction de la police judiciaire de la gendarmerie nationale (SDPJ), l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI) est chargé de lutter contre le travail illégal, et contribue au traitement d'infractions plus spécifiques telles certaines formes de traite des êtres humains lorsqu'elles ont pour objet de livrer les victimes à des conditions de travail ou d'hébergement contraires à la dignité humaine.

Comprenant une division d'appui et une division d'investigation, l'office a adapté ses capacités pour mieux combattre les infractions connexes au travail illégal telles que le blanchiment, les abus de biens sociaux, l'escroquerie, l'abus de faiblesse, et les formes les plus complexes de la fraude aux prestations sociales.

L'Office intervient également dans les poursuites impliquant des sociétés commerciales ayant recours à des filières de trafic de main d'oeuvre, se livrant à la délocalisation fictive ou encore à la fraude à l'établissement. Il réalise enfin de nombreuses enquêtes concernant de fausses entreprises de travail temporaire.

L'OCLTI est composé d'officiers et de sous-officiers de gendarmerie, de fonctionnaires de police, de fonctionnaires de l'inspection du travail, et d'un inspecteur du recouvrement de l'ACOSS. La mission d'assistance se traduit concrètement par des activités de soutien et de renseignement au profit des unités, services et administrations ainsi que par la tenue d'un fonds documentaire utile à la compréhension de la matière. Par ailleurs, chaque année de nombreuses informations sont dispensées tant en interne qu'au sein d'instituts de formation rattachés aux administrations externes. L'Office assiste les services et unités opérationnels, dans le domaine de la procédure pénale et de la méthodologie, dans une matière réputée technique, grâce notamment à la présence de fonctionnaires de l'inspection du travail et d'un inspecteur du recouvrement de l'ACOSS. Quotidiennement, le travail de ces spécialistes est rythmé par l'activité de la plateforme unique d'appel, véritable pivot de la circulation de

l'information au sein de l'Office, qui est rendue destinataire de nombreuses sollicitations de la part d'unités de gendarmerie et de services de police, mais également d'autres corps de contrôle (URSSAF, MSA, inspection du travail).

10 - Le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS)

L'article 31 de la loi n° 2011-267 du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure a créé le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS) ; il a pour objet de contribuer à la conformité des entreprises privées de sécurité aux diverses règles d'exercice de cette profession particulière, et de favoriser l'existence d'entreprises saines, performantes et compétitives.

Le secteur de la « sécurité privée », qui compte environ 9 000 entreprises (dont 6 000 n'emploient qu'une seule personne, le gérant) et emploie près de 150 000 salariés (60 000 en 1980)⁶, est un secteur réglementé, dans lequel les infractions aux différentes règles ont une portée potentiellement grave, notamment celles qui gouvernent la relation salariale. C'est pourquoi l'administration du travail y porte attention et y est impliquée.

Le CNAPS exerce ses missions depuis le 1^{er} janvier 2012. Le décret n° 2011-1919 du 22 décembre 2011 et la circulaire du 23 décembre 2011 du ministre de l'Intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration en ont précisé les missions et prérogatives, les modalités d'organisation et de fonctionnement, et la procédure applicable devant les commissions d'agrément et de contrôle.

Constitué en établissement public administratif sous la tutelle du ministère de l'Intérieur, le CNAPS est dirigé par un Collège, dans lequel les représentants de l'État sont majoritaires. Le Directeur général du travail en est membre. Le collège comporte également des professionnels désignés par arrêté du ministre de l'Intérieur et des personnalités qualifiées. Le Président est M. Alain Bauer et le directeur général est M. Jean-Yves Latournerie, préfet.

Le CNAPS a notamment la charge :

- de délivrer les agréments, les autorisations et les numéros de cartes professionnelles aux entreprises, à leurs dirigeants, associés, gérants, et salariés ;
- de conseiller, sur demande, tous les professionnels des activités privées de sécurité ;
- de contrôler l'application des lois et règlements en vigueur dans les activités privées de sécurité, ainsi que du Code de déontologie rédigé par la profession ; le cas échéant, prendre des mesures disciplinaires ; à cet effet, le Conseil a recruté environ 70 contrôleurs.

Des Commissions interrégionales d'agrément et de contrôle (CIAC) ont été créées⁷ selon un mode de constitution semblable au collège national.

Le Collège et les Commissions sont les autorités décisionnaires en matière de délivrance de titres, de contrôle et de sanctions disciplinaires.

Les textes ont prévu la participation des DIRECCTE au fonctionnement des CIAC.

⁶ Source : quotidien *Le Figaro*, 7 mars 2014, et DGT, DAP.

⁷ Des commissions interrégionales (CIAC) ont été créées en Ile de France (Collectivité d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon et région d'Ile-de-France), dans le Sud (compétence : Corse, Languedoc-Roussillon et Provence-Alpes-Côte d'Azur), dans l'Ouest (Bretagne, Centre, Basse-Normandie, Haute-Normandie et Pays de la Loire), dans le Nord (Nord-Pas-de-Calais et Picardie), dans le Sud-ouest (Aquitaine, Limousin, Midi-Pyrénées et Poitou-Charentes), dans le Sud-est (Auvergne et Rhône-Alpes), dans l'Est (Alsace, Bourgogne, Champagne Ardennes, Franche-Comté et Lorraine), en Antilles-Guyane (Martinique, Guyane, Guadeloupe, collectivités d'outre-mer de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy), dans l'Océan Indien (Mayotte et Île de la Réunion).

L'activité des Commissions interrégionales d'agrément et de contrôle (CIAC) comprend :

- au titre des missions de police administrative, la délivrance des autorisations préalables, des cartes professionnelles, des autorisations d'exercer, des agréments, des autorisations de palpation, des autorisations provisoires ;
- l'exercice des pouvoirs disciplinaires définis par la loi du 14 mars 2011 qui accorde aux agents de contrôle du CNAPS un champ d'intervention très large. Tout manquement aux lois, règlements et obligations professionnelles et déontologiques, constaté par un agent de contrôle du CNAPS, peut donner lieu à une sanction disciplinaire, selon une échelle des sanctions (avertissement, blâme, amende, interdiction temporaire d'exercice de l'activité professionnelle).

En matière disciplinaire, les contrôles en entreprise se déploient. Les manquements les plus fréquents portent sur le Code de la sécurité intérieure (port d'instruments prohibés tels que matraques, ou lacrymogènes, absence de matérialisation de la carte professionnelle, tenue non conforme, défaut de carte professionnelle, casier judiciaire non vérifié et chargé) et sur le Code de déontologie (non remise du code aux salariés, non affichage du code au sein de l'entreprise, absence de mention du code dans le contrat de travail). Les manquements touchent aussi au domaine de compétence de l'inspection du travail : faits constitutifs de travail illégal, tenue de fichiers non déclarés, sous-traitance illicite. Ils ont fait l'objet de signalements aux parquets.

En cas de contestation d'une décision rendue par un CIAC, un recours préalable est obligatoirement formé devant la Commission nationale d'agrément et de contrôle (CNAC), émanation du Collège. La DGT y est représentée, aux côtés de la police nationale, de la gendarmerie, du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, du ministère chargé des transports, sous la présidence d'un membre de juridiction et de deux membres représentant la profession.

Par son activité de contrôle, le CNAPS est un allié objectif important pour le système d'inspection du travail dans l'assainissement des activités privées de sécurité, même s'il n'existe aucune disposition contraignante en matière de contrôle coordonnés ni d'échanges d'informations. Il n'y a pas non plus à ce jour de collaboration opérationnelle attestée au niveau des contrôles sur le terrain. Si les éléments et documents obtenus par les contrôleurs du CNAPS ne leur permettent pas de caractériser des infractions de travail illégal mais seulement de les suspecter, les contrôleurs communiquent les informations recueillies à l'inspection du travail ou effectuent un signalement au Parquet.

Certaines problématiques comme les diverses formes de travail illégal ou les permutations d'entreprises prestataires et d'employeurs lors de réattributions de « marchés » par les donneurs d'ordre, avec leurs conséquences en termes de contrats de travail et de représentation du personnel, pourraient donc conduire à des concertations utiles à l'action respective des deux institutions.

La DGT participe aux réflexions juridiques menées qui concourent à l'élaboration d'une jurisprudence de la commission, qui guidera les CIAC (avec pour effet, à terme une diminution du nombre de recours relevant de la CNAC).

Elle apporte son éclairage expert sur les situations de travail illégal qui, lorsqu'elles existent, entachent la profession d'une manière particulièrement nuisible dès lors que sont en jeu le droit de la personne et la mise en cause de la légalité même d'actes censés concourir à la sécurité.

11 - L'Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (ISTEA)

L'ISTEA est un établissement public à caractère scientifique et technologique, placé sous la double tutelle du ministère chargé de l'agriculture et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Il emploie 1 750 collaborateurs, dont 700 ingénieurs et chercheurs, 250 ingénieurs contractuels, 250 doctorants, 40 post-doctorants, dans 9 centres et 3 départements de recherche : eaux, écotechnologies, territoires.

L'Irstea est un organisme de recherche⁸ centré sur les enjeux d'une agriculture responsable, l'aménagement durable des territoires, la gestion de l'eau et ses risques associés (sécheresse, crues, inondations), l'étude des écosystèmes complexes et de la biodiversité dans leurs interrelations avec les activités humaines. Recherche pluridisciplinaire, expertise et appui aux politiques publiques « agro-environnementales », partenariat avec les collectivités territoriales et les acteurs du monde économique, telles sont ses axes, dans la continuité du modèle de recherche du Cemagref.

De façon souvent connexe avec les thématiques de la prévention des risques professionnels en agriculture, et afin d'améliorer la santé et la sécurité des opérateurs agricoles, l'ISTEA développe notamment des travaux d'expertise sur :

- l'analyse des risques et la prévention des opérateurs ;
- la conformité des agroéquipements vis-à-vis des exigences des directives en place ;
- la réduction de l'exposition des opérateurs aux pesticides, et autres agents chimiques ;
- les évolutions ergonomiques des agro équipements ;
- la modélisation et l'optimisation des mécanismes d'interactions homme/machine.

12 - Les institutions chargées de la santé et de la sécurité des gens de mer

L'Établissement national des invalides de la marine (Enim)

Cet établissement a pour mission de gérer le régime spécial de sécurité sociale des marins et des gens de mer du commerce, de la pêche, des cultures marines et de la plaisance, en ce qui concerne la taxation et le recouvrement des contributions et cotisations sociales, les risques vieillesse, décès, accident du travail et maladies professionnelles, maladie, maternité et invalidité. Une première convention d'objectifs et de gestion (2013-2015) fixe les orientations afin de développer les partenariats et de mettre en œuvre les politiques de l'État. L'Enim mène des campagnes de prévention des risques professionnels maritimes. Auparavant administration de l'État, désormais doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière d'un établissement public à caractère administratif (EPA), l'Enim est devenu un organisme de sécurité sociale. Il emploie 400 salariés, et gère les dossiers de plus de 100.000 affiliés dont 27.000 marins actifs⁹.

Les centres de sécurité des navires (CSN)

15 CSN sont répartis au long du littoral. Pour naviguer dans les règles, les navires professionnels reçoivent la visite des inspecteurs CSN qui vérifient la conformité de ceux-ci¹⁰, en matière de construction, stabilité, lutte contre l'incendie, installations de sauvetage, radiocommunications, sécurité de la navigation, sécurité du chargement, transport des

⁸ Voir site internet

⁹ Source : Enim, chiffres de 2011

¹⁰ Code des transports et décret du 30 août 1984 relatif à la sauvegarde de la vie humaine, à l'habitabilité à bord des navires et à la prévention de la pollution

marchandises dangereuses ou habitabilité. À l'issue de la visite, ils rédigent un procès-verbal de visite et délivrent les titres de sécurité du navire.

Le service de santé des gens de mer (SSGM)

Le SSGM est composé de médecins et d'infirmiers formant des binômes répartis le long du littoral pour y assurer les missions de proximité dans une cinquantaine de points de consultation. Ses missions principales sont le service de santé au travail, la prévention médicale en milieu maritime dont le contrôle de l'aptitude physique des marins professionnels, l'hygiène du travail à bord, la formation sanitaire des marins et l'enseignement, l'assistance médicale en mer en liaison avec le centre de Toulouse.

L'institut maritime de prévention (IMP)

L'IMP, basé à Lorient, dispose d'un conseil d'administration composé de représentants de l'administration, d'organisations syndicales et patronales, ainsi que de l'Enim. Ses missions consistent en la prévention des risques professionnels maritimes et l'amélioration des conditions de vie et de travail des gens de mer (pêche, transports, activités portuaires activités offshore et cultures marines). Outre une activité de formation auprès des professionnels du secteur, l'IMP élabore et diffuse des brochures d'information et des guides méthodologiques au travers de son site internet (www.imp-lorient.fr).

Les unités littorales des affaires maritimes (ULAM)

Les 21 ULAM (effectif moyen de 7/8 agents) sont dotées de moyens nautiques et terrestres. Les agents des ULAM participent aux missions de police de la pêche maritime, de police spéciale de l'environnement (lutte contre la pollution en mer), de police de la navigation maritime et du domaine public maritime. En matière de droit du travail, ces agents font des contrôles seuls ou dans le cadre d'une coopération avec l'inspection du travail sur le champ du travail illégal, pour lequel l'article L. 8271-7 leur confère une compétence spécifique.

13 - L'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES)¹¹

L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail a été créée le 1^{er} juillet 2010 par la fusion de l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments (Afssa) et de l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset).

Établissement public à caractère administratif, l'Anses assure des missions de veille, d'expertise, de recherche et de définition de références dans le vaste champ couvrant la santé et le bien-être des êtres humains, des animaux et des plantes. Elle offre une vision transversale des questions sanitaires et appréhende de manière globale les expositions auxquelles les êtres humains peuvent être soumis à travers leurs modes de vie et de consommation, ou les caractéristiques de leur environnement, y compris en milieu de travail.

Basée sur le principe de la séparation entre l'évaluation et la gestion des risques, l'Agence informe les autorités compétentes, répond à leurs demandes d'expertise et les alerte en cas de crise sanitaire. Elle s'appuie sur un conseil scientifique, indépendant, composé exclusivement de scientifiques, garant de la qualité et de l'indépendance de son expertise.

L'Anses est, du fait même de ses missions largement pluridisciplinaires, placée sous une tutelle interministérielle, celle des ministères chargés de la santé, de l'agriculture, de l'environnement, du travail et de la consommation. Le conseil d'administration de l'Anses comporte les cinq collèges du « Grenelle » de l'environnement : pouvoirs publics, partenaires sociaux, organisations professionnelles, ONG et mouvement associatif, élus, auxquels s'ajoutent des personnalités qualifiées et les représentants du personnel de l'Agence.

¹¹ Ce paragraphe doit beaucoup au site <http://www.anses.fr/>

Parmi les cinq comités internes qui contribuent à la définition des programmes de recherches et d'actions, un comité santé-travail traite de questions qui sont naturellement connexes aux thématiques de contrôle de l'inspection du travail.

En matière de santé au travail, la mission première de l'Anses est en effet de fournir aux autorités l'information nécessaire à la prise de décision concernant la prévention des risques professionnels et d'appuyer les principales politiques publiques en la matière.

L'Agence contribue à la connaissance des risques professionnels notamment émergents (nanoparticules, pesticides, perturbateurs endocriniens, champs magnétiques, etc.), par son réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), mais également par ses actions d'évaluation des risques. Elle apporte des connaissances scientifiques utiles à l'élaboration de la réglementation nationale et européenne, élabore des valeurs de référence telles que les valeurs-limites d'exposition professionnelle (VLEP) aux substances dangereuses, afin de protéger les travailleurs et a également une mission de programmation et soutien à la recherche.

L'Agence emploie 1350 agents, 800 experts extérieurs mobilisés dans les collectifs d'experts. Elle dispose de 11 laboratoires sur 16 implantations géographiques, et d'un budget annuel de 130 millions d'euros.

14 - L'Inspection des poudres et explosifs (IPE)

Ce service du ministère de la défense dispose d'une haute technicité en matière de substances explosives. Ses missions sont définies par l'arrêté du ministre de la Défense en date du 16 mai 2008, qu'il est directement en charge d'exécuter. L'arrêté explicite les responsabilités interministérielles qui sont attribuées à l'IPE, en particulier au titre du Code de l'environnement (notamment par ses articles L. 512-1 et L.512-8) et au titre du décret 79-846 du 28 septembre 1979 portant règlement d'administration publique sur la protection des travailleurs contre les risques particuliers auxquels ils sont soumis dans les établissements pyrotechniques.

Au bénéfice du ministère de la Défense¹², l'IPE s'assure de sa propre initiative, en particulier par des inspections et par des analyses d'études de sécurité ou de dangers, du respect des règles de sécurité pyrotechnique en matière de sécurité des travailleurs et de l'environnement des établissements pyrotechniques du ministère de la Défense. L'IPE formule des avis sur le respect des règles s'imposant dans la conception des munitions dans le cadre des études, du développement et de la réalisation des systèmes d'armes. Elle participe à l'élaboration de la réglementation correspondante, propose à l'autorité de sécurité compétente l'homologation des matières explosives et des munitions en matière de sécurité, participe aux travaux des commissions compétentes en matière de sécurité pyrotechnique des munitions, promeut la doctrine française en matière de munitions à risques atténués (MURAT) et délivre les labels correspondants, exerce au nom du ministre les missions qui lui sont attribuées en matière d'autorisation de production, vente, importation, exportation de produits explosifs et de construction dans les polygones d'isolement. Elle est chargée d'enquête, à la demande des autorités concernées, en cas d'accident pyrotechnique grave dans les armées et préside les commissions correspondantes dans les établissements relevant du ministère de la Défense.

¹² Sources : IPE

Par ailleurs, l'IPE apporte son concours aux autres ministères et aux entreprises.

Ainsi l'instruction DGT/IPE du 21 septembre 2006 a précisé les relations entre l'IPE et l'inspection du travail, pour apporter un avis sur les études de sécurité rédigées par les chefs d'établissements pyrotechniques civils et réaliser les inspections de sécurité pyrotechnique correspondantes.

L'IPE donne également un avis dans le cadre des demandes d'agrément technique ou d'autorisation d'exploitation d'une installation fixe ou mobile de produits explosifs. Elle est l'autorité désignée par le ministre des Transports comme compétente pour le classement au transport des matières et objets de la classe 1 à caractère militaire. Elle participe à l'élaboration des réglementations nationale et internationale, notamment en étant membre des commissions interministérielles et des commissions OTAN sur le transport et le stockage. Elle assure la diffusion de l'information intéressant les administrations et les établissements pyrotechniques, qu'ils soient sous tutelle ou privés, fabriquant ou manipulant des explosifs, munitions et artifices pyrotechniques.

Un contrôle conjoint est privilégié, par l'inspection du travail et par les ingénieurs de l'inspection des poudres et explosifs, dans certaines installations pyrotechniques présentes sur des sites de parcs de loisir ou à thème, dans lesquels sont tirés des feux d'artifice comme intermèdes aux animations. Il importe en effet de s'assurer de la conformité du local de stockage et de l'éventuel atelier de mise en liaison des artifices de divertissement au regard des dispositions du décret n° 79-846 du 28 septembre 1979.

15 - Le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante, créée par la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 et instituée par la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011. Nommé par le Président de la République pour un mandat de six ans, le Défenseur des droits est chargé de défendre les droits des citoyens face aux administrations¹³. Il dispose de prérogatives particulières en matière de promotion des droits de l'enfant, de lutte contre les discriminations, du respect de la déontologie des activités de sécurité.

Le Défenseur s'est substitué à quatre institutions précédentes : Défenseur des enfants, Médiateur de la République, Commission nationale de déontologie de la sécurité, et Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Il est assisté par trois collèges : défense des droits des enfants ; lutte contre les discriminations ; déontologie de la sécurité. Un secrétaire général assure le suivi du traitement des réclamations, des avis, recommandations et décisions, et prépare les délibérations des collèges.

Le Défenseur des droits veille au respect des droits et libertés par les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics, ainsi que par tout organisme investi d'une mission de service public.

Il est notamment chargé

- de défendre les droits et libertés des personnes dans le cadre des relations avec les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics et les organismes investis d'une mission de service public ;

¹³ Le terme suédois *ombudsman*, ou le terme anglais *complaint investigator* en usage dans les pays anglophones, désigne le Défenseur du citoyen ; c'est l'équivalent du médiateur de la République, ou Protecteur du citoyen dans plusieurs pays francophones, du Défenseur du peuple dans des pays hispaniques. Son champ de compétence porte sur des litiges de type administratif dans le secteur public ou privé. Le recours à l'*ombudsman* est gratuit par principe, tout comme le recours à un médiateur.

- de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de promouvoir l'égalité ;
- de veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité sur le territoire de la République.

Le Défenseur des droits peut être saisi par toute personne s'estimant lésée par le fonctionnement d'un service public ; il peut également se saisir d'office. Il décide lui-même de donner suite ou non à la saisie.

Le Défenseur des droits peut demander des explications à toute personne physique ou morale mise en cause devant lui. Celles-ci doivent faciliter l'accomplissement de sa mission. Lorsque le Défenseur des droits est saisi, les personnes auxquelles il demande des explications peuvent se faire assister du conseil de leur choix. Un procès-verbal contradictoire de l'audition est dressé et remis à la personne entendue. Lorsque sa demande n'est pas suivie d'effet, le Défenseur des droits peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre. Lorsque la mise en demeure n'est pas suivie d'effet, il peut saisir le juge des référés d'une demande motivée aux fins d'ordonner toute mesure que ce dernier juge utile. Le Défenseur des droits peut recueillir sur les faits portés à sa connaissance toute information qui lui apparaît nécessaire sans que son caractère secret ou confidentiel puisse lui être opposé, sauf en matière de secret concernant la défense nationale, la sûreté de l'État ou la politique extérieure. Le secret de l'enquête et de l'instruction ne peut lui être opposé. Les informations couvertes par le secret médical ou par le secret professionnel applicable aux relations entre un avocat et son client ne peuvent lui être communiquées qu'à la demande expresse de la personne concernée. Le Défenseur des droits peut procéder à des vérifications sur place dans les locaux administratifs ou privés des personnes mises en cause ; des vérifications sur place dans les lieux, locaux, moyens de transport accessibles au public et dans les locaux professionnels exclusivement consacrés à cet usage. Lors de ses vérifications sur place, le Défenseur des droits peut entendre toute personne susceptible de fournir des informations. Lorsque le Défenseur des droits est saisi, ou se saisit d'office, de faits donnant lieu à une enquête préliminaire ou de flagrance ou pour lesquels une information judiciaire est ouverte ou des poursuites judiciaires sont en cours, il doit recueillir l'accord préalable des juridictions saisies ou du procureur de la République. Si le Défenseur des droits en fait la demande, les ministres donnent instruction aux corps de contrôle d'accomplir, dans le cadre de leur compétence, toutes vérifications ou enquêtes. Ils l'informent des suites données à ces demandes.

Le Défenseur des droits peut faire toute recommandation qui lui apparaît de nature à garantir le respect des droits et libertés de la personne lésée et à régler les difficultés soulevées devant lui ou à en prévenir le renouvellement. Il peut procéder à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance, par voie de médiation.

Dans le cas de réclamation d'une personne s'estimant victime d'une discrimination, il l'assiste dans la constitution de son dossier et l'aide à identifier les procédures adaptées à son cas, y compris lorsque celles-ci incluent une dimension internationale. Dans le cas de discrimination, il peut proposer à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle dont le montant ne peut excéder 3 000 € s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 € s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime.

Site internet : www.defenseurdesdroits.fr

(Le rapport annuel de l'institution peut y être consulté.)

16 - La Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (Miviludes)

La Miviludes est une mission interministérielle instituée auprès du Premier ministre par décret présidentiel du 28 novembre 2002. Elle mène une action d'observation et d'analyse du phénomène sectaire à travers ses agissements attentatoires aux droits de l'homme, aux libertés fondamentales et autres comportements répréhensibles. Elle coordonne l'action préventive et répressive des pouvoirs publics à l'encontre des dérives sectaires et contribue à la formation et l'information de ses agents. Elle informe le public sur les risques voire les dangers auxquels il est exposé et facilite la mise en œuvre d'actions d'aide aux victimes de dérives sectaires.

Un représentant de la Direction générale du travail est chargé des relations avec la Mission. La DGT apporte sa contribution au dispositif de coordination interministérielle, que ce soit en participant aux comités exécutifs de pilotage opérationnel, ou en entretenant la sensibilisation des services d'inspection du travail aux phénomènes sectaires tels qu'ils peuvent exister en milieu de travail. Même s'il n'entre pas dans leur compétence de mener des investigations en la matière, les pôles travail des Direccte disposent, par leurs missions mêmes, d'une capacité de signalement de nature à rendre plus efficace le repérage de situations justifiant une enquête ou une intervention. Ainsi, une lettre sous le double timbre de la Miviludes et de la DGT, adressée aux Direccte en octobre 2011, précisait en quoi certains champs d'intervention des services se prêtaient, le cas échéant, à la mise en lumière d'indices de nature à caractériser un phénomène sectaire au sein même ou autour des relations de travail : abus de vulnérabilité et travail forcé, travail dissimulé et faux statuts, prestation de formation, harcèlement moral ou sexuel et risques psychosociaux. Les Direccte peuvent solliciter la participation de la Miviludes pour présenter aux services concernés l'objet de la Mission et l'intérêt de la veille et de la lutte dans ce domaine. Lors de la formation initiale, les inspecteurs élèves du travail reçoivent des informations à cet égard.

Dans son dernier bilan, la Mission pointe le risque de dérives sectaires au sein des organismes de formation professionnelle. Le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social a considéré que ces risques devaient être combattus avec énergie et détermination car ces pratiques tentent de profiter de la situation de fragilité dans laquelle se trouvent les stagiaires de la formation professionnelle, notamment lorsqu'ils sont demandeurs d'emploi.

Les 180 agents du ministère qui se consacrent au contrôle de la formation professionnelle sont les premiers concernés, mais l'inspection du travail est appelée à être vigilante, notamment vis-à-vis de pratiques non conventionnelles à visée thérapeutique, parfois source d'abus et de tentative d'emprise inadmissible sur les personnes.

17 - La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)

La Commission nationale de l'informatique et des libertés est chargée de veiller à ce que l'informatique soit au service du citoyen et qu'elle ne porte atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques. Elle exerce ses missions conformément à la loi informatique et libertés qui la qualifie d'autorité administrative indépendante.

La CNIL est l'autorité en charge de veiller à la protection des données personnelles¹⁴. À ce titre, elle dispose notamment d'un pouvoir de contrôle et de sanction. Jouant aussi un rôle d'alerte et de conseil, elle a pour mission de veiller à ce que le développement des nouvelles technologies ne porte atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques.

Ses missions consistent à :

- informer (la CNIL est investie d'une mission générale d'information des personnes sur leurs droits et leurs obligations) ;
- réguler (la CNIL régule et recense les fichiers, autorise les traitements les plus sensibles avant leur mise en place) ;
- sanctionner (la CNIL peut infliger des sanctions financières aux responsables de traitements qui ne respectent pas la loi) ;
- protéger et aider les citoyens dans l'exercice de leurs droits (banque, travail, consommation, administration, internet) ;
- contrôler (la CNIL contrôle les fichiers et vérifie si les responsables de fichier respectent la loi informatique et libertés) ;
- anticiper (la capacité à comprendre et anticiper les développements technologiques est désormais indispensable aux autorités de protection des données).

L'indépendance de la CNIL est garantie par sa composition et son organisation. Douze des dix-sept membres sont élus ou désignés par les assemblées ou les juridictions auxquelles ils appartiennent. La CNIL élit son Président parmi ses membres. Elle ne reçoit d'instruction d'aucune autorité. Les ministres, autorités publiques, dirigeants d'entreprises, publiques ou privées, ne peuvent s'opposer à son action. Les décisions de la CNIL peuvent faire l'objet de recours devant la juridiction administrative. Les membres de la CNIL se réunissent en séances plénières et en formation restreinte une fois par semaine sur un ordre du jour établi à l'initiative de son Président. Une partie importante de ces séances est consacrée à l'examen de projets de loi et de décrets soumis à la CNIL pour avis par le Gouvernement. Le budget de la CNIL relève du budget de l'État. La CNIL s'appuie sur près de 160 agents, qui sont des agents contractuels de l'État, librement recrutés par le Président.

Le site de la CNIL traite entre autres sujets des problèmes de sa compétence susceptibles de surgir dans le monde du travail, notamment des pratiques licites en matière de recrutement (traitement de données personnelles privées), de gestion du personnel (stockage de données individuelles), de surveillance des salariés, de procédure électorale informatisée, etc.

Les agents de l'inspection du travail sont donc amenés soit à avoir connaissance, à l'occasion de leurs contrôles, de faits relevant du contrôle de la CNIL, soit à informer des

¹⁴ Textes fondateurs : Convention 108 (Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel) ; Protocole additionnel ; Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (Chapitre II : libertés) ; Directive européenne n° 95/46/CE du 24 octobre 1995 ; Directive européenne n°95/46/CE du 24 octobre 1995 du Parlement européen et du Conseil relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données ; Loi n° 78-17 du 6 Janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés

usagers de leurs droits par rapport à des faits de cette nature, soit à intervenir, avec ses moyens propres, sur le même terrain juridique.

Un exemple qui s'est produit courant 2012 peut être cité. Suite aux plaintes déposées par des organisations syndicales auprès du parquet de V., et aux nombreux articles parus dans la presse au sujet des pratiques d'espionnage au sein de la société X, les membres du comité central d'entreprise ont demandé la tenue d'une réunion extraordinaire. Cette demande a été relayée par l'inspectrice du travail qui a dû intervenir en raison des vives réticences de l'employeur à la mettre en place. Celle-ci s'est finalement tenue le 6 avril sur l'ordre du jour suivant : information du CCE sur l'éventualité d'un recours à des dispositifs de surveillance et utilisation illicite des données personnelles des salariés de l'entreprise, à leur insu et à l'insu des représentants du personnel (état des lieux, avancement des investigations...), et sur les moyens de surveillance des salariés (et leurs coûts) mis en place depuis 2003.

L'inspection du travail est attentive aux avis de la commission et s'attache à l'informer de constats effectués. Par exemple, des affaires de surveillance illicite des salariés occupent occasionnellement son actualité.

Le Comité opérationnel départemental anti-fraudes (CODAF)

Co-présidé par le préfet et le procureur de la République, le Codaf est composé :

- > des représentants de certains services de l'État : la direction départementale des finances publiques, les douanes, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte), la direction départementale de la sécurité publique, le groupement de gendarmerie ;
- > des représentants des organismes de protection sociale : CPAM, CFA, MSA, URSSAF, RSI ;
- > d'un représentant de Pôle emploi.

Il est chargé :

- > de définir les actions prioritaires à mettre en oeuvre pour améliorer la coordination de la lutte contre la fraude qui porte atteinte aux finances publiques et contre le travail illégal ;
- > de veiller aux échanges d'information entre les organismes de protection sociale d'une part, et entre ces organismes et les services de l'État d'autre part.

Ainsi l'ensemble des fraudes fiscales et sociales est traité par un seul et même groupe de travail.

La fraude peut prendre différentes formes : fraude à l'état civil, fraude au logement, falsification de justificatifs de droits, fraude à l'activité, fraude des professionnels de santé, fraude aux ressources, fraude aux marchandises, fraude dans le domaine de l'activité économique.

L'échange total d'informations dans le cadre du secret professionnel partagé assure la capacité des pouvoirs publics à mettre à jour les pratiques frauduleuses. La mise en commun des compétences et l'apport de la technicité de services extrêmement spécialisés permettent d'accroître la précision et la qualité des enquêtes.

Le « Codaf restreint » en matière de travail illégal

Dans un but d'efficacité opérationnelle, des réunions restreintes (dites « CODAF restreint ») traitent spécifiquement du travail illégal.

Le CODAF restreint est réuni au moins 3 fois par an et à l'initiative du Procureur définit les cibles et les modalités des contrôles et les organise.

Il est composé du Procureur de la République, d'un représentant du Préfet et des corps de contrôle habilités à lutter contre une au moins des infractions de travail illégal.

Les CODAF restreints donnent aux contrôles une dimension pluridisciplinaire qui permet d'appréhender simultanément différentes modalités de fraude sans remettre en cause les pouvoirs propres et les missions originelles.

La coopération internationale

Représentation à l'Organisation internationale du travail (OIT)

La France est représentée à l'OIT par une délégation permanente.

Chaque année, une délégation spécifique participe à la session annuelle de la conférence internationale du travail. Les délégués¹ des Etats membres de l'Organisation se sont réunis à Genève du 28 mai au 12 juin 2014 pour la 103^e session de la conférence internationale du travail (CIT)².

La lutte contre le travail forcé, objet de la convention n° 29 (1930), a occupé une partie de l'ordre du jour³, ainsi que l'approbation des amendements à la convention du travail maritime, 2006, et la nécessité de faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle.

Au-delà de sa représentation à l'OIT, l'administration française du travail entretient des relations et une coopération avec d'autres services d'inspection du travail à l'étranger, que ce soit pour l'accueil de délégations étrangères, des missions dans d'autres pays, ou sur des sujets de contrôle opérationnels, comme celui du détachement de travailleurs pour une prestation de services qui, en 2014, a donné une acuité supplémentaire à la dimension nécessairement internationale de l'activité.

Elle entretient également des relations et une coopération avec des institutions internationales. Elle participe au Comité des hauts responsables de l'inspection du travail, ainsi qu'à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et au Groupement d'intérêt public (GIP) international⁴.

Participation au Comité des hauts responsables de l'inspection du travail⁵

Le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) est un lieu de collaboration et d'échange d'informations entre les experts des États membres et la commission européenne ainsi qu'un réseau de fonctionnaires collaborant à une mise en œuvre efficace de la législation sociale de l'Union européenne. Créée en 1995, cette instance est composée de représentants des services de l'inspection du travail des États membres de l'Union européenne et des représentants du Bureau international du travail (BIT), de la Commission européenne, d'observateurs et d'experts invités. Elle assiste la Commission sur les questions ayant un impact sur la santé et la sécurité au travail, et développe entre les inspections du travail des actions conjointes de sensibilisation à la prévention des risques professionnels. Le Comité se réunit en formation plénière deux fois par an ; les travaux préparatoires sont assurés par l'Etat membre assurant la présidence de l'Union européenne. Le programme des activités est fixé par une instance permanente dite « application de la réglementation », qui se réunit également deux fois par an et suscite, en fonction des besoins, des groupes de travail thématiques. Le site KSS⁶, mis en place par le CHRIT, est un système de communication intra-européen favorisant, en anglais, le partage d'informations, d'expériences et de solutions entre les systèmes d'inspection du travail. Chaque Etat membre, par l'intermédiaire d'un coordonnateur principal et d'un adjoint en

¹ Les délégations nationales sont tripartites : gouvernements, employeurs et travailleurs

² Pour une recherche par internet, taper « ilo » (*International labour organisation*)

³ Voir document en annexe (CD)

⁴ Voir *infra*

⁵ En anglais, SLIC : *Senior Labour Inspector's Committee*

⁶ *Knowledge Sharing Site*

contact permanent avec leurs homologues des autres pays, peut ainsi intervenir sur des questions qui concernent essentiellement la santé et la sécurité des travailleurs.

Dans le cadre du programme d'échanges entre les inspections du travail européennes, deux séjours ont été effectués par des agents français, l'un au Pays-Bas, où les agents se sont intéressés notamment aux questions liées à la compétence, aux missions et à l'organisation nationale de l'inspection ainsi qu'aux systèmes des sanctions administratives ; l'autre au Royaume-Uni, à propos de l'organisation du contrôle dans le secteur ferroviaire et des mesures de prévention préconisées par les inspecteurs pour améliorer la sécurité de tous les travailleurs intervenant sur le réseau ferré.

Participation à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (*European Agency for Safety and Health at Work*, dite *EU-OSHA*⁷)

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail est une agence communautaire créée le 18 juillet 1994 par un règlement du Conseil. Elle est basée à Bilbao, en Espagne, d'où l'appellation courante d'« agence européenne de Bilbao ». En collaboration avec les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs, les organes et réseaux de l'UE et les entreprises privées, cette agence s'attache à promouvoir une culture de la prévention des risques afin d'améliorer les conditions de travail⁸. Elle conçoit et développe des outils pratiques pour aider les entreprises à évaluer les risques en tous lieux, leur permettre de partager des connaissances et des bonnes pratiques en matière de santé et sécurité. Elle identifie et évalue les risques nouveaux ou émergents. Elle intègre ses acquis à d'autres domaines stratégiques, tels que l'éducation, la santé publique et la recherche.

Adhésion à l'Association internationale pour l'inspection du travail

L'Association internationale pour l'inspection du travail (AIIT ou IALI en anglais) est une association professionnelle globale créée en 1972, comptant actuellement plus de 100 membres à travers le monde. Les buts premiers de l'association sont la promotion du professionnalisme de ses membres dans tous les aspects de l'inspection du travail afin d'accroître leur impact et leur efficacité, et la fourniture d'informations aux membres sur des sujets professionnels par le site internet de l'association. Le 14^e Congrès de l'AIIT a eu lieu les 9 et 10 juin 2014 dans les locaux de l'OIT à Genève, sur le thème « *Professionnalisme, partenariats et performances : une inspection du travail efficace partout dans le monde* ».

⁷ Cet acronyme « EU-OSHA » est emprunté, sans raison connue, à l'*Occupational Safety and Health Administration* (OSHA) des Etats-Unis

⁸ Voir par exemple l'étude intitulée *Estimating the cost of accidents and ill-health at work : A review of methodologies*, European Risk Observatory, 2014, ci-joint document ...

L'Association internationale pour l'inspection du travail (AIIT)

L'Association internationale pour l'inspection du travail (AIIT) est une association professionnelle globale pour l'inspection du travail. Créée en 1972, elle compte actuellement plus de 100 membres à travers le monde.

Les buts principaux de l'association :

- > la promotion du professionnalisme de ses membres dans tous les aspects de l'inspection du travail afin d'accroître leur impact et leur efficacité ;
- > la tenue de conférences internationales et régionales et d'événements où les membres peuvent échanger leurs idées et leurs expériences sur la meilleure façon de promouvoir le respect de la législation du travail et les meilleures pratiques ;
- > la fourniture d'informations aux membres sur des sujets professionnels par le site internet de l'association, ses bulletins d'information, ses rapports et autres publications ;
- > la promotion d'une collaboration rapprochée entre ses membres au moyen de réseaux de collaboration régionaux.

Depuis sa création, l'AIIT travaille en proche partenariat avec le Bureau international du travail et d'autres organisations des pays hôtes, et travaille de plus en plus au niveau régional.

L'AIIT s'attache à atteindre ses objectifs au moyen d'un large éventail d'activités annuelles. Ces activités portent souvent sur les conditions de travail et sur la sécurité et la santé au travail, ainsi que sur d'autres sujets qui concernent les inspecteurs du travail, tels l'emploi illégal et le travail des enfants.

L'AIIT organise des conférences dans le monde entier, souvent en collaboration avec les pays hôtes et l'OIT.

Les informations sur les activités de l'AIIT sont régulièrement communiquées aux membres par son bulletin d'information, *Le Forum de l'AIIT*, ainsi que par son site Internet, <http://www.iali-aiit.org>. La plupart de ses affaires sont traitées en anglais, français et espagnol, avec des traductions en d'autres langues en cas de besoin, surtout lors des événements régionaux.

L'AIIT compte des membres dans tous les groupes ou associations d'inspecteurs du travail, dans les ministères ou départements du travail de tout État, État fédéré ou région qui sont responsables de la gestion ou de la planification de l'inspection du travail.

L'organisation de l'AIIT

Les affaires courantes de l'AIIT sont gérées par son comité directeur dont les membres sont désignés pour une durée de trois ans. Tous les trois ans, l'AIIT se réunit en congrès et en Assemblée générale, où ses actions et ses perspectives sont librement discutées par tous les membres. Des décisions y sont prises sur la direction future de l'Association et un nouveau Comité directeur est élu.

Ces réunions ont généralement lieu au Bureau international du travail à Genève.

Les moyens matériels alloués à l'inspection du travail

Les locaux

Les services d'inspection du travail sont installés dans environ 200 sites.

La grande majorité des sections occupe des bureaux installés au siège de l'unité territoriale (UT). Dans certains départements plus étendus géographiquement, elles peuvent être localisées sur des sites « détachés », comme on l'a vu, à distance du siège de l'UT, afin de les rapprocher des zones d'intervention et des usagers.

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

Les moyens de déplacement

Des moyens de déplacement autonomes sont nécessaires aux agents de contrôle pour intervenir à tout moment dans des lieux de travail souvent éloignés. Les établissements, entreprises et lieux assujettis au contrôle sont dispersés dans des périmètres géographiques vastes et incomplètement desservis par des transports collectifs. Le parc des véhicules de service utilisables par les agents de contrôle¹ se maintient autour de 1 700 véhicules. 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.

Le remboursement des frais de déplacements et des frais de missions (repas et nuitées) est fixé par arrêté².

Les ressources documentaires

Sur supports traditionnel ou numérique, les pôles travail reçoivent des ouvrages et des périodiques juridiques, spécialisés en droit social. Ils bénéficient d'abonnements à des sites spécialisés. Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, ils ont notamment accès à des sources, périodiques et brochures éditées ou mises en ligne notamment par la CNAM ou l'INRS. Les services de documentation en Direccte ou en UT apportent une aide spécialisée sur des questions complexes.

La DGT comme les services régionaux élaborent des supports d'information et d'aide au travail des agents et à leurs diverses interventions. Le plus souvent les documents sont élaborés avec la contribution de groupes de travail, auxquels participent, selon les cas, des agents de contrôle, des agents ARM, des médecins inspecteurs du travail et des ingénieurs de prévention. L'intranet professionnel Sitère est le lieu dédié à la mutualisation documentaire, dont l'enrichissement est un enjeu partagé.

¹ Les autres agents des services, affectés à d'autres fonctions (emploi, services supports), les utilisent également ; une disponibilité permanente de véhicules est assurée pour les urgences, par exemple un déplacement immédiat sur les lieux d'un accident du travail

² Voir en annexe (CD) document IIID1.

Le système d'information

Le système d'information-travail en réseau (SITERE), déployé dans les services, sous-tend l'activité de l'inspection du travail dans son aspect *métier*. Il est constitué d'un ensemble d'applications destinées à la mise en commun d'informations sur les entreprises, sur les interventions effectuées, à la mutualisation des pratiques professionnelles, et au pilotage de l'action des services. Il permet d'intégrer l'ensemble des activités des services d'inspection, notamment les contrôles : les visites et leurs suites sont saisies, alimentant une base dans laquelle des informations sont accessibles à un groupe de sections. Le dispositif permet d'élaborer un suivi de l'activité des services.

L'application « Cap Sitere » est spécifiquement l'outil de saisie de l'activité d'inspection du travail par les agents de contrôle et les sections. Elle constitue également le vecteur d'échange de l'information entre les agents de contrôle qui peuvent accéder aux interventions de leurs collègues dans les entreprises qui les concernent.

La réalité des interventions à saisir étant complexe, des améliorations sont apportées peu à peu.

« Delphes » est l'outil synthétique de pilotage qui permet aux différents échelons de l'encadrement d'avoir un aperçu significatif de l'activité de l'inspection du travail, par type d'intervention, par thème, par suite donnée, par article du code du travail, par type d'action, etc. En effectuant des requêtes, l'utilisateur obtient des données chiffrées, agrégées et critérisées, qui offrent une vision de l'activité envisagée sous de multiples angles, au profit du dialogue de gestion entre les différents échelons du système et au service d'une prise de décision éclairée sur les orientations à lui donner.

L'intranet Sitère, ouvert à tous les agents en interne, sert à la mise en ligne des documents divers utiles aux services ; c'est le troisième outil structurant du système d'information : il assure, au sein du système d'inspection du travail, une double fonction de renforcement des liens entre la DGT et les services déconcentrés et de professionnalisation des services. L'intranet Sitère, avec plusieurs milliers de consultations par mois, plus de 4000 pages consultées par jour, est une source d'information pour les services ; il s'adresse à l'ensemble des agents relevant du système d'inspection du travail et prioritairement aux agents de contrôle en section d'inspection. Il est constitué d'une base documentaire destinée à donner les grands repères juridiques et à améliorer la pratique professionnelle sur les plans pratiques et juridiques, à partir des contributions des services déconcentrés et de l'administration centrale.

Une version **« nouvelle génération » de Sitère** est en construction, avec l'ambition de promouvoir une meilleure utilisation par la dynamisation de l'interface et la mise à disposition de nouvelles fonctionnalités en matière de gestion de base documentaire. Des sites collaboratifs à accès limité pourront être dédiés aux échanges et aux productions de collectifs de travail sur telle ou telle thématique de contrôle. La communication sur les grandes priorités d'action est également susceptible de trouver sa place dans l'architecture du système.

Remboursement des frais de déplacement et de mission

Les agents qui sont amenés à utiliser leur véhicule personnel pour les besoins de leur fonction sont indemnisés des frais engagés.

Taux des indemnités forfaitaires

Catégorie (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu'à 2 000 Kms (par Km)	De 2 001 à 10 000 Kms (par Km)	Au delà de 10 000 Kms (par Km)
De 5 CV et moins	0,25	0,31	0,18
De 6 et 7 CV	0,32	0,39	0,23
De 8 CV et plus	0,35	0,43	0,25

Source : Dagemo

Les agents qui, du fait de leurs déplacements de fonction, sont amenés à prendre leur repas à l'extérieur de leur résidence administrative perçoivent une indemnité de 15,25 € par repas.

Les agents amenés à se déplacer sur le territoire perçoivent des **indemnités forfaitaires** :

	Paris et petite couronne	Province
Indemnité repas	15,25 €	15,25 €
Indemnité nuitée	70 €	50 € ou 60 € pour les villes ci-dessous
Indemnité journalière (pour les collectivités territoriales : arrêté du 3 juillet 2006)	90 (maximal et sur justificatif du déplacement)	

Source Dagemo

Villes de province ouvrant droit à une indemnité de nuitée de 60 € : Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nantes, Nice, Rennes, Strasbourg, Toulouse.

Recrutement et formation des agents de l'inspection du travail

Le recrutement¹

Les inspecteurs du travail sont recrutés par trois concours distincts ouverts chaque année :

1. un concours externe pour des candidats titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur au moins équivalent à une licence (niveau II) ;
2. un concours interne à destination des fonctionnaires ou agents publics² ;
3. un troisième concours ouvert aux candidats justifiant au 1^{er} janvier de l'année, de l'exercice de huit années au total d'un ou plusieurs mandats ou d'une ou plusieurs activités définies au 3^o de l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984.

Autres voies de recrutement :

- > un **recrutement par voie d'accès professionnelle** (VAP) parmi les contrôleurs du travail justifiant au 1^{er} janvier de leur nomination de 8 ans de services effectifs dans le corps des contrôleurs du travail ;
- > un **recrutement sans concours** est effectué chaque année **au choix** parmi les contrôleurs du travail justifiant au 1^{er} janvier de l'année de la nomination de quinze ans de services effectifs dont dix en catégorie B. Ce dernier recrutement ne peut excéder un cinquième de postes offerts aux concours sus visés ;
- > un **examen professionnel d'inspecteur du travail** (EPIT) ouvert aux contrôleurs du travail en 2013 dans le cadre du plan de transformation d'emploi consécutif à la réforme « Ministère fort »

Afin de préparer les candidats aux concours externe et interne, l'administration a ouvert :

- > la CPI, classe préparatoire intégrée. Elle permet de préparer au concours externe des candidats sélectionnés parmi des publics défavorisés et particulièrement méritants ;
- > le cycle préparatoire au concours interne.

En sus des recrutements prévus par le décret n° 2003-770 du 20 août 2003, le ministère chargé du Travail a engagé dès l'année 2012 une réforme d'importance en vue de rénover le système d'inspection.

Dans le cadre de cette réforme, le corps des contrôleurs du travail a été mis en voie d'extinction sur une durée de 10 ans. Simultanément, la mise en œuvre d'un plan de transformation d'emploi vise, au moyen d'un examen professionnel, à promouvoir les contrôleurs du travail au grade d'inspecteurs du travail au terme d'une formation de 6 mois.

La première promotion de 130 inspecteurs stagiaires a intégré l'INTEFP le 9 décembre 2013.

La formation

Les agents de contrôle recrutés par concours sont pour la plupart issus de filières juridiques et économiques de l'enseignement supérieur. Une formation professionnelle, spécialisée, leur est cependant tout à fait nécessaire. Elle est dispensée à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP).

¹ De nombreuses informations sur les métiers et concours de l'inspection du travail (dont des annales des concours précédents) sont accessibles sur le site internet du ministère chargé du Travail : <http://travail-emploi.gouv.fr>

² Une reconnaissance des acquis de l'expérience est prévue pour l'admission au concours interne d'inspecteur du travail

S'agissant de la charge des programmes de formation gérés par l'INTEFP en 2013, la légère réduction des promotions statutaires, qui se confirmait jusqu'à lors depuis l'arrêt du plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT), se trouve inversée en 2013 en ce qui concerne les inspecteurs, en mettant à part la formation des inspecteurs stagiaires lauréats de l'EPIT : 80 inspecteurs³ en formation initiale (contre 52 en 2012⁴). En revanche, la promotion 2013 des contrôleurs du travail stagiaires est en diminution : 31 contrôleurs contre 76 en 2012. Les formations continues (FC et adaptation au poste) sont stables sur un an en nombre de jours, et en augmentation de 34% en nombre de stagiaires sur la même période (10.573 jours de formation pour 4110 stagiaires). Les stagiaires ont suivi en moyenne 2,6 jours de formation.

La différence constatée entre l'augmentation du nombre de stagiaires et celle du nombre de jours de stagiaires est essentiellement due à la tenue de séminaires, plus nombreux que les années précédentes en raison de l'accompagnement du projet de « Ministère fort ».

Les formations continues ont porté à 33 % sur le champ du travail, 24 % sur le champ de l'emploi et 22 % ont été consacrées à l'accompagnement du changement.

La formation statutaire des inspecteurs élèves du travail (IET)

Après leur réussite au concours, les candidats sont nommés inspecteurs élèves du travail et suivent le parcours de formation prévu par leur statut.

Trois promotions d'inspecteurs élèves du travail se croisent en alternance à l'INTEFP.

- > la promotion 2012 a terminé en décembre 2013 sa formation professionnelle de 15 mois commencée en septembre 2012. Au terme de la période de formation professionnelle, les 40 inspecteurs élèves ont été titularisés dans le grade d'inspecteur du travail ;
- > la promotion 2011 (39 inspecteurs élèves du travail), titularisée en décembre 2012, a poursuivi sa formation complémentaire de 3 mois en 2013 ;
- > la promotion 2013 (57 inspecteurs élèves du travail) a été accueillie en septembre 2013. Elle achèvera sa formation professionnelle fin novembre 2014.

La durée totale de la formation est statutairement maintenue à 18 mois. Désormais, la formation des IET se déroule en deux séquences, la première de 15 mois, sanctionnée par une évaluation finale conduisant à la titularisation et à l'affectation administrative. La seconde de 3 mois, adaptée au poste de travail, se déroule dans un délai maximum de 3 ans suivant la titularisation. L'ensemble des IET bénéficie de la même formation pendant les 15 premiers mois ; cette séquence est dénommée « formation professionnelle ». L'individualisation de la formation, nécessaire à la prise du premier poste, se fait pendant la période de « formation complémentaire » de 3 mois.

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

- > un stage pratique de longue durée dans les services (3 mois) après le démarrage de la formation, dont l'objectif pédagogique est de permettre aux IET d'appréhender les savoir-faire attendus d'un cadre de la fonction publique, de découvrir la traduction locale des organisations et du fonctionnement de l'administration, de s'immerger dans les activités propres chacun des champs de compétence des services (contrôle

³ 57 inspecteurs élèves du travail, 13 inspecteurs du travail issus d'une liste d'aptitude établie à hauteur d'un cinquième du nombre des recrutements par voie de concours, et 10 inspecteurs du travail issus de la voie d'accès professionnelle (VAP).

⁴ 39 inspecteurs élèves du travail, 15 inspecteurs du travail « 1/5^e » et VAP.

de la législation du travail, emploi, formation professionnelle), et de responsabiliser les élèves en leur confiant la réalisation et la formalisation de travaux ;

- > le stage en entreprise est conservé en vue de la découverte des organisations, du fonctionnement et des circuits de décision des entreprises, de leurs conséquences sur les conditions de travail et les relations sociales, en vue également de l'occupation d'un poste de production permettant une confrontation à la réalité des conditions de travail ;
- > le stage en juridiction est systématisé ;
- > une séquence de travail collectif est introduite, dans le cadre du second stage d'approfondissement dans les services déconcentrés ;
- > un stage européen ou international vise, en fin de parcours, à faire découvrir les caractéristiques et les pratiques des services dans d'autres pays.

La formation statutaire des contrôleurs du travail stagiaires

Après la réussite au concours, le candidat est nommé contrôleur stagiaire, puis titularisé un an après s'il donne satisfaction. Au cours de cette première année, les contrôleurs reçoivent la formation dispensée par l'INTEFP qui comporte un ou plusieurs stages pratiques. Cette formation repose sur deux axes : la préparation à l'exercice du premier emploi par une professionnalisation en lien avec l'affectation fonctionnelle, et l'acquisition d'une culture professionnelle commune préparant à la mobilité professionnelle et fonctionnelle. Basée sur le principe de l'alternance, la partie théorique de la formation est construite autour d'une période de formation généraliste d'une durée de 5 mois commune à tous les stagiaires quel que soit leur poste d'affectation, complétée par une période de spécialisation de 7 mois sur des enseignements adaptés au poste de travail.

Le corps des contrôleurs du travail ayant été placé en voie d'extinction, il n'y aura plus de recrutement après cette promotion formée en 2013.

La formation des agents des DREAL et de l'ASN

Dans le cadre d'une convention signée avec le ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer (MEEDDM) et l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), des agents issus des DREAL et de l'ASN qui exercent les missions d'inspection du travail ont reçu des formations communes sur le métier d'inspecteur du travail. Ces formations visent à donner des repères, (notamment méthodologiques) aux participants à partir de la résolution de situations qu'ils sont amenés à rencontrer. Elles se déroulent en deux temps : une première séquence sur les relations individuelles et collectives du travail et une deuxième séquence sur la santé et la sécurité au travail. Par ailleurs, en appui à la politique de l'Autorité de sûreté nucléaire qui souhaite développer la professionnalisation des agents qui exercent ces missions, trois « formations action » ont été mises en oeuvre, à partir d'échanges et d'analyses de la pratique du contrôle des situations de travail pour l'ensemble des agents (une vingtaine) de l'ASN. Dans le même temps, un travail d'élaboration de cursus de formations initiales individualisés a été réalisé avec l'ASN. Ces dispositifs sont reconduits en 2014

La contribution de l'INTEFP à la formation des agents

L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)

Généralités

Créé en 1975, l'INTEFP est, depuis le 1^{er} janvier 2006, un établissement public administratif (EPA) sous tutelle du ministre chargé du travail.

Il est constitué d'un établissement principal, le siège, sis à Marcy l'Étoile à proximité immédiate de Lyon, et de six centres interrégionaux de formation (CIF) situés à Paris, Nancy, Montpellier, Bordeaux, Nantes et Lille. Il est dirigé par un directeur assisté d'un directeur des études et d'un secrétaire général. Il est administré par un conseil d'administration et dispose d'un conseil scientifique et pédagogique pour conseiller la direction sur ses stratégies pédagogiques et pour aider à la réflexion sur des sujets de société ressortissant à l'activité de l'institut, que ce soit dans sa partie pédagogique, en matière de dialogue social, ou encore dans ses relations partenariales nationales, européennes et internationales.

Les missions de l'INTEFP sont définies par le décret 2005-1555 du 15 décembre 2005. Elles comprennent :

- la formation initiale des inspecteurs du travail (agents de catégorie A), d'une durée statutaire de 18 mois, et des contrôleurs du travail (agents de catégorie B), d'une durée statutaire de 20 semaines en alternance sur une période d'un an. La formation initiale des contrôleurs du travail se termine en décembre 2014 en raison de la mise en voie d'extinction du corps ;
- la préparation aux concours d'inspecteurs du travail : concours externe avec la CPI et concours interne avec le cycle préparatoire ;
- la formation continue de l'ensemble des agents du ministère du travail, de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social, qu'ils soient en administration centrale ou dans les services déconcentrés ;
- la formation interministérielle dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail notamment ;
- la formation inter-institutionnelle en matière de travail illégal ;
- la formation de fonctionnaires faisant fonction d'inspecteur du travail dans d'autres administrations (DREAL, ASN, Armées) ;
- la mise en œuvre d'actions de partenariat et de coopération aux niveaux national et international avec des administrations et des institutions publiques dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Par ailleurs, l'INTEFP est un lieu de confrontation d'idées et de débats entre responsables publics et acteurs économiques et sociaux, notamment lors de sessions nationales.

Les différents partenariats, nationaux, européens et internationaux enrichissent la réflexion au sein du ministère et de l'Institut, dans les domaines particulièrement vivants et évolutifs que sont le travail, l'emploi et l'économie, par exemple à travers le projet Astrées et le site collaboratif Eurodétachement.

L'INTEFP inscrit en outre son action dans l'accompagnement des DIRECCTE, aussi bien en termes de formation, en recueillant au plus près des services leurs besoins et en apportant des réponses adaptées à leurs problématiques, qu'en termes d'accompagnement de projets de service. Cette proximité est facilitée par l'implantation nationale de l'institut et régionale de ses établissements. Afin de coordonner au mieux l'action des CIF et de leur apporter un appui, notamment dans leur activité d'accompagnement des DIRECCTE, la direction de l'INTEFP a créé en 2012 le département des actions territoriales (DAT).

Les ressources en formateurs, en 2013, comprenaient plusieurs centaines d'intervenants issus des services déconcentrés, de l'administration centrale, d'autres ministères, ainsi que des consultants. L'institut gère un fond documentaire important ; un pôle appui ressources pédagogiques et documentaires a pour fonction de fournir des produits et services documentaires en interne mais aussi auprès des utilisateurs, d'accompagner le développement de l'usage du numérique en formation, de concevoir des produits et services multimédia et d'en assurer leur déploiement et leur suivi, et de proposer des outils de communication en ligne.

L'INTEFP a une activité de communication importante. Il entretient des relations avec divers partenaires ou réseaux, comme le GIP international, le Réseau des écoles de service public (RESP) ou le Réseau international des institutions de formation dans le domaine du travail (RiIFT) qui regroupe dix membres nationaux provenant principalement de l'Union européenne et du sud de la méditerranée.

La formation initiale et continue des agents de l'inspection du travail

La formation initiale et continue des agents de l'inspection du travail est assurée en premier lieu par l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). En 2014, celui-ci a également participé au processus de rénovation du système d'inspection du travail. Cette double contribution se déploie à travers différents rôles et fonctions complémentaires qui caractérisent l'Institut :

- un rôle d'école dans la conception et la mise en œuvre de la formation des inspecteurs du travail stagiaire issus du plan de transformation d'emploi, avec des promotions accrues en nombre d'agents, mais des formations modulaires qui permettent de tenir compte à la fois des enjeux majeurs du système d'inspection et des parcours antérieurs des agents ;
- un rôle d'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences de l'ensemble des agents des services concernés par les évolutions du système, avec la refondation complète des cursus ainsi qu'une offre nationale de formation renforçant la professionnalisation des agents ;
- l'accompagnement des grandes réformes publiques en combinant action de formation et mobilisation de partenariats externes, notamment européens ;
- son rôle de lieu de débat sur le travail et ses réalités, sur la mise en œuvre des politiques publiques, et sur l'organisation des services grâce aux sessions nationales, régionale ou aux séminaires ;
- un rôle d'appui méthodologique pour outiller les DIRECCTE confrontées à des processus de changement et à des projets de services structurants ;
- la fonction d'étude, notamment dans la réalisation de synthèses des travaux régionaux et nationaux, dans leur restitution et leur approfondissement ;
- un rôle d'accompagnement de l'encadrement dans l'animation et dans la mise en œuvre des processus de transformation.

Une augmentation généralisée de l'activité de formation

Dans un contexte d'évolution de l'organisation des services déconcentrés, l'activité pédagogique de l'INTEFP s'est développée durant l'année 2014.

Alors qu'en 2013 cette évolution se manifestait essentiellement par une augmentation du nombre de stagiaires, en 2014 elle se concrétise également par une augmentation massive du nombre de jours stagiaires (voir tableaux *infra*, chiffres et % par objets et lieux).

Formation initiale statutaire et préparations aux concours

Évolution de la formation des IET

Articulée autour de deux principes pédagogiques (l'acquisition d'un socle commun de compétences et l'adaptation de la formation à l'expérience professionnelle des agents), l'individualisation de la formation a été poursuivie en créant d'une part, des semaines d'adaptation distinguant les modules initiation (pour les débutants) et les modules perfectionnement (pour les agents ayant déjà occupés des fonctions de contrôle) et d'autre part, des semaines différenciées construites sur la base des spécialisations souhaitées par les ITS.

La réforme de 2010 distinguait deux périodes au sein de la formation statutaire des inspecteurs-élèves du travail :

- une période de formation professionnelle de 15 mois, dite de tronc commun, où les enseignements à l'INTEFP alternent avec des stages dans les services déconcentrés, en entreprise, en juridiction ou encore à l'étranger ;
- une période de formation statutaire complémentaire de 3 mois (sur les 3 années qui suivent la prise de poste des IET).

Sur la seconde période de formation, l'INTEFP continue d'augmenter sa capacité à proposer des formations complémentaires dans la première année d'affectation des IET. En effet, les modules proposés ne peuvent être regardés comme des modules de perfectionnement mais comme des modules de formation statutaire, nécessaires à l'exercice du métier d'inspecteur du travail (exemples : modules initiation sur l'amiante ou le licenciement des salariés protégés).

Un processus de suivi institué entre l'INTEFP et les DIRECCTE permet de connaître le nombre de jours de formations complémentaires dispensés à chaque IET sur les 3 années qui suivent sa titularisation (modules de formation proposés par l'INTEFP, formations dispensées dans le cadre de l'offre nationale de formation continue, des plans régionaux de formations, d'ateliers ou réunions d'échanges de pratiques en interne, etc.). Au regard des missions de l'agent, son responsable hiérarchique peut proposer à la validation de l'INTEFP un module de formation ou un stage qui complète l'offre de formation complémentaire.

Les promotions d'inspecteurs élèves du travail

Le plan de transformation d'emploi du système d'inspection s'est poursuivi. 205 inspecteurs du travail stagiaires (ITS) ont bénéficié d'un cursus individualisé. Deux promotions d'IET ont été ou sont entrain d'être formées, soit 130 élèves, près de 40 nouveaux IT en formation complémentaire, auxquels s'ajoutent 25 candidats préparant le concours.

La mise en œuvre du plan de transformation, dans sa deuxième année, s'est traduite par l'augmentation du nombre d'inspecteurs du travail stagiaires formés par l'INTEFP passant de 130 stagiaires à 205. Ces derniers ont été accueillis une semaine à Marcy-l'Étoile puis ont été répartis par groupes à Marcy ou dans les CIF de proximité.

Les 205 inspecteurs du travail stagiaires de la deuxième promotion de formation des lauréats de l'EPIT ont été accueillis à l'INTEFP du 3 novembre au 19 décembre 2014 (130 en 2013). 44 Inspecteurs du travail ont poursuivi leur formation à Marcy-l'Étoile et les autres ITS ont été répartis dans les 6 CIF de proximité. Leur formation, d'une durée de 6 mois, s'achevait en mai 2015.

En 2014, 1 320 journées de formation ont été délivrées sur le site de Marcy et 4 830 sur les autres sites de l'INTEFP (CIF) dans le cadre de nouveau dispositif.

Trois promotions d'inspecteurs élèves du travail se sont croisées en 2014 :

- 39 anciens inspecteurs élèves du travail de la promotion 2012, titularisés en décembre 2013, ont poursuivi en 2014 leur formation complémentaire de trois mois. 1 770 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre ;
- la promotion 2013 a terminé fin novembre 2014 sa formation, débutée 15 mois plus tôt, en septembre 2013. Au terme de la formation, 7 125 journées de formation ont été dispensées ;
- la promotion 2014 a été accueillie en septembre 2014. Elle achèvera sa formation professionnelle fin novembre 2015. Parmi les 72 inspecteurs élèves, 21 % sont internes contre 71 % d'externes, 47% sont des femmes, 53 % des hommes, et la moitié de la promotion a moins de 30 ans. Cette année, l'INTEFP a accueilli deux auditeurs monégasques qui ont suivi l'intégralité de la formation.

L'INTEFP a délivré ainsi 12 600 journées de formation liées à la formation initiale des inspecteurs élèves du travail.

La promotion d'inspecteurs du travail issus de la liste d'aptitude

Cette promotion était composée de 10 inspecteurs du travail en 2014. Leur formation d'une durée de 10 semaines a été basée à la fois sur des enseignements collectifs, parfois communs avec ceux des ITS et sur l'organisation de parcours de formation individualisés. 550 journées de formation ont été délivrées dans le cadre de ce dispositif.

Formations initiales des contrôleurs du travail

Il s'agit de l'ultime recrutement de contrôleurs du travail avant la mise en extinction du corps. Il se composait de 22 contrôleurs stagiaires. Le cursus de formation en alternance de 22 semaines s'est déroulé sur les 12 mois de l'année. Après une première séquence de 2 semaines à Marcy les stagiaires ont suivi les enseignements au CIF de Paris pour ceux affectés en section d'inspection (filiale du contrôle en entreprise) et au CIF de Lille, pour ceux affectés sur des fonctions centrées sur les politiques de l'emploi (filiale du développement de l'emploi et du marché du travail). Cette activité, ingénierie comprise, a représenté 2 212 journées de formation.

La préparation aux concours

En lien avec la DRH, l'Intefp met en œuvre des modules de formation préparant à différents concours et examens internes et externes du ministère du travail. Dans le cadre de la préparation aux concours en 2014, l'INTEFP a préparé 115 agents et auditeurs externes aux différents concours et examens, représentant 3 025 journées de formation.

Concours de catégorie A

Concours interne d'inspecteur du travail

Un cycle préparatoire au concours susvisé est ouvert aux agents de catégorie B ayant 4 ans d'ancienneté dans le service public. Il a réuni 10 personnes en 2014. Cette préparation d'une durée de 16 semaines a été organisée à Marcy-L'étoile. Ces agents ont passé le concours en

2015 ; six d'entre eux ont été déclarés admissibles. Pour le concours 2014 (préparation en 2013), sur 12 agents préparés, 8 contrôleurs du travail ont été reçus au concours d'inspecteur du travail.

800 journées de formation ont été délivrées dans le cadre de cette préparation.

Concours externe d'inspecteur du travail

Pour le concours 2014 (agents qui ont suivi la préparation en 2013), 3 auditeurs ont été admis à l'issue de la préparation à l'oral. Ils ont intégré la promotion 2014 des inspecteurs élèves du travail. En 2014, la classe préparatoire intégrée (CPI) a accueilli 15 auditeurs pour 5 mois. La préparation aux épreuves écrites s'appuyait sur des apports méthodologiques et théoriques et sur l'organisation de plusieurs devoirs réguliers dans les conditions du concours. A chaque auditeur de la CPI était associé également un tuteur issu du corps de l'inspection du travail. Ils ont passé le concours externe d'inspecteur du travail en 2015. 3 candidats ont été déclarés admissibles et bénéficient de la préparation à l'oral en 2015. 2 autres candidats, qui avaient suivi la préparation en 2014, ont rejoint la préparation à l'oral.

1905 journées de formation ont été dispensées dans ce cadre.

Préparation à l'examen professionnel d'inspecteur du travail

En 2014, l'INTEFP a maintenu son offre de formation à tous les agents de catégorie B des services déconcentrés du Ministère du travail souhaitant passer l'examen professionnel d'inspecteur du travail (et qui en remplissaient les conditions) en proposant un accès à une plateforme de formation à distance en vue de la préparation du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). En parallèle, l'accompagnement pédagogique des agents a été réalisé par les formateurs relais RAEP au sein de chacune des DIRECCTE. Les formateurs relais RAEP ont été réunis à l'INTEFP en mars 2014.

La formation continue

L'accompagnement du projet « Ministère fort »

L'année 2014 a été marquée par l'organisation de nombreux séminaires pour la mise en œuvre de la réforme du système d'inspection du travail :

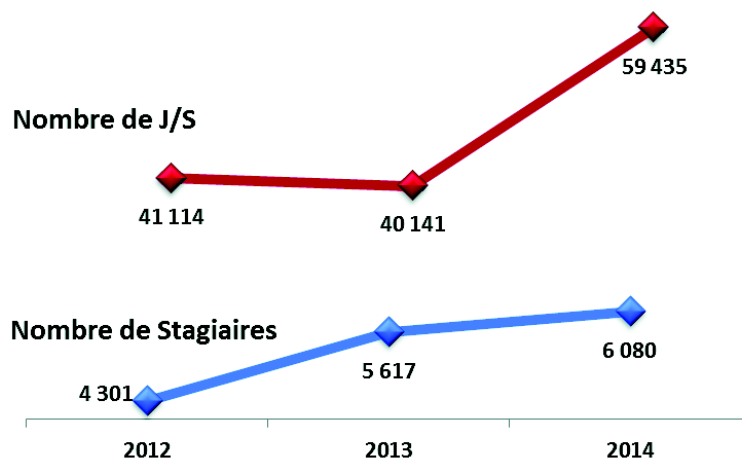
- une série de 5 séminaires « inter-codir » réunissant toutes les régions par phases successives (en mai, août, octobre et novembre 2014) afin d'accompagner l'encadrement dans la transition vers le nouveau système d'inspection du travail ;
- un séminaire de l'encadrement Travail en octobre à Paris en présence du Ministre ;
- un séminaire pilote réunissant une dizaine de responsables d'Unité Territoriale en décembre 2014, pour réfléchir au positionnement du RUT sur le champ Travail et à l'articulation de son champ de compétences notamment avec les responsables de pôle T et vis-à-vis des nouveaux responsables d'unité de contrôle (RUC).

L'ensemble de ces séminaires a permis de contribuer à la construction du futur référentiel de l'encadrement du SIT, institué en 2015, et de permettre aux différents échelons de l'encadrement de s'articuler convenablement. Ces séminaires ont également permis de dégager les rôles des différentes instances de décision, de l'unité de contrôle jusqu'au CODIR.

Parallèlement, l'accompagnement spécifique du projet de Ministère fort a mis l'accent sur la montée en compétences des agents de catégorie C pour lesquels un parcours modulaire a été construit. Les premières actions de formation ont été lancées en décembre 2014 en région PACA et Languedoc Roussillon, en lien avec le CIF concerné qui organise les formations en proximité.

Annexes : tableaux

Évolution du nombre de stagiaires et de jours/stagiaires entre 2012 et 2014*

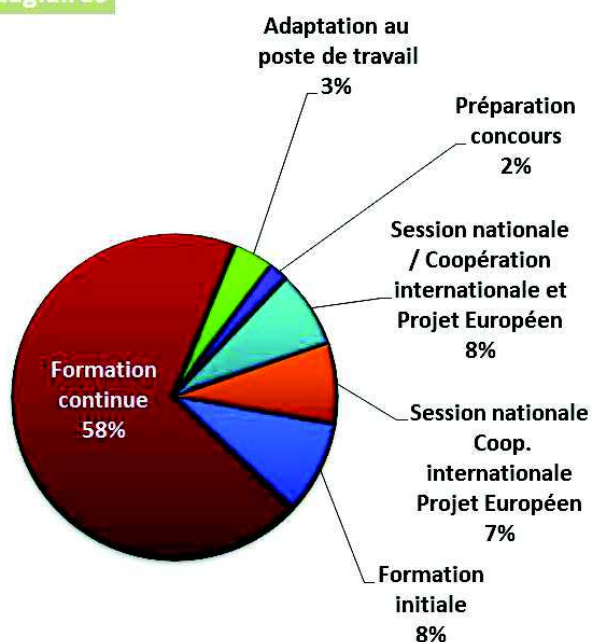


* (hors ISST, Expérimentation PRF et Ingénierie)

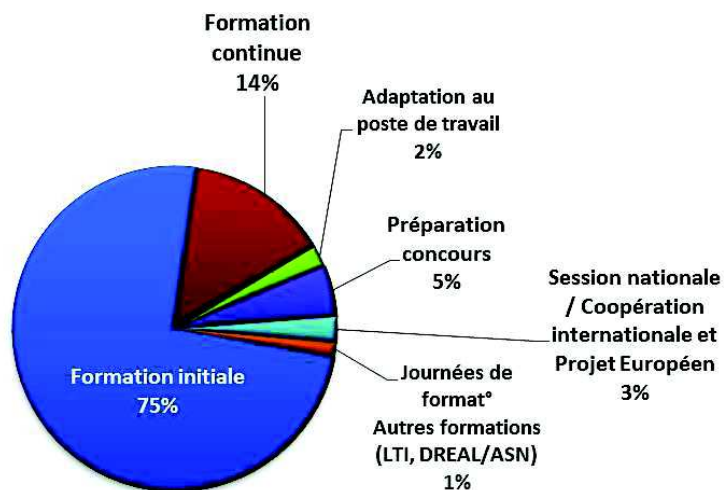
STAGIAIRES FORMES

JOURNEES DE FORMATION

Stagiaires



Journées de formation



Formation continue : tableau récapitulatif

		2014		Total
		Marcy	CIF	2014
Accompagnement SIT	Stagiaires	424	786	1210
	J/F	1 203	1 695	2 898
Accompagnement Pôle 3E	Stagiaires	315	409	724
	J/F	729	1 176	1 905
Accompagnement fonctions support	Stagiaires	207	51	258
	J/F	634	153	787
Accompagnement SESE	Stagiaires	26	69	95
	J/F	82	213	295
Accompagnement spécifique du projet Ministère fort	Stagiaires	396	30	426
	J/F	664	60	724
Apports extérieurs et partenariats	Stagiaires	60	16	76
	J/F	156	48	204
Insertion par l'activité économique	Stagiaires	155	999	1154
	J/F	155	1 113	1 268
Cycle de management supérieur	Stagiaires	30	0	30
	J/F	300	0	300
Activité RESP	Stagiaires	37	0	37
	J/F	116	0	116
TOTAL	Stagiaires	1650	2360	4010
	J/F	4 039	4 458	8 49

		2014		Total 2014
		Marcy	CIF	
Mobilité	Stagiaires	52	60	112
	J/F	208	692	900
Prise de poste	Stagiaires	109	10	119
	J/F	366	37	403
TOTAL	Stagiaires	161	70	231
	J/F	574	729	1 303
Ingénierie FC	Stagiaires	303	86	389
	J/F	703	177	880

Répartition des effectifs au sein du SIT par catégorie au 31/12/2014

Ministère du Travail - P155

Services déconcentrés DIRECCTE

(source SESAME/SYNERGIE RH - données en ETP)

31/12/2014				
METIERS	A	B	C	Total
Inspecteur chargé du contrôle des entreprises	855	0	0	855
Contrôleur chargé du contrôle des entreprises	0	1176	0	1176
Assistant au contrôle des entreprises	0	73	756	829
Chargé de l'appui ressources et méthodes de l'inspection	65	23	2	90
Médecin inspecteur du travail	31	0	0	31
Ingénieur de prévention	68	0	0	68
Chargé du renseignement travail	17	453	42	512
TOTAL GENERAL	1036	1725	800	3561

Répartition des effectifs au sein du SIT par genre au 31/12/2014

Ministère du Travail - P155 Services déconcentrés DIRECCTE (source SESAME/SYNERGIE RH - données en ETP)	31/12/2014		
METIERS	F	H	Total
Inspecteur chargé du contrôle des entreprises	458	397	855
Contrôleur chargé du contrôle des entreprises	732	444	1176
Assistant au contrôle des entreprises	772	57	829
Chargé de l'appui ressources et méthodes de l'inspection du travail	52	38	90
Médecin inspecteur du travail	22	9	31
Ingénieur de prévention	30	38	68
Chargé du renseignement travail	350	162	512
TOTAL GENERAL	2416	1145	3561

Ventilation géographique des effectifs de contrôle pour les corps affectés en UC au 31/12/2014

Services déconcentrés DIRECCTE (Source : SESAME/SYNERGIE RH - données en ETP)	Inspecteurs du travail chargés du contrôle			Contrôleurs du travail chargés du contrôle			Total général inspecteurs + contrôleurs		
Région	F	H	Total	F	H	Total	total F	total H	Total
Alsace	12,6	12,6	25,2	20,8	18,7	39,5	33,4	31,3	64,7
Aquitaine	27,5	17,7	45,2	46,6	14,8	61,4	74,1	32,5	106,6
Auvergne	9,3	10	19,3	20,5	10	30,5	29,8	20	49,8
Bourgogne	18,8	5	23,8	16,2	15	31,2	35	20	55
Bretagne	12,5	24,7	37,2	35,9	19	54,9	48,4	43,7	92,1
Centre	20,9	19	39,9	19,7	16,1	35,8	40,6	35,1	75,7
Champagne-Ardenne	11,9	6,9	18,8	12,8	7,6	20,4	24,7	14,5	39,2
Corse	3	0	3	6	5,6	11,6	9	5,6	14,6
Franche-Comté	10	6,6	16,6	5,8	12	17,8	15,8	18,6	34,4
Île-de-France	78	72,5	150,5	148,8	91,6	240,4	226,8	164,1	390,9
Languedoc-Roussillon	14,8	20,3	35,1	20	15,3	35,3	34,8	35,6	70,4
Limousin	2,8	5,5	8,3	11,8	5	16,8	14,6	10,5	25,1
Lorraine	15,4	8	23,4	27,6	21,8	49,4	43	29,8	72,8
Midi-Pyrénées	17,5	19,3	36,8	32,1	12,7	44,8	49,6	32	81,6
Nord-Pas-de-Calais	27,4	27,8	55,2	45	28,8	73,8	72,4	56,6	129
Basse-Normandie	9,6	6,8	16,4	13,2	9,8	23	22,8	16,6	39,4
Haute-Normandie	5,8	17	22,8	20,6	15,8	36,4	26,4	32,8	59,2
Pays de la Loire	23,7	23,8	47,5	39	32,6	71,6	62,7	56,4	119,1
Picardie	9	7	16	19,2	15,8	35	28,2	22,8	51
Poitou-Charentes	10,3	10	20,3	22,4	8	30,4	32,7	18	50,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	42,4	26,1	68,5	53,1	23,6	76,7	95,5	49,7	145,2
Rhône-Alpes	56,1	35	91,1	76,6	34,1	110,7	132,7	69,1	201,8
Guadeloupe	3,4	2,5	5,9	2	2	4	5,4	4,5	9,9
Martinique	4	2	6	4	3	7	8	5	13
Guyane	1	2	3	3	1	4	4	3	7
La Réunion	7	7	14	3	3	6	10	10	20
Mayotte	2	2	4	6	1	7	8	3	11
Saint Pierre et Miquelon	1	0	1		0,2	0,2	1	0,2	1,2
TOTAL	457,7	397,1	854,8	731,7	443,9	1175,6	1189,4	841	2030,4
TOTAL arrondi	458	397	855	732	444	1176	1190	841	2031

Services déconcentrés DIRECCTE (Source : SESAME/SYNERGIE RH - données en ETP)	Assistants au contrôle des entreprises catégorie B			Assistants au contrôle des entreprises catégorie C			Total général		
Région	F	H	Total	F	H	Total	Total F	Total H	Total F+H
Alsace	2,6	0	2,6	24,3	2	26,3	26,9	2	28,9
Aquitaine	3,8	0	3,8	36	2	38	39,8	2	41,8
Auvergne	1	0	1	8,6	0	8,6	9,6	0	9,6
Bourgogne	1	0	1	14,5	1	15,5	15,5	1	16,5
Bretagne	1	0	1	35,7	2	37,7	36,7	2	38,7
Centre	0	0	0	30,6	2	32,6	30,6	2	32,6
Champagne-Ardenne	0	0	0	8,6	0	8,6	8,6	0	8,6
Corse	0	0	0	4,8	0	4,8	4,8	0	4,8
Franche-Comté	3	0	3	10,5	1	11,5	13,5	1	14,5
Île-de-France	24,8	1,7	26,5	150,4	14,5	164,9	175,2	16,2	191,4
Languedoc-Roussillon	6,8	0	6,8	26	0	26	32,8	0	32,8
Limousin	1	0	1	12,2	0,8	13	13,2	0,8	14
Lorraine	2	0	2	28,1	0	28,1	30,1	0	30,1
Midi-Pyrénées	2,2	1	3,2	32,9	2	34,9	35,1	3	38,1
Nord-Pas-de-Calais	1,4	0	1,4	25,5	3,5	29	26,9	3,5	30,4
Basse-Normandie	2,2	0	2,2	17,7	0	17,7	19,9	0	19,9
Haute-Normandie	2,6	0	2,6	21,9	4,7	26,6	24,5	4,7	29,2
Pays de la Loire	2,8	0	2,8	49,1	4	53,1	51,9	4	55,9
Picardie	0	0	0	22,4	1	23,4	22,4	1	23,4
Poitou-Charentes	1	0	1	18,1	2	20,1	19,1	2	21,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3,3	2	5,3	47	4	51	50,3	6	56,3
Rhône-Alpes	6,7	0	6,7	62,5	3	65,5	69,2	3	72,2
Guadeloupe	0	0	0	6	0	6	6	0	6
Martinique	0	0	0	4	0	4	4	0	4
Guyane	0	0	0	1	2	3	1	2	3
La Réunion	0	0	0	5	1	6	5	1	6
Mayotte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Saint Pierre et Miquelon	0	0	0	0,2		0,2	0,2	0	0,2
TOTAL GENERAL	69,2	4,7	73,9	703,5	52,5	756	772,7	57,2	829,9
Total arrondi (communiqué)	69	5	73	703,5	52,5	756	772	57	829

Évolution des effectifs en contrôle (en ETP)

Services déconcentrés DIRECCTE (source SESAME/SYNERGIE RH - données en ETP)	31/12/2008		31/12/2009		31/12/2010		31/12/2011		31/12/2012		31/12/2013		31/12/2014	
METIERS	Total	% p.r.au total général POLE T	Total	% p.r.au total général POLE T	Total	% p.r.au total général POLE T	Total	% p.r.au total général POLE T	Total	% p.r.au total général POLE T	Total	% p.r.au total général POLE T	Total	% p.r.au total général POLE T
Inspecteur chargé du contrôle des entreprises (Y compris lutte contre le travail illégal)	520	13,9%	754	16,7%	781	16,8%	796	17,0%	783	16,7%	781	17,0%	855	n.d.
Contrôleur chargé du contrôle des entreprises (Y compris lutte contre le travail illégal)	1173	31,3%	1422	31,4%	1 468	31,6%	1 450	31,0%	1428	30,5%	1320	28,7%	1176	n.d.
Total inspecteur + contrôleur chargés du contrôle des entreprises	1693	45,1%	2176	48,1%	2 249	48,4%	2 246	48,0%	2211	47,3%	2101	45,6%	2031	n.d.
Inspecteur du travail stagiaire											130		205	
Total	1693		2176		2 249		2 246		2211		2231		2236	
Responsable d'unité de contrôle (y compris LTI)													226	
Total (RUC compris)													2462	
TOTAL GENERAL POLE T	3753	100%	4527	100%	4642	100%	4678	100%	4679	100%	4604	100%	n. d.	
TOTAL GENERAL DIRECCTE	9082	100%	9710	100%	9528	100%	9126	100%	8962	100%	8810	100%	8648	

Les grilles indiciaires dans l'inspection du travail

Grades	Échelons	Indices majorés	Durée moyenne dans l'échelon	Durée minimum dans l'échelon	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) <u>à partir du 1^{er} juillet 2010</u>
Directeur du travail (1)	6	HE A3 : 963 HE A2 : 916 HE A1 : 881			4 458,96 4 241,34 4 079,28
	5	821	3 ans	2 ans 3 mois	3 801,46
	4	783	3 ans	2 ans 3 mois	3 625,51
	3	734	3 ans	2 ans 3 mois	3 398,63
	2	696	2 ans	1 an 6 mois	3 222,68
	1	658	2 ans	1 an 6 mois	3 046,73
Directeur adjoint du travail	8	783			3 625,51
	7	745	3 ans	2 ans 3 mois	3 449,56
	6	714	3 ans	2 ans 3 mois	3 306,02
	5	684	2 ans	1 an 6 mois	3 157,11
	4	653	2 ans	1 an 6 mois	3 023,58
	3	623	2 ans	1 an 6 mois	2 884,67
	2	585	2 ans	1 an 6 mois	2 708,72
	1	543	2 ans	1 an 6 mois	2 514,24
Inspecteur du travail	10	696			3 222,68
	9	664	4 ans	3 ans	3 074,51
	8	634	3 ans	2 ans 3 mois	2 935,60
	7	585	3 ans	2 ans 3 mois	2 708,72
	6	543	3 ans	2 ans 3 mois	2 514,24
	5	505	2 ans	1 an 6 mois	2 338,29
	4	482	2 ans	1 an 6 mois	2 231,80
	3	454	2 ans	1 an 6 mois	2 102,15
	2	423	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 958,61
	1	395	1 an 6 mois	1 an 6 mois	1 828,96
	Inspecteur-élève	357			1 653,01

(1) Le décret 2011-182 du 15 février 2011 a abrogé l'arrêté du 1^{er} août 2000 fixant l'échelonnement indiciaire du corps de l'inspection du travail et a notamment supprimé l'échelon fonctionnel.

Suite à la création des Direccte, services déconcentrés communs au ministère de l'économie et au ministère du travail (décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009), une nouvelle grille indiciaire des emplois de direction a été mise en place (cf. décrets n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatifs aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat et n° 2009-361 du 31 mars 2009 fixant l'échelonnement indiciaire de ces emplois). La grille indiciaire est la suivante selon le groupe de classement des emplois :

Groupes I et II pour les emplois de DIRECCTE

Groupes, II, III, IV et V pour les emplois de DRA : directeurs régionaux adjoints qui peuvent exercer des fonctions de responsable de pôle, de responsable d'unité territoriale ou de secrétaire général.

Groupe I

Echelons	Durée	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
4		HE D	D 3 : 5 880,47
			D 2 : 5 635,06
			D 1 : 5 383,65
3	3 ans	HE C	C 3 : 5 383,65
			C 2 : 5 273,90
			C 1 : 5 162,77
2	2 ans	HE B Bis	B Bis 3 : 5 162,77
			B Bis 2 : 5 028,49
			B Bis 1 : 4 898,94
1	2 ans	HE B	B 3 : 4 898,84
			B 2 : 4 648,81
			B 1 : 4 458,96

Groupe II

Echelons	Durée	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
4		HE C	C 3 : 5 383,65
			C 2 : 5 273,90
			C 1 : 5 162,77
3	3 ans	HE B Bis	B Bis 3 : 5 162,77
			B Bis 2 : 5 028,49
			B Bis 1 : 4 898,94
2	2 ans	HE B	B 3 : 4 898,84
			B 2 : 4 648,81
			B 1 : 4 458,97
1	2 ans	HEA	A 3 : 4 458,97
			A 2 : 4 241,34
			A 1 : 4 079,29

Groupe III

Echelons	Durée	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
5		HEB Bis	B bis 3 : 5 162,77 B bis 2 : 5 028,49 B bis 1 : 4 898,84
4	3 ans	HE B	B 3 : 4 898,84 B 2 : 4 648,81 B 1 : 4 458,97
3	2 ans	HE A	A 3 : 4 458,97 A 2 : 4 241,34 A 1 : 4 079,29
2	2 ans	821	3 801,46
1	2 ans	783	3 625,51

Groupe IV

Echelons	Durée	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
5		HEB	B 3 : 4 898,84 B 2 : 4 648,81 B 1 : 4 458,97
4	3 ans	HE A	A 3 : 4 458,97 A 2 : 4 241,34 A 1 : 4 079,29
3	2 ans	821	3 801,46
2	2 ans	783	3 625,51
1	2 ans	734	3 398,63

Groupe V

Echelons	Durée	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
6		HE A	A 3 : 4 458,97 A 2 : 4 241,34 A 1 : 4 079,29
5	3 ans	821	3 801,46
4	3 ans	783	3 625,51
3	2 ans	734	3 398,63
2	2 ans	696	3 322,68
1	2 ans	658	3 046,73

Le décret 2011-182 visé plus haut a introduit l'échelonnement indiciaire ci-après applicable aux 53 emplois de responsables d'unité territoriale ne relevant pas du statut d'emploi de directeur d'administration territoriale de l'Etat

Responsable d'unité territoriale		Indices majorés	Durée échelon	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du 1 ^{er} juillet 2010
	Echelon special (2)	HEB		B 3 : 4 898,84 B 2 : 4 648,81 B 1 : 4 458,97
	6	HEA	3 ans	A 3 : 4 458,96 A 2 : 4 241,34 A 1 : 4 079,28
	5	821	2 ans	3 801,46
	4	783	2 ans	3 625,51
	3	734	2 ans	3 412,50
	2	696	2 ans	3 222,68
	1	658	2 ans	3 046,73

(2) 18 emplois de responsable d'unité territoriale, dont la liste est fixée par arrêté du 15 février 2011, peuvent accéder à l'échelon spécial.

Les grilles indiciaires des membres du corps des contrôleurs du travail

Contrôleur du travail de classe normale

Échelon	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du <u>1^{er} juillet 2010</u>
1 ^{er}	1 an	308	1 426,12
2 ^e	1 an et 6 mois	316	1 463,17
3 ^e	1 an et 6 mois	324	1 500,21
4 ^e	1 an et 6 mois	335	1 551,14
5 ^e	1 an et 6 mois	346	1 602,08
6 ^e	2 ans	357	1 653,01
7 ^e	3 ans	371	1 717,83
8 ^e	3 ans	385	1 782,66
9 ^e	3 ans	401	1 856,74
10 ^e	3 ans	421	1 949,35
11 ^e	4 ans	446	2 065,11
12 ^e		473	2 190,12

Contrôleur du travail de classe supérieure

Échelon	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du <u>1^{er} juillet 2010</u>
1 ^{er}	2 ans	387	1 791,92
2 ^e	2 ans	405	1 875,26
3 ^e	3 ans	423	1 958,61
4 ^e	3 ans	441	2 041,95
5 ^e	4 ans	469	2 171,60
6 ^e		500	2 315,14

Contrôleur du travail de classe exceptionnelle

Échelon	Durée moyenne du temps passé dans l'échelon	Indices majorés	Traitements bruts mensuels en € (hors primes) à partir du <u>1^{er} juillet 2010</u>
1 ^e	2 ans	443	2 051,21
2 ^e	2 ans	461	2 134,56
3 ^e	2 ans et 6 mois	483	2 236,43
4 ^e	2 ans et 6 mois	507	2 347,55
5 ^e		534	2 472,57

Plafonds juridiques des primes de l'inspection du travail

Corps de l'inspection du travail			
1. prime d'activité			
Grade	Taux moyen réglementaire (TMR)	Taux plafond réglementaire (TMR*2)	Taux maximum déplafonné (+ 30 %) - Pour 25 % au + de l'effectif de chaque grade
Directeur du travail	6 743,89 €	13 487,78 €	17 534,11 €
Directeur adjoint du travail	4 857,03 €	9 714,06 €	12 628,28 €
Inspecteur du travail	3 781,04 €	7 562,08 €	9 830,70 €
2. prime de technicité			
Grade	Taux moyen Réglementaire (TMR)	Taux plafond réglementaire (TMR*2)	Il est à noter que tous les agents du corps de l'inspection du travail perçoivent un taux unique de prime de technicité de 2 500 €
Tous grades	2 286,74 €	4 573,48 €	

Corps des contrôleurs du travail		
1. prime d'activité		
Grade	Taux moyen réglementaire (TMR)	Taux plafond réglementaire (TMR*2)
Classe exceptionnelle	2 711,15 €	5 422,30 €
Classe supérieure	2 665,57 €	5 331,14 €
Classe normale	2 249,39 €	4 498,78 €
2. prime de technicité		
Grade	Taux moyen Réglementaire (TMR)	Taux plafond réglementaire (TMR*2)
Tous grades	1 219,60 €	2 439,20 €
Il est à noter que tous les contrôleurs du travail perçoivent un taux unique de prime de Technicité de 1 600 €		

La rémunération des médecins inspecteurs du travail

Rémunération des médecins inspecteurs du travail au 1^{er} juillet 2010¹

Ancienneté (l'expérience professionnelle étant reprise à hauteur de 1/3 des services effectués en médecine)	Rémunération annuelle
dès le recrutement	52 334 €
après 5 ans dans le service	64 170 €
après 10 ans dans le service	69 006 €
après 15 ans dans le service	76 260 €
tranche exceptionnelle	83 514 €

Rémunération des médecins inspecteurs du travail à compter du 1^{er} juillet 2014²

Barème	Rémunération brute annuelle
Tranche « recrutement »	68.478 €
après 2 ans dans le service	71 560 €
après 5 ans dans le service	73 778 €
après 10 ans dans le service	76 065 €
après 15 ans dans le service	78 423 €
après 20 ans dans le service	80 070 €
Tranche « exceptionnelle » maintenue	83 514 €

¹ Décision du 5 août 2010

² Décision du 24 novembre 2014, BO Travail du 30 juin 2015

Organisation territoriale du système d'inspection du travail (définitif vérifié) - Mai 2014

D ⁱ eccte	Départements	Nombre d'UC (hors UCR)	Nombre de sections (hors UCR)	Nombre d'UCR	Nb d'agents UCR	TOTAL UC	TOTAL agents	Observations
Alsace	Bas-Rhin (67)	4	41					50 en 2015 en ajoutant 1 à l'UCR
	Haut-Rhin (68)	4	29					
		8	70	1	5	9	75	
Aquitaine	Gironde (33)	5	50					
	Pyrénées-Atlantiques (64)	2	27					
	Dordogne (24)	1	11					
	Landes (40)	1	11					
	Lot-et-Garonne (47)	1	11					
		10	110	3	12	13	122	
Auvergne	Allier (03)	1	11					
	Cantal (15)	1	6					
	Haute-Loire (43)	1	8					
	Puy-de-Dôme (63)	3	22					
		6	47	1	2	7	49	
Basse Normandie	Calvados (14)	2	23					
	Manche (50)	2	15					
	Orne (61)	1	9					
		5	47	1	3	6	50	
Bourgogne	Côte-d'Or (21)	2	19					
	Nièvre (58)	1	7					
	Saône-et-Loire (71)	2	18					
	Yonne (89)	1	11					
		6	55	1	3	7	58	
Bretagne	Côtes-d'Armor (22)	2	17					
	Finistère (29)	3	27					
	Ille-et-Vilaine (35)	3	37					
	Morbihan (56)	2	21					
		10	102	1	5	11	107	
Centre	Cher (18)	1	10					
	Eure-et-Loir (28)	2	14					
	Indre (36)	1	8					
	Indre-et-Loire (37)	2	22					
	Loir-et-Cher (41)	1	11					
	Loiret (45)	3	24					
		10	89	1	3	11	92	
Champagne Ardenne	Ardennes (08)	1	9					
	Aube (10)	1	14					
	Marne (51 Chalons)	1	13					
	Marne (51 Reims)	1	12					
	Haute-Marne (52)	1	9					
		5	57	1	4	6	61	
Corse	Corse-du-Sud (2A)	1	9					
	Haute-Corse (2B)	1	8					
		2	17	1	5	3	22	
Franche Comté	Territoire de Belfort (90)	1	10					
	Haute-Saône (70)	1	7					
	Jura (39)	1	8					
	Doubs (25)	1	14					
		4	39	1	2	5	41	
Guadeloupe	971	1	13					
		1	13	1	2	2	15	
Guyane	973	1	7					
		1	7	0	0	1	7	
Haute Normandie	Eure (27)	2	19					
	Seine-Maritime (76)	4	47					
		6	66	1	3	7	69	
Ile de France	Paris (75)	14	148					
	Seine-et-Marne (77)	4	39					
	Yvelines (78)	4	42					
	Essonne (91)	3	34					
	Hauts-de-Seine (92)	9	78					
	Seine-Saint-Denis (93)	5	51					
	Val-de-Marne (94)	5	43					
	Val-d'Oise (95)	3	33					
		47	468	1	20	48	488	
Languedoc Roussillon	Aude (11)	1	10					13 en 2016
	Gard (30)	2	18					
	Hérault (34)	3	29					
	Lozère (48)	1	3					
	Pyrénées-Orientales (66)	1	12					
		8	72	1	4	9	76	
Limousin	Corrèze (19)	1	9					
	Creuse (23)	1	4					
	Haute-Vienne (87)	1	14					
		3	27	1	3	4	30	
Lorraine	Meurthe-et-Moselle (54)	2	20					
	Meuse (55)	1	5					
	Moselle (57)	3	31					
	Vosges (88)	1	11					
		7	67	1	6	8	73	
Martinique	972	1	9					
		1	9	1	3	2	12	
Mayotte	976	1	3					
		1	3	1	3	2	6	
Midi Pyrénées	Ariège (09)	1	4					
	Aveyron (12)	1	9					
	Haute-Garonne (31)	5	44					
	Gers (32)	1	6					
	Lot (46)	1	5					
	Hautes-Pyrénées (65)	1	8					

Organisation territoriale du système d'inspection du travail (définitif vérifié) - Mai 2014

D ⁱ eccte	Départements	Nombre d'UC (hors UCR)	Nombre de sections (hors UCR)	Nombre d'UCR	Nb d'agents UCR	TOTAL UC	TOTAL agents	Observations
	Tarn (81)	1	12					
	Tarn-et-Garonne (82)	1	8					
		12	96	1	3	13	99	
Nord Pas de Calais	Nord (59L)	6	68					
	Nord (59V)	2	21					
	Pas-de-Calais (62)	4	40					
		12	129	1	9	13	138	
PACA	Alpes-de-Haute-Provence (04)	1	5					
	Hautes-Alpes (05)	1	6					
	Alpes-Maritimes (06)	4	33					
	Bouches-du-Rhône (13)	6	66					
	Var (83)	3	27					
	Vaucluse (84)	2	20					
		17	157	1	9	18	166	
Pays de la Loire	Loire-Atlantique (44)	4	47					127 agents fin 2014 mais cible 113 au 31/12/2015
	Maine-et-Loire (49)	3	28					
	Mayenne (53)	1	10					
	Sarthe (72)	2	17					
	Vendée (85)	2	21					
		12	123	1	6	13	129	
Picardie	Aisne (02)	2	18					
	Oise (60)	3	26					
	Somme (80)	2	20					
		7	64	1	3	8	67	
Poitou Charente	Charente (16)	1	12					
	Charente-Maritime (17)	2	22					
	Deux-Sèvres (79)	1	13					
	Vienne (86)	2	14					
		6	61	1	3	7	64	
La Réunion	974	2	16					
		2	16	1	2	3	18	
Rhône Alpes	Ain (01)	2	17					
	Ardèche (07)	1	8					
	Drôme (26)	2	15					
	Isère (38)	3	32					
	Loire (42)	3	24					
	Rhône (69)	6	69					
	Savoie (73)	2	15					
	Haute-Savoie(74)	3	24					
	UC interdépartementale	1	8					
		23	212	1	8	24	220	
Total		232	2 223	28	131	260	2 354	

Quelques observations sur les incidents de contrôle

Les faits de menaces, d'outrage, de violences verbales ou physiques commis à l'endroit des agents de l'inspection du travail constituent la partie la plus préjudiciable de ce qu'on appelle les « incidents de contrôle », et ils en sont inséparables. Les incidents de contrôle sont variés, par leurs caractéristiques propres, par leur retentissement individuel, collectif dans le milieu de travail, voire public, et par leur gravité, qui dépend de différents paramètres : le degré de violence verbale ou physique, la tonalité perçue par l'agent, le risque encouru, l'impact sur l'acte de contrôle.

L'auteur de l'incident peut être toute personne présente : chef d'établissement, spectateur, conjoint de l'employeur, salarié, prestataire, etc.

Les agents de secrétariat, en premier contact avec le public, sont couramment exposés à des attitudes de mécontentement et d'agressivité ; elles relèvent de ce qui est ordinairement désigné comme incident avec un usager, mais font l'objet d'une surveillance et d'une prévention.

Le risque est à l'évidence supérieur lorsqu'un agent de contrôle se trouve seul en milieu de travail, dans l'espace privé et clos d'un établissement, ou bien ouvert et vaste d'un chantier.

L'attitude négative ou d'inertie de l'employeur ou de son préposé renâclant à toute communication, prémisses éventuelles d'une volonté de faire obstacle, n'est pas en soi un *incident* au sens adopté ici. Cependant, s'agissant des faits se produisant lors de visites d'établissements ou de sites de travail, la tentative d'éluder ou contrecarrer le contrôle par tout moyen en est le mobile fondamental. La tentative de subvertir la présence de l'agent de contrôle par la dérision, l'apostrophe, la provocation ou l'acrimonie, devant les salariés ou d'autres spectateurs, obéit à ce mobile.

La typologie des incidents comprend plusieurs niveaux. Si des paroles protestataires à tonalité de résistance au contrôle ou de défoulement sont fréquentes et peuvent être dépassées rapidement au profit d'une poursuite normale de l'intervention, le niveau de l'incident caractérisé est atteint lorsque surviennent des paroles contestataires plus agressives, réitérées, à visée d'intimidation, des propos menaçants, insultants ou outrageants, des vociférations. Dans les cas plus dangereux, l'incident fait irruption brusquement. L'agent de contrôle est rapidement pris de court : même si des attitudes corporelles et verbales potentiellement hostiles l'ont mis en alerte, il est souvent difficile, sur le moment, d'en anticiper la portée et la suite possible ; l'apparente « gesticulation » dont fait montre un interlocuteur récalcitrant ou menaçant n'est pas incompatible avec un risque d'agression physique effective¹. C'est pourquoi il est indiqué aux agents de ne pas s'exposer davantage dès que des signes d'hostilité manifeste surgissent.

Chaque année, quelques cas d'agression physique surviennent. Les voies de fait caractérisées avec empoignade, bousculade, poursuite, blessure, font l'objet d'une mobilisation immédiate et de suites pénales et civiles de façon quasi-systématique.

¹ Ainsi, un ouvrier a été condamné à 6 mois de prison pour avoir, le 14 novembre 2012, avec parpaing en mains, menacé l'inspecteur du travail de le « balancer » d'une hauteur de dix mètres (source : Direccte de Nouvelle-Calédonie).

Textes de référence relatifs à la protection fonctionnelle des agents de l'inspection du travail

- La **loi n° 83-634 du 13 juillet 1983**, modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 11 et 11 bis A et 23, complétée par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, notamment son article 2-1, sont le fondement législatif et réglementaire des textes suivants.
- Une **circulaire du ministre de la justice du 12 mai 2005** attirait l'attention des parquets sur les infractions commises au préjudice de contrôleurs du travail.
- La **circulaire du 21 août 2003** relative à la protection fonctionnelle des agents mis en cause dans le cadre de procédures pénales, et la note technique DAGEMO/BCG/MICAPCOR n° 2003-8 du 24 septembre 2003 relative au renforcement de la protection fonctionnelle et à l'organisation de l'appui en cas de mise en cause de la responsabilité pénale des fonctionnaires et agents publics à l'occasion de faits n'ayant pas le caractère d'une faute personnelle, renforcent le volet juridique et technique de la protection fonctionnelle : mise en place d'une cellule nationale d'urgence et d'appui et de cellules régionales ainsi que la constitution d'un réseau d'avocats. Ces cellules ont pour vocation la veille, l'anticipation et le suivi des cas signalés, avec une obligation de grande réactivité, d'opérationnalité immédiate et durable, à tous les niveaux de la hiérarchie.
- La **note technique DAGEMO-MICAPCOR n° 2004-02 du 3 février 2004** relative au dispositif de soutien psychologique mis en place pour les agents des services centraux et déconcentrés, victimes d'un événement grave, exceptionnel, dans l'exercice de leurs fonctions prévoit une prise en charge des agents sur le plan psychologique : ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la politique des conditions de travail du ministère. Proposé à l'agent et en aucun cas imposé, il comprend deux volets essentiels : l'un s'appuie sur la mobilisation de l'environnement proche, de la hiérarchie, des cellules régionales, voire de la cellule nationale, l'autre sur l'intervention de psychologues cliniciens répartis sur tout le territoire national.
- La **circulaire DAGEMO du 25 avril 2005 n° 2005-03** relative au plan d'amélioration de la sécurité et de la protection des agents porte comme son titre l'indique sur un objectif de meilleure prise en charge.
- Une **note ministérielle aux services déconcentrés du 25 septembre 2007** rappelle les procédures d'alerte et prévoit la coordination avec le ministère de la justice et, localement, avec les parquets notamment aux fins de réduction des délais entre les faits et les poursuites.
- Une **lettre Dagemo du 11 mars 2009** présente le dispositif de protection fonctionnelle à destination des agents en provenance d'autres départements ministériels, désormais placés, du fait de la fusion, sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Un document de synthèse à l'intention des agents est disponible dans l'intranet Sitère.

La protection fonctionnelle des agents en 2014

Les demandes de protection liées aux outrages, menaces, violences verbales ou physiques, à l'encontre des agents de l'État lors de l'exercice de leurs missions ont vu leur nombre diminuer en 2014 : 62 dossiers par rapport à l'année précédente (2013 : 92). Toutefois, l'importance de certains incidents en cause a justifié une comparution immédiate.

Les demandes de protection fonctionnelle en 2014

En 2014, les 62 agents de l'État qui ont eu recours à la procédure de demande de protection fonctionnelle se répartissent comme suit :

- 1 responsable d'UT ;
- 2 directeurs adjoints ;
- 15 inspecteurs du travail ;
- 33 contrôleurs du travail ;
- 11 « autres catégories »¹.

Une demande de protection fonctionnelle a concerné des situations de mise en cause pénale des agents (MCP) (6 en 2013). Les nouvelles mises en cause traitées par la DAJ concernent soit des mises en cause des décisions de l'inspecteur du travail dans l'entreprise, soit des plaintes pour harcèlement moral ou subornation de témoins salariés de l'entreprise qui ont fait condamner leur employeur.

Comme en 2013, l'origine de la très grande majorité des demandes de protection fonctionnelle reste la catégorie des outrages et des injures dont le nombre reste plus élevé que les autres incriminations. Les menaces et menaces de mort ont diminué fortement puisqu'elles passent de 40 en 2011, 25 en 2012, 6 en 2013 (2 femmes et 3 hommes s'agissant des menaces de mort) et une en 2014 (un homme). Les nouveaux textes en vigueur permettent désormais d'envisager de poursuivre certains membres de la hiérarchie ou collaborateurs pour harcèlement moral.

23 demandes de protection fonctionnelle ont fait l'objet de rejet en 2014.

- Neuf d'entre elles ont fait l'objet de refus implicites non motivés à l'expiration d'un délai de deux mois suivant la réception de la demande ; les faits dénoncés n'étaient pas reliés aux fonctions ou à l'exercice des fonctions de l'agent de contrôle, tel que prévu par le 3^e alinéa de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983² par exemple : conflit interpersonnel et interne au service ne faisant l'objet d'aucune plainte au pénal (5) ; d'autres dossiers étaient incomplets et n'ont pas permis de les instruire même à ce jour car les procès-verbaux relevés par les agents ne sont pas parvenus au service instructeur (3) ; une demande contestait l'appréciation normale d'un supérieur hiérarchique au regard de la manière de servir de cet agent (1).

- Quatre demandes relatives à une diffamation ont été déposées après la prescription des faits (3 mois) sans possibilité de les requalifier en injure publique. Ces dossiers concernent essentiellement des agents du ministère de la Jeunesse et des Sports mis en cause dans la presse.

¹ 1 chef de bureau mis en cause pénalement (affaire « amiante » : suite de dossier DAGEMO en accord avec la DAJ), un adjoint au DG de la santé, un directeur de DDSCS, un responsable de pôle prévention, deux professeurs de sport, un attaché principal, un inspecteur des affaires sanitaires et sociales, un conseiller technique du secteur social, un contractuel de catégorie A et un adjoint administratif principal.

² « La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

- Cinq refus ont fait l'objet d'une motivation adressée aux intéressés, notamment les demandes de reconnaissance de faits de harcèlement moral, qui étaient insuffisamment étayées par l'agent demandeur. Elles étaient attachées le plus souvent à des restructurations de service peu explicitées et/ou mal vécues. Il est à noter que, pour les dossiers qui ont fait l'objet d'une décision d'accord sur ce fondement (7), les faits, même s'ils étaient anciens, et perduraient même pour certains, les pièces fournies permettaient de les corroborer notamment le rapport du médecin de prévention.

- Enfin, un refus a été notifié en réponse à une demande liée à des propos pouvant revêtir un caractère injurieux mais non exprimés « à l'occasion de l'exercice des fonctions » ainsi que le prévoit le texte précité (1). L'agent a bénéficié d'une mesure de soutien psychologique au niveau local.

Demandes de protection fonctionnelle par grade du demandeur

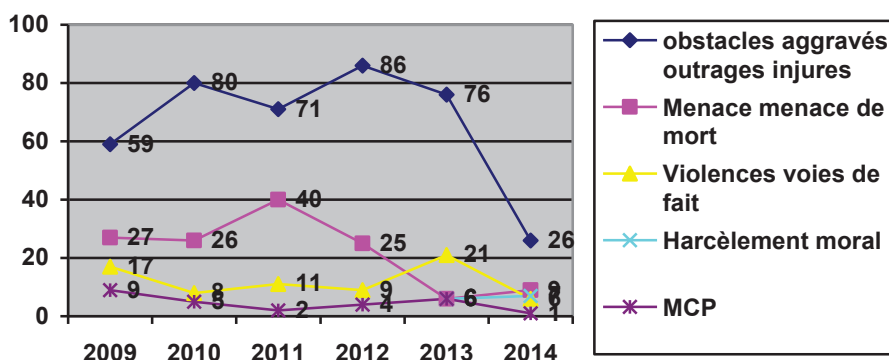
MINISTÈRE	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total
Directeur régional	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Responsable UT	3	1	0	1	4	2	3	0	3	0	2	1	2	1	23
Directeur adjoint	0	1	0	2	3	5	1	1	5	4	1	3	2	2	30
Inspecteur du travail	9	7	13	15	15	7	11	15	20	14	27	22	26	15	231
Contrôleur du travail	14	14	24	38	62	39	61	51	51	57	54	72	56	33	626
Autres	0	0	1	3	1	0	0	1	1	2	1	4	6	11	31
Total	26	23	38	60	85	53	76	68	80	77	85	102	92	62	928

Répartition des demandes de protection fonctionnelle des membres du corps de l'inspection du travail par sexe et grade du demandeur en 2014

MINISTÈRE DU TRAVAIL	F	H	TOTAL F + H	Part de femme	Part d'homme
Responsable UT	0	1	1	0 %	100 %
Directeur adjoint	2	0	2	100 %	0 %
Inspecteur du travail	5	10	15	33 %	67 %
Contrôleur du travail	19	14	33	58 %	42 %
Autres*	0	1	1	0 %	100 %
TOTAL	26	26	52	50 %	50 %

Autre : 1 chef de bureau

Évolution du nombre de demandes de protection fonctionnelle par cause depuis 2009*



*Une même demande peut comporter plusieurs griefs.

Le harcèlement moral n'est répertorié que depuis 2013. Il n'y avait pas de demande avant.

Répartition sexuée des demandes de protection fonctionnelle par cause et grade en 2014*

MINISTERE	Outrages et injures		Menaces et menaces de mort		Violences et voies de faits		Mise en cause pénale	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Responsable UT				1		1	0	1
Directeur adjoint			2		1			
Inspecteur du travail	3	5		1	3	2		0
Contrôleur du travail	27	14	4	5	10	3		
Autres*	1					2		0
TOTAL	31	29	6	7	14	8	0	1

*Une même demande peut comporter plusieurs griefs.

Source : ministère chargé du Travail – SD1F – Bureau de l'appui juridique et du contentieux

Les suites judiciaires aux demandes de protection fonctionnelle en 2014

Les suites judiciaires données en 2014, qui concernent les affaires dont les agents ont été victimes et quelle que soit la date des faits, peuvent être résumées ainsi :

9 agents ont vu, en 2014, une décision de justice rendue pour une affaire les concernant (contre 20 en 2013) :

- 1 composition pénale ;
- 3 décisions de condamnation à une amende seule comprise entre 500 et 1 000 € ;
- 3 décisions de condamnation à une peine d'emprisonnement seule comprise entre 1 mois de prison avec sursis et 7 mois de prison avec sursis ;
- 2 décisions de condamnation à l'emprisonnement et une amende, la plus faible étant de 3 mois de prison ferme et 1 800 € d'amende, la plus lourde étant de 6 mois de prison ferme et 5 000 € d'amende.

Il apparaît à nouveau que le nombre d'affaires jugées en 2014 est plus faible qu'en 2013. Cette situation s'explique par le fait que les affaires ne sont pas nécessairement jugées l'année de la commission des faits. Certains jugements sont intervenus plusieurs années après la commission des faits.

Un agent a vu son affaire traitée dans le cadre d'une composition pénale.

Par ailleurs, il est à souligner que les incidents ont occasionné une implication plus importante des DIRECCTE, des DIECCTE et des conseillers en prévention, plus associés au soutien et à la prise en charge des agents concernés. L'établissement de relations privilégiées avec les ministères publics a été de nature à permettre l'accélération des procédures et, dans certains cas, obtenir des condamnations plus lourdes que par le passé. Les condamnations les plus lourdes concernent des outrages et des menaces verbales dans des situations locales difficiles bien exposées et comprises par le Parquet.

Aucun élément nouveau n'est à apporter au tableau qui suit.

**Protection demandée à l'occasion d'une mise en cause pénale
d'agent du système d'inspection du travail par un tiers**

GRADE	OBJET DE LA MISE EN CAUSE INITIALE	SUITE
2013		
Directeur	Amiante	En cours
Directeur	Amiante	En cours
Chef de bureau	Amiante	En cours
IT	Plainte pour harcèlement	En cours
IT	Plainte pour harcèlement	En cours
Médecin inspecteur du travail	Contestation d'une décision	En cours
2012		
DAT	Délit pénal lié au retrait d'1 affichage syndical	En cours
IT	Plainte d'un employeur suite à 2 PV d'entrave IRP	Ordonnance de non lieu du 23/6/2014
IT	Plainte en diffamation d'un employeur	En cours
CT	Plainte d'un employeur suite à 2 PV d'entrave IRP	Ordonnance de non lieu du 23/6/2014
2011		
DR	Exposition d'autrui à un danger et non-assistance à personne en danger	En cours
Responsable UT	Mise en danger d'autrui et infraction à la sécurité	En cours
2010		
DAT	Dénonciation calomnieuse (sur faits de harcèlement moral)	Relaxe
DAT	Abus de pouvoir dans une décision d'aptitude et d'enquête de harcèlement moral	En cours
CT	Nouvelle instance d'appel (affaire d'origine de 2004) : faux en écriture et usage de faux (PV de travail illégal)	Affaire en appel
IT	Partialité - discrimination	En cours
2009		
IT	Mise en danger d'autrui (plainte d'une OS d'une entreprise estimant insuffisante l'action de l'IT en matière de sécurité)	En cours
IT	Diffamation (propos tenus à l'occasion d'une réunion de CE)	En cours
DA	Violation loi amnistie (appel suite condamnation 1 ^{re} instance)	Amende payée par administration
DD DAT	Conflit hiérarchique : action en dénonciation calomnieuse*	Mis hors de cause
2008		
CT	Témoign assisté : faux et usage de faux	Mis hors de cause
IT	Mis en examen : entrave au fonctionnement du CE et chantage (suite affaire de 2007)	En cours
2007		
IT	Témoign assisté : entrave au fonctionnement du CE et chantage	Cf. affaire ci-dessus 2008

*Dans cette affaire concernant deux agents, il y a six demandes de protection fonctionnelle du fait de la pluralité des niveaux d'instance.

Source : DAGEMO/SDRH/RH6

Aspects patrimoniaux

Les archives de l'administration du travail

L'inspection du travail verse ses dossiers devenus inactifs aux services spécialisés des Archives, dans le cadre des règles en vigueur à cet égard dans l'ensemble des administrations. Depuis plusieurs années, les services des Direccte ont renforcé la formation des agents sur ce sujet, ont rédigé et diffusé des procédures pratiques conformes aux règles, et entrepris d'importantes opérations de tri et d'archivage qui ont permis d'augmenter une abondante ressource documentaire et historique, destinée à être conservée, et qui fait partie du patrimoine immatériel¹ de l'administration du travail.

Le Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (CHATEFP)

Des notes rétrospectives sont parfois publiées par l'administration centrale. Par ailleurs, depuis 1996, le CHATEFP s'attache à mettre en valeur l'apport des administrations et des organismes spécialisés dans l'élaboration de la législation du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, son application et son évolution. En mettant en relief l'originalité de l'action de chacun des agents ou des services, il œuvre à développer et capitaliser une mémoire collective en recueillant et conservant des témoignages afin de créer des sources d'histoire écrite et orale. Il noue des liens plus étroits entre l'administration et les milieux scientifiques concernés.

Le Comité organise chaque année, sur des sujets souvent en lien direct avec le travail, plusieurs colloques ou journées d'études dont les actes sont publiés et éclairent dans bien des cas toute une part du présent par un retour aux sources et au substrat des textes, des politiques menées, des pratiques administratives et des usages peu à peu établis ou en voie de disparition dans le monde du travail.

Le comité publie une lettre trimestrielle diffusée par voie numérique dans l'ensemble des services.

¹ Au sens des missions même de l'Agence du patrimoine immatériel de l'État (APIE ; voir les *Rapports d'activité* de cette agence)

La fonction de renseignement du public dans les Unités territoriales

Le renseignement du public est au cœur des missions du système d'inspection du travail. S'agissant d'un droit d'exception à visée protectrice comme l'est le droit du travail, il importe naturellement que les travailleurs aient une connaissance suffisante de leurs droits et obligations dans leur relation à l'employeur. Il importe autant que les employeurs aient une connaissance détaillée de leurs droits et obligations¹, le manque d'information juridique et sociale pouvant être très nuisible aux intérêts de l'entreprise, surtout lorsqu'elle est de petite taille. Il peut arriver que l'imprudence ou une mauvaise gestion par méconnaissance du droit du travail génère des coûts importants à certaines petites ou moyennes entreprises². Par ailleurs, de façon plus générale, lorsque les employeurs n'ont pas une connaissance suffisante du droit, les contrôles et observations de l'inspection du travail sont exposés à résonner pour ainsi dire « dans le vide », faute d'une compréhension de leur portée véritable ; et tel est sensiblement le cas, dans certains secteurs d'activité ou certaines entreprises de petite dimension, quand l'ignorance des règles est telle que le dialogue avec l'employeur ou le salarié reste stérile, faute d'un référentiel commun minimal.

En résumé, l'information des usagers et des différents acteurs est inséparable de la fonction essentielle de surveillance de l'application de la législation.

Les Unités territoriales disposent d'un service spécialement dédié à cette fonction au bénéfice des salariés travaillant sur le territoire du département et des employeurs qui y sont installés.

Le service de renseignement du public est organisé au siège de l'UT, parfois également sur des sites dits « détachés » abritant des sections d'inspection du travail³. Différentes organisations internes de ce service sont possibles, qui visent à permettre un accueil physique du public, composé majoritairement par des salariés, à répondre à leurs questions téléphoniquement, par courrier et, de plus en plus, par courriel. Les agents du service reçoivent des personnes qui, uniquement dans certains cas précis, peuvent être réorientées vers les services d'inspection du travail territorialement compétents que sont les sections d'inspection.

Le service de renseignements répond en général à toutes les questions de droit du travail, principalement celles s'inscrivant dans une problématique individuelle : notamment sur la conclusion, l'exécution, la modification ou la rupture du contrat de travail -par exemple la période d'essai, la durée du travail, la procédure de licenciement, etc. L'usage le plus répandu est que sur toute question présentant un enjeu manifestement collectif, ou soulevée par un représentant du personnel et/ou syndical (délégué, membre du comité d'entreprise, du CHSCT), le service de renseignements renseigne l'utilisateur et, si une intervention plus spécifique paraît nécessaire, en informe la section d'inspection du travail concernée. Il en va de même pour les questions portant sur la santé et la sécurité au travail.

De cette façon, l'inspection du travail, parmi d'autres relais (organisations syndicales, institutions représentatives du personnel, associations, autres acteurs du monde du travail tels qu'avocats, conseillers du salarié), participe à la diffusion d'un savoir contribuant à l'effectivité du droit.

¹ C'est le propos de la Convention n° 81 lorsque, dans son article 3, §1 *b*, elle confie à l'inspection du travail la mission de « *fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales* ». Dans le même sens voir l'article 6 *b* de la convention n° 129

² Par exemple en raison d'une condamnation au versement de dommages d'un montant élevé devant le Conseil de prud'hommes, ou par suite d'un accident du travail grave.

³ D'autres organisations locales sont possibles, notamment sous forme de permanences dans des mairies ou des « maisons du droit »

La politique du travail

Les différentes missions définies par les conventions de l'Organisation internationale du travail s'exercent dans le cadre d'une politique du travail¹ définie, à travers la loi de finances annuelle, par le Gouvernement et par le Parlement.

La loi de finances détaille les moyens des différentes politiques publiques présentées en missions et en programmes. Au sein de la mission « travail et emploi », le programme 111, spécifique à la politique du travail, est intitulé « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail ». Il vise à une gestion saine et lisible de la mission, au moyen d'objectifs et d'indicateurs de performance. Le budget opérationnel de ce programme (dénommés BOP 111) définit sur le plan national des axes prioritaires d'action qui sont déclinés ensuite au niveau régional, et les crédits d'intervention qui y sont affectés. Le programme 155, intitulé « conception, gestion et évaluation des politiques de l'emploi et du travail », est le programme qui définit les moyens administratifs, matériels et humains de la mission travail-emploi.

Des objectifs qualitatifs et quantitatifs, assortis d'indicateurs, sont fixés pour chaque type d'action, que ce soit au niveau national ou régional. Un suivi national est mis en place au moyen d'un dialogue de gestion entre le niveau central et le niveau régional. Le suivi a pour aboutissement un bilan de BOP, présenté au cours du trimestre de l'année suivant l'année d'exécution du BOP, un rapport annuel de performance joint à la loi exécutée comme au projet de loi suivant².

Pour la mise en œuvre du programme 111, le directeur général du travail s'appuie sur le maillage des services territoriaux. Les BOP territoriaux sont établis à l'échelon régional, en lien avec les unités territoriales. Les sections d'inspection du travail constituent l'échelon territorial d'intervention en milieu de travail, tandis que les DIRECCTE portent au niveau régional une politique du travail participant à la compétitivité économique et à la protection des salariés.

La politique du travail est aussi une politique économique par nature et par destination en ce qu'elle intervient sur les revenus du travail, l'organisation du travail et de la production des biens et des services, la réduction du coût des mauvaises conditions de travail ou relations sociales, le respect de l'équité des conditions de concurrence entre les entreprises.

Le programme 111³

Le programme a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés au moyen de plusieurs leviers : la qualité du droit, sa diffusion, le contrôle de sa mise en œuvre, le conseil et l'appui au dialogue social.

Sa réalisation repose sur les services centraux de la direction générale du travail, les services « travail » des directions régionales des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ainsi que sur des opérateurs : l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Améliorer la qualité de l'emploi permet de garantir aux salariés des conditions de rémunération et de travail conformes aux normes collectives et de protéger leur santé et leur sécurité au travail. Améliorer la qualité des relations du travail, c'est contribuer à la résorption des discriminations, et favoriser l'accompagnement des mutations économiques ainsi que l'instauration d'un dialogue social dynamique et équilibré.

¹ L'expression « politique nationale du travail » figure dans la convention n° 150 de l'Organisation internationale du travail conclue en 1978, mais n'y est pas définie.

² Les rapports annuels de performances sont consultables par le site www.performance-publique.budget.gouv.fr

³ Voir en annexe (CD)

Le rôle de l'État dans la construction de la politique du travail s'articule avec celui des partenaires sociaux dans un contexte d'élaboration de la norme qui a été fortement renouvelé au cours des dernières années : la place de la norme négociée dans les branches ou en entreprise, et au niveau interprofessionnel s'est ainsi notablement renforcée. Ce mouvement participe de la volonté de donner toute sa place au dialogue social dans la régulation des relations de travail.

La réussite du programme suppose la poursuite du renforcement de l'efficacité collective de l'inspection du travail, visant à améliorer plus encore la programmation des contrôles, les moyens techniques d'appui et les modes d'intervention en entreprise, en faveur du respect des réglementations du travail et de l'ordre public social.

Quatre axes structurent l'activité du système d'inspection :

1. La santé et la sécurité au travail

L'État élabore, transpose et applique le droit relevant de l'ordre public social, dont la source est notamment l'Union européenne. Les partenaires sociaux l'améliorent et l'adaptent aux branches et territoires. A côté de certains risques professionnels connus, d'autres risques apparaissent ou exercent leurs effets à long terme. C'est pourquoi la politique du travail s'ouvre aux méthodes appliquées en santé publique pour mieux mesurer ces risques, les prévenir et les réduire.

La prévention des risques professionnels est l'un des enjeux principaux du deuxième Plan santé au travail (PST) sur la période 2010-2014. L'ensemble du système d'inspection du travail y est directement impliqué : l'autorité centrale, la DGT, par son rôle d'impulsion, de travail interministériel, de réflexion avec les partenaires sociaux, mais également les échelons régionaux (le PST se décline régionalement par des actions concrètes) et locaux : en effet les priorités de contrôle de l'inspection du travail s'appuient sur le PST, en matière de lutte contre les risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques ou les risques chimiques par exemple.

Les campagnes de contrôle, nationales et européennes, qui visent à assurer l'effectivité des règles par une concentration des contrôles sur une thématique précise, ont une fonction pédagogique mais également de dissuasion vis-à-vis d'employeurs potentiellement contrevenants. L'action de l'inspection du travail, resserrée dans un temps limité, s'en trouve mise en valeur. Par les formations et la production d'outils de contrôle, la préparation méthodologique renforce sur le sujet visé le savoir-faire des agents, qui se déploie ensuite sur le terrain.

2. La qualité et l'effectivité du droit

Cet axe est conçu pour favoriser la sécurité juridique qu'offre un droit du travail accessible : salariés et employeurs doivent pouvoir connaître leurs droits fondamentaux et les faire valoir. L'administration du travail élabore, diffuse, explique et fait appliquer les textes appropriés. Il s'agit d'une exigence transversale dans les actions du programme. Certains thèmes font l'objet d'une attention particulière, comme la prise en compte des risques psychosociaux, l'impératif d'égalité professionnelle, et les cas de discrimination au travail.

3. Le dialogue social et la démocratie sociale

Par rapport au droit du travail construit essentiellement sur la loi, le droit conventionnel a longtemps occupé une place marginale ou bornée aux classifications d'emplois et aux salaires minimaux. D'autres modalités d'élaboration du droit ont émergé. L'Union européenne préconise de réduire la production réglementaire au profit de la négociation collective. L'État s'impose de favoriser les conditions de développement d'un dialogue

social de qualité⁴, dans tous les domaines, au niveau national, professionnel, local. Cet objectif suppose notamment l'animation de réseaux d'acteurs dans des configurations très diverses.

4. La lutte contre le travail illégal

Sous ses diverses formes, le travail illégal fragilise les travailleurs, en général les plus vulnérables, qui en sont les victimes. Il porte préjudice à l'ensemble des salariés, il fausse les conditions de la concurrence. L'offensive contre cette délinquance reste plus que jamais une priorité ; elle est intégrée dans un dispositif interministériel, et coordonnée par la direction générale du travail dans le cadre plus large de la lutte contre les fraudes pilotée par la DNLF (Délégation nationale à la lutte contre les fraudes). Elle mobilise les services dans un contexte marqué simultanément par la recherche d'une meilleure maîtrise des aspects transnationaux de la lutte, notamment au sein de l'Union européenne, par la volonté d'une meilleure coordination des contrôles au sein des comités opérationnels anti-fraudes (CODAF), et par le renforcement des droits des salariés en situation irrégulière victimes du travail illégal.

⁴ Installé le 5 mars 2009, le Haut conseil du dialogue social, issu de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, a pour mission d'arrêter tous les quatre ans la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle ainsi qu'au niveau national et interprofessionnel, et également de tirer des enseignements de l'application de la loi modifiant la représentativité syndicale. Le mandat de ses membres est de 5 ans. 5 membres titulaires et 5 suppléants sont désignés par les organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, 5 titulaires et 5 suppléants par les organisations d'employeurs représentatives au niveau national, 3 représentants du ministre chargé du travail et, sur proposition de ce dernier, 3 personnes qualifiées nommées par le Premier ministre, qui désigne, parmi celles-ci, la personne chargée de présider les séances.

Les moyens et les suites du contrôle¹

Le contrôle est le processus limité dans la durée par lequel un ou plusieurs agents vérifient l'application du droit dans un établissement sur un ou plusieurs sujets justifiant leur intervention. Entre les premiers constats de l'agent et la clôture du contrôle, le processus peut être relativement bref ou, dans certains cas, se dérouler sur une période plus longue en fonction de la complexité des investigations à effectuer, de celle des faits constatés, de leur qualification, du type de suites réservées. La visite des lieux ou sites² où s'effectue un travail constitue le mode principal de contrôle, même si certaines auditions, enquêtes ou investigations sur pièces peuvent être réalisées ou complétées au bureau.

Les prérogatives permettant d'exercer le contrôle sont essentiellement :

- le droit d'entrée des agents dans les locaux de travail³ : il s'exerce à tout moment, y compris le cas échéant de nuit, sans avertissement préalable et sans obligation de présence de l'employeur, même si cette présence est souhaitable. Les visites de contrôle peuvent être systématiques ou ponctuelles à l'occasion d'une question particulière. L'obstacle à ce droit d'entrée est un délit sanctionnable pénalement⁴ ;
- le droit de communication et d'expertise c'est à dire de la possibilité pour l'agent de se faire présenter, au cours de la visite, les livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail ou par une disposition relative au régime du travail⁵ ;
- 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 légales⁶ ;
- le contrôle des matières et substances⁷ : ce droit de prélèvement, en pratique peu utilisé, cède la place à la possibilité (R. 4722-10 à 12) de faire analyser un produit supposé dangereux ;
- le pouvoir de constater les infractions aux dispositions du code du travail et à d'autres textes⁸. Même en l'absence de poursuites, ce pouvoir est un instrument du contrôle car il confère en droit un crédit particulier aux constatations de l'agent : les constats sur procès-verbal font foi jusqu'à preuve du contraire.

Les suites du contrôle

Parmi les outils juridiques disponibles pour donner à un contrôle les suites jugées appropriées, les informations, avertissements et conseils figurent en premier : ils permettent de communiquer les constats effectués, mais aussi de fixer, par des observations écrites, les anomalies ou manquements constatés. Informer l'employeur des anomalies signifie, implicitement ou explicitement, l'inciter à une mise en conformité.

¹ Il n'y a pas eu d'évolution notable en 2014 en cette matière.

² Quels qu'ils soient : entreprise, établissement, dépendance, immeuble, aéroport, emprise ferroviaire, moyen de transport, exploitation rurale, chantier de toute sorte, etc.

³ 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

⁴ L. 8114-1 : emprisonnement d'un an et 3750 € d'amende

⁵ Cette prérogative est étendue en certaines matières : égalité professionnelle, droit syndical, durée du travail et travail illégal

⁶ 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)

⁷ L. 8113-3 du Code du travail, article 12, § 1 c IV de la convention 81 et article 16 c III de la convention n° 129 (agriculture)

⁸ Articles L.8112-1 et 2 du Code du travail.

Les principaux moyens de contrainte de l'inspection du travail sont les mises en demeure, la saisine du juge des référés, l'arrêt temporaire de travaux ou d'activité, et, sur le plan pénal, le procès-verbal, mais ce dernier a d'abord un rôle répressif.

Les injonctions assorties de délai, les mises en demeure, peuvent être classées en quatre catégories :

- les mises en demeure préalables au procès-verbal : Dans des situations expressément prévues par le Code du travail, l'agent de contrôle est tenu, avant de dresser procès-verbal, de signifier à l'employeur une mise en demeure de régulariser la situation dans un délai qui ne peut être inférieur à celui fixé par le texte (entre 8 jours et 3 mois). Les principaux domaines visés sont l'utilisation des lieux de travail ou des équipements de travail, le risque chimique, les vibrations mécaniques, les travaux du BTP ;
- les demandes relatives aux vérifications périodiques : lorsqu'un texte le prévoit, les agents de contrôle peuvent prescrire aux employeurs de faire vérifier, à leur frais, par des organismes de contrôle technique, la conformité des installations ou des équipements aux règles techniques applicables. Il en est notamment ainsi des règles relatives à l'aération, aux substances assorties d'une valeur limite (R. 4722-1), à l'exposition au bruit (R. 4722-17), à l'état de conformité des équipements de travail (R. 4722-5). Ces organismes de contrôle technique sont des entreprises privées agréées, accréditées ou habilitées⁹ pour des domaines spécifiques. Ils engagent leur responsabilité pénale en cas d'erreur ou de non respect des procédures de contrôle. Leurs contrôles donnent lieu à un rapport transmis à l'agent concerné et sur lequel ce dernier peut éventuellement fonder un procès-verbal ;
- les mises en demeure du DIRECCTE : lorsque l'inspecteur du travail constate une situation dangereuse à laquelle aucun texte précis ne permet de remédier, il peut saisir le DIRECCTE ou DIECCTE qui a alors la faculté de mettre le chef d'établissement en demeure de prendre toutes mesures utiles pour faire cesser le risque (L. 4721-1 et R. 4721-1) ;
- les autres mises en demeure concernent d'autres domaines que celui de la santé et de la sécurité : le travail temporaire (L. 1251-47) et l'apprentissage (L. 6225-1 et R. 6225-1).

En cas d'irrégularité flagrante ou de risque imminent, d'autres moyens de coercition permettent une exécution immédiate¹⁰.

- > La saisine du juge judiciaire par voie de référé est une faculté spéciale ouverte à l'inspecteur du travail lorsqu'à un employeur dûment informé mais demeurant récalcitrant, il estime nécessaire d'imposer sous astreinte de prendre des mesures rapides, soit de sauvegarde urgente dans le domaine de la santé et de la sécurité des salariés, soit de mise en conformité pour défaut de coordination d'un chantier de construction, pour emploi de salariés le dimanche sans base légale, ou pour exploitation d'une entreprise de travail temporaire sans déclaration ni garantie. Ce moyen de coercition par intervention de l'autorité judiciaire est complexe à mettre en œuvre en raison des conditions qui doivent être réunies devant le juge de l'urgence pour faire cesser un trouble manifestement illicite ; mais ce moyen est souvent très efficace ; il est utilisé avec parcimonie (quelques dizaines de fois chaque année dans l'ensemble des régions), mais devrait devenir moins rare à l'avenir, d'autant que les jurisprudences

9 Sur les notions d'agrément, d'accréditation et d'habilitation voir page 125 dans *L'inspection du travail en France*, éd. 2009

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

récentes de la Cour de cassation ont mieux précisé et légitimé l'usage de cette voie de droit par l'inspection du travail¹¹.

- > -L'arrêt temporaire de travaux (L. 4731-1) permet, à l'inspecteur du travail, ou par délégation au contrôleur, de « *prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement le salarié de cette 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 soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement, soit de l'absence de dispositifs de protection dans des opérations de confinement et de retrait de l'amiante.
- > -L'arrêt temporaire de l'activité (L. 4731-2) permet également à l'agent de contrôle d'ordonner un arrêt temporaire d'activité lorsqu'à l'issue d'un contrôle réalisé par un organisme agréé, à sa demande, il constate que 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 une valeur limite de concentration fixée par décret. Toutefois, préalablement à la mise en œuvre de la décision, l'agent met en demeure l'employeur de remédier à cette situation.

L'arrêt temporaire des travaux et l'arrêt temporaire de l'activité constituent une mesure de sauvegarde de la vie des salariés. Ils sont également une mesure coercitive. Les employeurs concernés ne peuvent poursuivre les travaux ou l'activité que s'ils ont pris toutes les mesures pour faire cesser la situation de danger grave et imminent. La décision de reprise des travaux ou de l'activité intervient après le constat par l'agent que toutes les mesures ont bien été prises. L'employeur peut contester la réalité du danger ou la façon de le faire cesser en saisissant le président du tribunal de grande instance qui statue en référé.

Le Code du travail donne un pouvoir de décision au système d'inspection du travail dans un nombre assez conséquent de situations relatives à la santé et la sécurité au travail.

Ainsi, la DGT instruit et prend des décisions d'agrément d'organismes de contrôle chargés de vérifier la conformité des installations ou des équipements aux règles techniques qui leur sont applicables. La fonction remplie par ces organismes est essentielle pour permettre aux agents de l'inspection du travail de mener à bien leurs contrôles dans de nombreux domaines techniques (électricité, équipements de travail, aération, bruit, etc.)¹². Cette procédure d'agrément tend à être remplacée par l'accréditation, délivrée notamment par le Cofrac.

Au niveau régional, le DIRECCTE agréé les services de santé au travail (D. 4622-15)¹³ : à l'occasion de cette procédure, il contrôle périodiquement la conformité de l'organisation et du fonctionnement de ces services aux règles qui leur sont applicables. Le retrait d'agrément (D. 4622-20) s'effectue par une décision administrative motivée, prise sur rapport de l'inspecteur du travail et avis du médecin inspecteur.

¹¹ Un *Guide des référés* existe dans les services. De plus, à l'initiative d'agents de contrôle de l'Unité territoriale de Loire-Atlantique, un dossier commun a été créé en 2013 pour recenser les référés engagés par l'inspection depuis cinq ans, leurs caractéristiques (secteur, risque visé, position du juge, etc.), et constituer un recueil d'assignations, de jugements de première instance d'appel ou de cassation permettant aux agents une approche méthodologique mieux documentée de la procédure.

¹² La demande de recourir à un organisme agréé ou accrédité est effectuée par le contrôleur ou l'inspecteur du travail auprès de l'employeur. Ce dernier justifie qu'il a saisi l'organisme dans un délai déterminé par le texte ou par la demande. Le rapport est daté et mentionne l'identité des personnes qui ont effectué le contrôle ; il doit être transmis à l'agent de contrôle, qui peut fonder ses constats, éventuellement sanctionnés par procès-verbal, sur les conclusions de l'organisme.

¹³ La réglementation a été modifiée notamment par deux décrets du 30 janvier 2012 (voir en annexe la liste des textes parus en 2012).

Un autre exemple de décision, toujours sur le champ de la santé au travail, relève localement de l'inspecteur du travail dans la situation relativement fréquente de contestation d'un avis du médecin du travail (article L. 4624-1) : *Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.*

D'autres décisions administratives sur ce champ concernent, toujours à titre d'exemples :

- au niveau national, la procédure de « sauvegarde » vis à vis de matériels et équipements dangereux (L. 4314-1) ;
- au niveau local, l'arrêt temporaire de travaux ou d'activité (voir ci-dessus) ;
- au niveau local également, la possible dérogation à l'interdiction de conclure des contrats de travail précaire pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux (L. 1242-6).

L'action de l'inspection du travail est soumise au contrôle des juridictions civiles, administratives mais surtout pénales. Les jugements et arrêts de toutes ces juridictions constituent d'ailleurs, au fil des années, une sorte de doctrine des sanctions de l'inobservation des dispositions de droit en matière de travail.

La Convention n° 81 de l'OIT¹⁴ dispose que des sanctions, appropriées à la violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle de l'inspection du travail, seront prévues par la législation nationale, et effectivement appliquées. Un important dispositif de sanctions est inscrit dans le code du travail.

Des sanctions civiles sont définies, principalement en matière de conclusion, exécution et rupture du contrat de travail, et prononcées par les Conseils de prud'hommes, sous le contrôle des juridictions d'appel et de cassation.

Des jugements de nature civile sont rendus par le juge judiciaire, comme on l'a vu, sur saisine de l'inspecteur du travail par voie de référé, sur des situations de danger manifeste et grave ou d'inobservation évidente de certaines dispositions¹⁵.

Sur le plan strictement répressif, hormis quelques sanctions administratives en nombre très limité, les sanctions sont prononcées au terme d'une procédure pénale. La verbalisation des infractions commises relève de la décision de l'agent de contrôle ; une fois que celui-ci a fait transmettre le procès-verbal d'infraction, l'engagement véritable de la procédure pénale relève de la décision du procureur de la République, en fonction de ses choix d'opportunité ; enfin la nature et le *quantum* de la peine dépendent du juge pénal.

Le caractère quasi-exclusivement pénal du dispositif répressif est une particularité du système français qui est susceptible d'évoluer à terme : le recours plus large à des sanctions administratives et leur extension à de plus nombreuses infractions sont à l'étude et sont discutées au niveau gouvernemental et parlementaire.

Les diverses modalités pour agir sur le comportement des employeurs sont liées entre elles. Elles renvoient tour à tour ou simultanément aux deux missions fondamentales énoncées par les conventions internationales : contrôle de l'application de la législation, information et conseil. De façon pragmatique, vis-à-vis des employeurs, les divers actes administratifs effectués par les agents dans le cadre des contrôles se situent par rapport à la nécessité ou non de franchir la ligne de partage que l'on peut définir par les rapports de mots suivants :

¹⁴ Article 18

¹⁵ Une soixantaine de procédures de référés a été engagée par les services en 2013.

information / sanction ; prévention / coercition ; persuasion / répression. Tel est le cas notamment sur des sujets comme les risques professionnels.

La suite que l'agent de contrôle entend donner à tel ou tel constat relève de son pouvoir propre. Il dispose de différents outils juridiques autres que le procès-verbal. La « libre décision », principe inscrit dans les conventions de l'OIT, n'inclut pas la liberté d'abstention ou d'inertie : en présence d'infractions concrètement constatées, l'agent est tenu d'agir ; il a simplement le choix des modalités d'action, adaptées aux circonstances et graduées dans le temps, dans le but de faire rectifier les pratiques infractionnelles. De façon usuelle, comme le rappelle l'instruction du 12 septembre 2012, la procédure pénale est choisie en cas d'infractions délibérées, répétées ou concertées aux lois sociales, de négligences graves, de mauvaise volonté flagrante dans l'application des lois et règlements. Elle est également habituelle lorsque la ou les infractions constatées sont à l'origine d'un accident de travail grave ou mortel : la recherche de l'effectivité du droit du travail passe également par la sanction pénale, revêtue d'un caractère exemplaire et public.

Une part importante des pouvoirs confiés à l'inspection du travail porte sur le contrôle des conditions de santé et de sécurité au travail. Les agents disposent de pouvoirs contraignants visant l'élimination ou, au moins, la réduction des risques professionnels sur les lieux de travail assujettis à leur contrôle. La législation a prévu différentes formes d'injonction selon les situations et la gravité du risque encouru. L'agent de contrôle dispose d'un pouvoir d'appréciation dans les suites qu'il donne à ses constats (art. 17 alinéa 2 de la convention n° 81¹⁶). Le risque ne découle pas toujours de l'inobservation d'un texte et peut provenir d'un danger imminent. Aussi, la législation prévoit, parmi les pouvoirs de l'inspection du travail, des pouvoirs d'injonction directe. Mais, s'il s'avère que les déficiences à l'origine du risque résultent d'une infraction, des poursuites à l'encontre de l'employeur peuvent être simultanément ou ultérieurement effectuées par l'agent.

L'inspection du travail assure également une action régulatrice par les décisions qu'elle est amenée à prendre *sur demande*, en vertu des textes qui lui donnent compétence pour donner acte à l'employeur du bien-fondé d'un acte de gestion soumis à autorisation. Les décisions prévues par les textes touchent à des points sensibles dans plusieurs domaines du droit du travail comme les dérogations en matière de durée du travail ou d'utilisation de machines dangereuses, le licenciement ou le transfert de salariés protégés, etc. Ces décisions sont prises en réponse à une demande de l'employeur. Le traitement d'une demande requiert une enquête qui, comme mode d'intervention, se distingue d'un contrôle ; mais dans la plupart des cas le travail accompli par l'agent sert une finalité proche de celle du contrôle proprement dit.

Les moyens et les suites du contrôle sont strictement au service de l'effectivité du droit et de la qualité des relations sociales. L'inspection du travail se tient auprès des entreprises, pour y intervenir selon ses diverses modalités, et en fonction des nécessités. Dans le meilleur des cas, celles-ci s'amenuisent, et, dans telle entreprise, l'intervention peut se raréfier, devenir purement ponctuelle ; cela signifie généralement que la stratégie économique, l'organisation du travail, la situation et la formation des salariés, la culture des représentants du personnel convergent en une sorte de maturité.

¹⁶ 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

Exemple : le processus de contrôle des chantiers

Comme dans les autres secteurs d'activité, le contrôle des chantiers comporte trois moments qui sont la préparation, la conduite, et les suites données.

Les services ont connaissance de l'existence et la nature des chantiers à contrôler par des informations reçues en application d'un article du code du travail, que ce soit la déclaration préalable d'ouverture de chantier¹⁷, le plan particulier de sécurité et protection de la santé (PPSPS) de l'entreprise de gros oeuvre¹⁸, l'invitation au collège interentreprises de santé, de sécurité et des conditions de travail (CISSCT)¹⁹, le plan de démolition, de retrait ou d'encapsulage de matériau contenant de l'amiante (MCA), une déclaration accident du travail, des déclarations de détachement²⁰, ou bien par des informations accessibles sur demande de l'agent, telles que la liste des chantiers temporaires²¹, les documents de repérage des matériaux amiantés, comme le document technique amiante (DTA)²² qui doit être joint au document d'intervention ultérieure sur l'ouvrage (DIUO)²³, les documents de coordination (plan général de coordination²⁴, contrat de mission, registre journal²⁵, plan particulier de sécurité et protection de la santé, dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage). La connaissance des chantiers provient cependant souvent de repérages effectués par l'agent de contrôle lors de ses déplacements, des panneaux de permis de construire ou de démolir affichés sur le terrain, du constat de travaux en cours sur un chantier non répertorié, notamment lorsqu'il s'agit de petits chantiers.

Le choix du chantier à contrôler est généralement déterminé par les risques identifiés, la durée des travaux, l'analyse des documents déjà reçus, les éventuelles suites à contrôle adressées antérieurement aux maîtres d'ouvrage et aux entreprises intervenantes.

Les grands chantiers dont l'emprise dépasse le territoire d'une section voire d'un département peuvent conduire à adapter le suivi et la coordination du contrôle au sein de l'unité territoriale ou régionale, en concertation avec les agents concernés. L'organisation du suivi du chantier peut nécessiter temporairement une nouvelle répartition de la compétence des agents chargés du chantier, par exemple des chantiers de métro, de réseaux ferrés ou d'installations de lignes, de réaménagement de friche industrielle, d'un grand stade, d'un hôpital.

Contrairement aux entreprises relevant de la section, les entreprises intervenant sur le chantier sont *a priori* inconnues de l'agent de contrôle. Une consultation du dossier permet de connaître les autres chantiers contrôlés et les suites données, au-delà des signalements éventuels de collègues et partenaires. Le souci de l'efficacité incite les services à commencer le contrôle le plus en amont possible, avant même le démarrage effectif des travaux, en particulier pour favoriser la coordination, la mise en place de voies et réseaux divers et d'installations sanitaires et de sécurité, et à connaître le jour des réunions de chantiers afin de rencontrer les interlocuteurs.

Temporaire par nature et évoluant jour après jour, un chantier est un lieu complexe où se mêlent, parfois de façon impressionnante, une grande variété de matériaux, d'équipements, des processus de travail, de relations entre intervenants, de situations concrètes, et de

¹⁷ L. 4532-1, R. 4532-2 et R. 4532-3

¹⁸ R. 4532-70 ou R. 4532-75 selon le cas

¹⁹ R. 4532-77 à R. 4532-94

²⁰ R. 1263-3

²¹ R. 8113-1

²² Prévu aux articles R.1334-22 et 28 du code de la santé publique

²³ R. 4532-95 à R. 4532-98

²⁴ PGC : R. 4532-50 ; PGC simplifié : R. 4532-52

²⁵ R. 4532-38 à R. 4532-40

risques évidents ou latents, spécifiques à chaque intervenant. Le contrôle d'un chantier est de ce fait un des gestes professionnels difficiles du métier d'agent de contrôle, et traditionnellement un des marqueurs de sa maîtrise. Le contrôle suppose d'inspecter une pluralité de situations et de processus de travail pour en vérifier la conformité. Il exige un équipement personnel adapté. La mobilisation de collègues et/ou de partenaires est fréquente, dans certaines situations complexes en hygiène et sécurité, en cas de constat ou de forte présomption de recours au travail illégal :

Le contrôle porte principalement sur :

- l'environnement et l'état intérieur du chantier : ses accès, son état de propreté et d'encombrement, ses balisages et protections périphériques, ses zones de stockage des matériaux, les moyens de manutention ou de levage existant ;
- les mesures d'hygiène, qui doivent être appropriées à la nature de l'opération, à la taille et à la durée du chantier (eau, électricité, réfectoires sanitaires, vestiaires, hébergement) ;
- les mesures de sécurité, en premier lieu la protection contre les chutes de hauteur et d'ensevelissement ainsi que le respect des règles relatives à la manutention ; le but est de réagir immédiatement aux situations à risques constatées ;
- le respect des règles relatives à la coordination ; il s'agit de repérer les situations de travail dangereuses, mal adaptées ou ne respectant pas le PGC ou le PPSPS, et de demander la mise en œuvre des mesures appropriées pour y remédier ;
- les conditions d'emploi des travailleurs sur le chantier (éventuel travail illégal, détachement, contrats précaires, main d'œuvre étrangère).

Certains risques sont analogues à ceux qui existent dans des ateliers ou des usines : non-conformité d'équipements de travail, dangers lors des manutentions, utilisation de produits chimiques nocifs, éventuellement cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR).

Les nécessités du contrôle conduisent les agents à recueillir des informations auprès des travailleurs, notamment pour identifier les salariés, obtenir les coordonnées précises de leur employeur, recueillir auprès d'eux les informations sur le poste occupé, les moyens de protection mis à leur disposition et, selon le cas, sur l'effectivité de leur formation à la sécurité et leur suivi médical. Enfin, une partie du contrôle s'effectue sur pièces : il s'agit de contrôler les documents sur place et leur cohérence par rapport à la situation constatée dans le chantier, de se faire présenter les comptes rendus de réunions de chantiers quand ils existent notamment pour connaître les observations déjà notifiées et les coordonnées de toutes les entreprises intervenant sur le site, ainsi que le registre journal du coordonnateur.

Les suites au contrôle de chantier sont sensiblement identiques à celles des contrôles en entreprise, excepté la multiplicité des intervenants et l'usage plus fréquent des arrêts de travaux. Les suites au contrôle sont envoyées aux entreprises et à la maîtrise d'ouvrage pour les problèmes relatifs à la coordination. Ces suites, systématiquement écrites, même en cas de régularisation immédiate sur le chantier, sont généralement rapides eu égard au caractère très évolutif et des risques majeurs d'un chantier. Elles sont communiquées à l'agent de contrôle compétent pour le siège de l'entreprise visée. Elles sont disponibles en consultation interne dans le dossier.

Dans les situations de travail illégal, notamment en cas de sous-traitance multiple, le donneur d'ordre est avisé, sa responsabilité pouvant être engagée.

Interventions par régions

	Contre-visite	Enquête	Examen de document	Mission de conciliation	Réunions en entreprise	Visite de contrôle	Total
Total	13 283	54 801	36 425	900	9 262	106 179	220 850
%	6%	25%	16%	0%	4%	48%	100%

Alsace	562	1373	464	11	328	3246	5 984
Aquitaine	326	2032	2237	53	420	4364	9 432
Auvergne	208	1416	899	7	257	2518	5 305
Basse-Normandie	380	677	932	11	126	1830	3 956
Bourgogne	424	1327	1023	21	343	3053	6 191
Bretagne	460	2747	1520	22	503	6538	11 790
Centre	537	2201	909	14	359	3519	7 539
Champagne-Ardenne	237	1053	779	12	269	2076	4 426
Corse	131	668	672	4	117	1002	2 594
Etranger	0	0	0	0	0	0	0
Franche Comté	125	1077	1085	10	141	1214	3 652
Guadeloupe	28	126	85	5	45	404	693
Guyane	54	39	42	11	32	341	519
Haute-Normandie	359	1251	1365	16	176	2418	5 585
Ile de France	2805	10668	3836	266	1163	17540	36 278
Languedoc-Roussillon	532	2156	1349	27	415	6655	11 134
Limousin	203	1154	1508	9	170	2142	5 186
Lorraine	862	2440	1921	32	333	3484	9 072
Martinique	29	114	42	6	29	118	338
Mayotte	45	22	29	34	16	393	539
Midi-Pyrénées	571	3234	2445	73	642	5747	12 712
Nord-Pas-de-Calais	890	3459	3918	87	488	7515	16 357
Pays de la Loire	553	3171	1478	13	631	4911	10 757
Picardie	415	1211	965	31	184	3110	5 916
Poitou-Charentes	296	2252	1816	13	366	3677	8 420
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1265	3670	2868	31	711	8898	17 443
Réunion	111	363	121	18	82	1228	1 923
Rhône-Alpes	874	4828	2090	63	900	8183	16 938
Saint-Martin	0	0	0	0	0	0	0
Non précisé	1	72	27	0	16	55	171

Suites à interventions par régions

Région	Arrêt d'act.s/ CMR	Avis	Décision de recours	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observation écrite	PV	Rapport	Rapport AT	Référé	Signalement	Total des suites à interventions
Alsace	0	34	7	860	99	45	19	3 164	62	32	7	0	13	4 342
Aquitaine	2	106	5	1 359	81	14	58	6 903	133	89	7	1	21	8 779
Auvergne	0	38	4	966	72	19	80	3 004	99	58	6	0	33	4 379
Basse-Normandie	0	43	0	758	97	16	39	2 209	49	37	8	1	8	3 265
Bourgogne	4	83	4	971	297	25	71	3 384	103	57	9	0	7	5 015
Bretagne	2	147	4	2 135	154	56	108	7 610	160	107	3	1	23	10 510
Centre	0	95	7	1 448	235	26	127	3 945	98	104	4	0	4	6 093
Champagne-Ardenne	0	58	7	807	86	13	37	2 447	55	45	9	0	7	3 571
Corse	1	174	1	177	34	1	9	1 096	48	22	3	0	0	1 566
Etranger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Franche Comté	0	223	5	687	47	12	37	2 196	53	201	1	0	2	3 464
Guadeloupe	0	22	0	98	0	8	24	315	19	6	0	0	0	492
Guyane	0	2	0	28	14	1	3	301	17	2	0	0	3	371
Haute-Normandie	0	290	3	851	201	12	41	3 398	99	92	4	0	21	5 012
Ile de France	2	452	48	8 681	740	141	929	20 820	560	401	19	4	46	32 843
Languedoc-Roussillon	1	316	10	1 551	152	12	100	6 586	227	120	19	1	4	9 099
Limousin	0	138	4	676	66	6	25	3 432	82	27	0	0	2	4 458
Lorraine	1	382	10	1 398	278	47	166	5 947	149	71	8	4	63	8 524
Martinique	0	15	2	105	0	0	1	176	4	6	0	0	0	309
Mayotte	0	6	0	2	16	0	1	193	14	0	0	0	0	232
Midi-Pyrénées	1	780	20	1 992	138	25	70	7 249	174	78	5	0	25	10 557
Nord-Pas-de-Calais	0	126	2	2 129	437	34	281	10 776	285	178	15	0	16	14 279
Pays de la Loire	1	386	7	2 740	176	22	90	6 588	196	98	7	0	23	10 334
Picardie	1	136	10	874	235	10	81	3 533	139	83	3	0	7	5 112
Poitou-Charentes	1	145	22	1 728	108	33	42	4 798	138	73	1	0	9	7 098
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1	213	19	2 851	367	55	488	11 818	450	252	14	0	20	16 548
Réunion	1	74	3	308	48	4	8	1 036	27	5	0	1	0	1 515
Rhône-Alpes	1	284	14	3 318	313	34	132	8 649	303	218	22	0	27	13 315
Saint-Martin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vide	0	4	1	92	7	0	1	66	5	2	0	0	0	178
Total	20	4 772	219	39 590	4 498	671	3 068	131 639	3 748	2 464	174	13	384	191 260

Suites à intervention par thèmes

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
Lutte contre le travail illégal	Travail illégal	Cumuls irréguliers	0	2	0	0	0	75	0	0	0	0	77
		Emploi saL sans titre de T.	46	0	1	0	0	997	265	76	0	0	1385
		Généralités	3	0	0	0	0	223	62	4	0	4	296
		Inconnu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Marchandage	11	0	0	0	0	239	141	13	0	7	411
		Outre-mer	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
		Prêt illicite Main d'Oeuvre	29	1	0	0	0	701	233	61	0	8	1033
		Travail dissimulé	279	0	15	2	3	11674	2975	538	0	76	15562
		Travail illégal: contrôle	11	1	1	5	0	2730	80	36	0	14	2878
		Obligation et responsabilité du donneur d'ordre	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	9
	Total Travail illégal		379	4	17	7	3	16648	3757	728	0	109	21652
	Amiante, CMR, Plomb, Autres	Amiante	116	28	235	507	9	28998	501	118	0	56	30568
		Amiante – Prévention amiante immeubles bâtis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Amiante: arrêtés, décrets	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
		Certains agents dangereux	1	8	0	21	11	748	1	2	0	0	792
		CMR	9	83	11	29	17	3753	42	17	1	4	3966
	Total Amiante, CMR, Plomb, Autres		126	119	246	557	37	33505	544	137	1	60	35332
	Bâtiment	Avant travaux	4	0	22	0	4	1270	3	0	0	0	1303
		Coordination	124	0	62	4	13	23132	284	66	1	22	23708
		Pendant travaux	95	17	1587	5	595	20827	608	78	6	12	23830
		Trav. indépendants	11	2	9	0	0	733	29	13	1	2	800
	Total Bâtiment		234	19	1680	9	612	45962	924	157	8	36	49641
	Equipement de travail: conception	Procédure applicable/chaque catégorie	1	92	0	1	0	115	0	3	0	0	212
		Procédure certification	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Procédure évaluation conformité	0	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21
		Procédure mise suRmarché	1	5	0	3	0	381	8	5	0	0	403
		Procédure sauvegarde	0	0	0	0	0	14	3	0	0	0	17
		Règles générales	7	3	3	17	14	587	24	27	1	0	683
		Règles techniques	8	15	1	51	14	818	29	22	0	1	959
	Total Equipement de travail: conception		17	115	4	72	28	1938	64	57	1	1	2297
	Equipement de travail: Utilisation	Ascenseurs, équipements à habitacle	0	0	0	0	0	19	2	0	0	0	21
		Autorisation de conduite	15	47	22	0	4	5350	69	29	0	0	5536
		EPI	8	28	41	6	52	5148	25	26	0	1	5335
		Equipements anciens	54	99	4	166	33	6202	137	57	1	18	6771
		Equipements mobiles	10	1	2	2	26	778	17	19	1	1	857
		Equipements sous pression	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	14
		Information,formation des travailleurs	46	33	11	2	0	1749	139	76	0	7	2063
		Installation des équip. de travail	14	2	32	35	67	1627	35	17	0	0	1829
		Levage	32	1	13	14	5	1992	51	28	0	0	2136
		Maintien en conformité	20	76	4	24	19	2645	79	32	1	0	2900
		Règles générales	102	31	28	76	208	8101	380	137	1	9	9073
		Trav. temporaires en hauteur + équip.en lien	141	51	3083	33	10	29183	634	142	0	24	33301

Suites à intervention par thèmes

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
Sécurité		Utilisation, maintenance équip.de T	9	1	10	9	10	1715	32	23	0	0	1809
		Vérifications équip. de travail	19	39	15	13	30	6582	35	16	0	0	6749
	Total Equipement de travail: Utilisation		470	409	3265	380	464	71105	1635	602	4	60	78394
	Gens de la mer	Jeunes travailleurs	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
		Obligations des employeurs	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Organismes de prévention	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
		EPI gens de mer	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Droit alerte et retrait	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	Total Gens de la mer		0	5	0	0	0	7	0	0	0	0	12
	Hébergement des salariés Hébergement collectif		1	0	0	0	0	27	1	0	0	0	29
	Total Hébergement des salariés		1	0	0	0	0	27	1	0	0	0	29
	Installations classées Install. nucléaires, ICPE 'seveso II'		0	1	1	0	0	123	0	4	0	0	129
	Total Installations classées		0	1	1	0	0	123	0	4	0	0	129
	Interventions équipements élévateurs	Champ d'application	0	0	0	0	1	8	0	0	0	0	9
		Etude de sécurité spécifique	0	0	0	0	0	36	0	0	0	0	36
		Informations travailleurs intervenants	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Organisation de l'intervention	0	0	0	0	1	95	1	0	0	0	97
	Total Interventions équipements élévateurs		0	0	0	0	2	140	1	0	0	0	143
	Lieux de Travail: conception	Aération, assainissement	15	0	0	1	2	340	1	0	0	0	359
		Ambiance thermique	14	0	0	0	1	140	0	1	0	0	156
		Eclairage	27	1	0	0	3	255	0	3	0	0	289
		Incendies,explosions,évacuation	49	9	0	0	3	377	0	34	0	0	472
		Insonorisation	9	1	0	0	0	52	0	1	0	0	63
		Installations électriques	37	13	1	30	183	1142	4	0	0	0	1410
		Installations sanitaires,restauration	7	1	0	0	1	76	0	0	0	0	85
		Principes	67	0	1	0	0	327	0	8	0	0	403
		Sécurité lieux de travail	79	2	0	0	18	1857	4	15	0	0	1975
	Total Lieux de Travail: conception		304	27	2	31	211	4566	9	62	0	0	5212
	Lieux de travail: Utilisation	Aération, assainissement	26	65	2	314	482	8220	29	20	0	0	9158
		Agriculture	0	2	0	0	15	57	0	0	0	0	74
		Ambiance thermique	5	1	0	0	61	617	6	4	0	0	694
		Aménagement postes de travail	1	0	1	0	61	1027	7	4	0	0	1101
		Chambres froides ou climatisées	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	13
		Eclairage	13	2	0	4	15	872	5	0	0	0	911
		Electricité arrêtés, décrets	21	167	3	460	1004	29639	135	45	0	0	31474
		Hébergement	16	7	0	2	72	740	7	34	0	1	879
		Installations sanitaires	107	142	10	4	3548	23291	146	49	0	3	27300
		Principes, dispos. générales	10	9	1	5	108	1168	29	9	0	0	1339
		Repos	1	0	0	1	30	147	0	1	0	0	180
		Restauration	10	124	1	3	293	2584	12	5	0	0	3032
		Risques incendie,explosion	31	23	4	22	599	10772	36	12	0	0	11499
		Sécurité des lieux de travail	17	20	3	7	89	4978	43	16	0	0	5173

Suites à intervention par thèmes

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
Santé Sécurité		Hébergement et donneur d'ordre	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total Lieux de travail: Utilisation		258	562	25	822	6377	84126	455	199	0	4	92828
	Lieux hébergement agriculture	Hébergement, construction	1940	51	0	1	9	394	2	3	0	0	2400
	Total Lieux hébergement agriculture		1940	51	0	1	9	394	2	3	0	0	2400
	Manutention, Ecrans	Ecrans visualisation	2	0	0	0	2	197	1	0	0	0	202
		Manutention	13	18	3	0	21	2277	4	10	0	1	2347
	Total Manutention, Ecrans		15	18	3	0	23	2474	5	10	0	1	2549
	Opérations installations électriques	Travailleurs autorisés	3	7	0	0	0	510	4	1	0	0	525
		Champ application, définitions	1	0	0	0	0	40	2	1	0	0	44
		Normes	0	0	0	0	0	36	1	0	0	0	37
		Obligations générales	1	0	0	0	0	58	1	0	0	0	60
		Prescriptions particulières	1	0	0	0	0	100	1	0	0	0	102
	Total Opérations installations électriques		6	7	0	0	0	744	9	2	0	0	768
	Opérations particulières	Agriculture	0	0	0	0	0	16	2	1	0	0	19
		Entreprises intervenantes	73	10	17	3	21	8442	180	83	0	8	8837
	Total Opérations particulières		73	10	17	3	21	8458	182	84	0	8	8856
	Risque chimique	Mesures de prévention	15	119	3	39	26	9725	51	34	1	1	10014
		Mise marché, utilisation	0	0	0	0	2	26	0	0	0	0	28
		Règlement REACH	0	0	0	0	0	46	1	0	0	0	47
		Risques Biologiques	1	0	0	0	0	42	0	0	0	0	43
		Transport marchandises dangereuses	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		Mise marché, utilisation	5	19	0	0	5	3007	2	16	0	1	3055
	Total Risque chimique		22	138	3	39	33	12846	54	50	1	2	13188
	Risques d'exposition	Bruit	5	8	0	6	13	1718	0	1	0	1	1752
		Radioprotection	0	0	0	0	0	102	0	0	0	0	102
		Rayonnements ionisants	2	0	0	0	1	417	0	2	0	0	422
		Rayonnements optiques artificiels	0	6	0	0	4	100	0	0	0	0	110
		Risques Biologiques	1	1	0	4	4	860	1	0	0	0	871
		Risques en milieu hyperbare	0	0	0	0	0	32	0	0	0	0	32
		Vibrations mécaniques	0	12	0	2	0	335	0	1	0	0	350
		Champ électromagnétique	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Risque pyrotechnique	0	5	0	0	0	17	0	5	0	0	27
	Total Risques d'exposition		8	32	0	12	22	3583	1	9	0	1	3668
	Sécurité: Contrôle	Arrêts temporaires travaux ou activité	5	17	3276	0	3	1700	100	10	0	3	5114
		Demande de vérif., analyses, mesures	6	6	3	1094	357	872	52	8	0	0	2398
		Documents, affichages obligatoires	16	23	10	5	47	12092	14	5	0	0	12212
		Mises en demeure	1	1	5	53	2989	605	17	40	0	1	3712
		Organismes mesures, vérif.	0	8	1	36	1	197	0	2	0	0	245
		Pénal	142	9	223	19	106	3911	1055	202	1	15	5683
		Recours	0	3	1	84	213	26	0	0	0	0	327
		Référé	0	2	0	0	0	32	0	1	1	0	36

Suites à intervention par thèmes

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
	Total Sécurité: Contrôle		170	69	3519	1291	3716	19435	1238	268	2	19	29727
	Sécurité: Généralités	CDD, Travail temporaire: dispo communes	14	33	5	0	1	745	47	29	0	2	876
		Champ d'application	7	46	0	13	44	110	15	7	1	0	243
		Décrets	16	0	3	5	53	212	38	4	0	0	331
		Femmes , Jeunes, CDD, CTT	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	6
		Femmes maternité	0	0	0	0	0	40	2	0	0	0	42
		Inform., formation à la sécurité	159	977	58	0	10	8461	392	121	0	7	10185
		Jeunes travailleurs	302	32256	9	3	0	14959	48	215	0	1	47793
		Outre-mer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Principes généraux de prévention	301	5355	91	15	260	55342	364	384	2	47	62161
		Transports publics et privés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Droit d'alerte et de retrait	5	36	1	0	2	859	6	7	0	0	916
		Facteurs de risques pro, pénibilité	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
	Total Sécurité: Généralités		804	38706	167	36	370	80737	912	767	3	57	122559
	Service social du travail	Organisation, fonctionnement	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	4
	Total Service social du travail		0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	4
	Services santé au travail	Actions du médecin	1	7	0	0	9	3410	0	0	0	1	3428
		Agriculture	30	59	0	1	1	2263	35	15	0	0	2404
		Champ d'application	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	17
		Missions et organisation	37	734	0	1	1	3292	195	22	0	1	4283
		Surveillance médicale certains salariés	0	2	0	0	0	167	7	0	0	0	176
		Services santé établissements sociaux médico sociaux	4	6	0	0	5	260	8	0	0	0	283
		Personnels	3	90	0	0	1	184	0	0	0	0	278
		Actions, moyens équipe pluridisciplinaire	94	1583	11	2	6	22571	147	52	0	14	24480
	Total Services santé au travail		169	2481	11	4	23	32164	392	89	0	16	35349
	Institutions Prévention	Agriculture	0	2	0	0	0	50	0	0	0	0	52
		ANACT	0	0	0	0	0	4	0	1	0	0	5
		Conseil orientation conditions T	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Organismes professionnels SSCT	0	0	0	0	1	55	0	0	0	0	56
		Aide à l'employeur santé sécurité	2	0	0	0	1	340	0	0	0	0	343
	Total Institutions Prévention		2	2	0	0	2	450	0	1	0	0	457
	Total Santé Sécurité		4619	42771	8943	3257	11952	402786	6428	2501	20	265	483542
	CCE, C.Etabliss, Comité groupe, Europe	CCE	0	28	0	0	0	48	0	3	0	0	79
		Comité de groupe	0	7	0	0	1	41	1	0	0	0	50
		Comité Entreprise Europ.	0	0	0	0	0	26	0	3	0	0	29
		Comités d'établissement	0	0	0	0	0	17	1	0	0	0	18
		S. Coop Europ, comité coop. Europ.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		S. Européenne, Comité europ.	0	0	0	0	0	46	0	0	0	0	46
		Stés issues fusions transfrontalières	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total CCE, C.Etabliss, Comité groupe, Europe		0	35	0	0	1	179	2	6	0	0	223
		Attributions	13	11	1	0	10	4275	30	26	0	0	4366
		CHSCT	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	3

Suites à intervention par thèmes

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
du travail	CHSCT	CHSCT Santé, Médic.sociaux	0	0	0	0	0	26	0	0	0	0	26
		Composition, désignation	1	368	0	0	2	850	2	3	0	0	1226
		Ets de santé et Médico-sociaux	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Fonctionnement	14	14	0	0	9	4992	34	11	0	0	5074
		Règles générales	5	19	0	0	1	403	7	2	0	0	437
		Instance coordination CHSCT	0	1	0	0	0	45	0	0	0	0	46
	Total CHSCT		33	415	1	0	22	10594	73	42	0	0	11180
	Comité d'entreprise	Activités sociales et culturelles	0	19	0	0	0	163	2	2	0	0	186
		Attributions	0	2	0	0	0	343	6	2	0	0	353
		Bilan social	2	0	0	0	0	55	3	0	0	0	60
		Champ d'application	0	15	0	0	0	16	1	0	0	0	32
		Commissions	0	0	0	0	0	65	0	1	0	0	66
		Composition	1	16	0	0	0	50	0	3	0	0	70
		Déplacement, circulation	0	7	0	0	0	42	1	0	0	0	50
		Droit d'alerte économique	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	14
		Durée et fin du mandat	0	11	0	0	0	66	1	1	0	0	79
		Election	14	129	0	0	0	549	8	12	0	0	712
		Fonctionnement: dispo générales	0	0	0	0	0	51	0	0	0	0	51
		Formation des membres du CE	0	0	0	0	0	79	0	0	0	0	79
		Heures de délégation	0	8	0	0	0	110	1	0	0	0	119
		Info,consult. périodiques	0	68	0	0	285	810	5	10	0	0	1178
		Info,consult.: Conditions de travail	24	6	0	0	0	314	7	5	0	0	356
		Info,consult.: Formation prof., apprentis	6	0	0	0	1	309	2	2	0	0	320
		Info,consult.: interventions publiques	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Info,consult.: mission générale	7	21	0	0	0	274	17	6	0	0	325
		Info,consult.: Organisation,marche entr.	23	216	0	0	0	624	13	12	0	0	888
		Local	4	4	0	0	0	147	1	3	0	0	159
		Mise en place, Suppression	20	94	0	0	3	297	8	31	0	1	454
		Participation CA ou conseil surveillance	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	16
		Pénal	6	1	0	0	0	265	28	16	0	0	316
		Recours à un expert	0	0	0	0	0	54	1	7	0	0	62
		Réunions	13	9	0	0	0	453	12	5	0	0	492
		Subvention de fonctionnement	0	0	0	0	0	76	2	1	0	1	80
		Info,consult.: RJ LJ	0	15	0	0	0	7	1	1	0	0	24
	Total Comité d'entreprise		120	641	0	0	289	5250	120	120	0	2	6542
	Délégué du Personnel	Attributions	2	4	0	1	1	929	1	2	0	0	940
		Champ d'application	0	32	0	0	0	137	2	1	0	0	172
		Durée et fin mandat	2	15	0	0	0	205	0	2	0	0	224
		Election	19	233	0	0	7	3825	18	22	0	0	4124
		Fonctionnement	16	33	0	0	2	4636	47	6	0	0	4740
		Mise en place	9	12	0	0	3	2160	30	5	0	0	2219
		Nombre	2	32	0	0	0	135	1	1	0	0	171

Suites à intervention par thèmes

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
Relations collectives		Pénal	4	2	0	0	1	655	58	7	0	0	727
	Total Délégué du Personnel		54	363	0	1	14	12682	157	46	0	0	13317
	Délégué syndical	Délégué syndical	3	38	0	0	0	255	3	8	0	0	307
		Exercice droit syndical: Principes	3	6	0	0	0	158	28	13	0	0	208
		Formation Economique et Sociale	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Pénal	2	0	0	0	0	87	17	5	0	0	111
		Représentant syndical	1	119	0	0	0	47	2	1	0	0	170
		Section syndicale	2	28	0	0	0	269	0	0	0	0	299
		Syndicats Secteur public	0	3	0	0	0	20	0	0	0	0	23
		Syndicats: Champ d'application	0	7	0	0	0	2	0	0	0	0	9
		Syndicats: Représentativité	0	4	0	0	0	28	0	1	0	0	33
		Syndicats: Statut juridique	1	4	0	0	0	24	0	4	0	0	33
	Total Délégué syndical		12	209	0	0	0	893	50	32	0	0	1196
	DUP	DUP	1	158	0	0	0	305	21	7	0	0	492
	Total DUP		1	158	0	0	0	305	21	7	0	0	492
	Salariés protégés	Procédure	59	49406	0	0	0	802	7	183	0	3	50460
		Protection: Licenciement	12	16498	0	0	0	231	19	79	0	0	16839
		Protection: Rupture du CDD	0	296	0	0	0	4	0	1	0	0	301
	Total Salariés protégés		71	66200	0	0	0	1037	26	263	0	3	67600
	Total Institutions représentatives du personnel		291	68021	1	1	326	30940	449	516	0	5	100550
	Conflits	Droit de grève	0	2	0	0	0	18	1	0	0	0	21
		Outre-mer	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Règlement conflit: dispos.générales	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Règlement du conflit: Conciliation	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	6
		Règlement du conflit: Médiation	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Règlement du conflit: Pénal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total Conflits		3	2	0	0	0	29	1	0	0	0	35
	Dialogue social	Dialogue social	0	4	0	0	0	6	0	0	0	0	10
	Total Dialogue social		0	4	0	0	0	6	0	0	0	0	10
	Négo collective, Accords	Applicabilité	13	18	0	2	9	8051	4	2	0	0	8099
		Articulation	5	0	0	0	0	259	1	1	0	0	266
		Commission Nationale	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	9
		Commissions paritaires locales	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
		Effets de l'application des accords	4	0	0	0	1	979	7	0	0	0	991
		Expression directe, collective	1	4	0	0	0	83	1	0	0	0	89
		Objet, Contenu, Durée	0	0	0	0	0	64	0	0	0	0	64
		Pénal	4	0	0	0	0	736	39	4	0	0	783
		Préliminaires	0	4	0	0	0	18	2	0	0	0	24
		Règles branche, interprofess	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	13
		Règles entreprise, établissement	7	2	0	0	1	229	1	0	0	0	240
		Règles groupe	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
		Secteur public	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2

Suites à intervention par thèmes

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
		Validité des accords, conventions	0	2	0	0	50	121	0	0	0	0	173
	Total Négociation collective, Accords		34	32	0	2	61	10570	55	7	0	0	10761
	Négo. Obligatoire Entreprise	Négo. Obligatoire Entreprise	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
	Total Négociation Obligatoire Entreprise		0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
	Négociation annuelle obligatoire	Négo. Branche, Professionnelle	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Négo. Obligatoire Entreprise	3	8	0	0	260	847	6	102	0	0	1226
		Négociation temps partiel	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	Total Négociation annuelle obligatoire		3	8	0	0	260	851	6	102	0	0	1230
	Négociation obligatoire	Négo. Branche, Professionnelle	0	0	0	0	8	34	0	0	0	0	42
		Négo. Obligatoire Entreprise	1	26	0	0	550	528	9	26	0	0	1140
	Total Négociation obligatoire		1	26	0	0	558	562	9	26	0	0	1182
	Total Négociations collectives		41	72	0	2	879	12023	71	135	0	0	13223
	Total des relations collectives de travail		332	68093	1	3	1205	42963	520	651	0	5	113773
	Discrimination	Actions en justice	0	0	0	0	0	30	0	0	0	0	30
		Champ d'application	0	21	0	0	0	60	0	1	0	0	82
		Différences de traitement autorisées	0	2	0	0	0	20	0	0	0	0	22
		Principe de non-discrimination	3	13	0	0	0	554	4	12	0	0	586
		Procédure disciplinaire: garanties	5	132	0	0	0	284	0	1	0	0	422
		Sanction disciplinaire	0	62	0	0	0	172	2	1	0	1	238
	Total Discrimination		8	230	0	0	0	1120	6	15	0	1	1380
	Droits et liberté, corruption	Corruption	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Droits et libertés	1	36	0	0	0	409	1	7	0	1	455
	Total Droits et liberté, corruption		1	36	0	0	0	412	1	7	0	1	458
	Egalité F H	Actions en justice	0	0	0	0	0	245	0	1	0	0	246
		Champ d'application	0	0	0	0	0	34	0	0	0	0	34
		Dispositions générales	0	9	0	0	2	2792	4	1	0	0	2808
		Instances concourant à égalité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pénal	0	0	0	0	0	35	2	0	0	0	37
		Plan et contrat égalité prof.	0	0	0	0	0	155	0	0	0	0	155
	Total Egalité F H		0	9	0	0	2	3261	6	2	0	0	3280
	Harcèlements	Champ d'application	2	3	0	0	0	24	0	2	0	1	32
		Harcèlement moral	58	266	2	0	3	3470	46	81	0	13	3939
		Harcèlement sexuel	11	277	2	0	1	1827	5	16	0	6	2145
		Harcèlements: Actions en justice	3	11	0	0	0	154	0	1	0	0	169
		Harcèlements: Pénal	4	9	0	0	0	87	8	12	0	4	124
	Total Harcèlements		78	566	4	0	4	5562	59	112	0	24	6409
	Règlement intérieur	Champ d'application	1	14	0	0	0	267	0	0	0	0	282
		Contenu, conditions de validité	87	701	0	1	1	2600	3	20	0	0	3413
		Contrôle administratif	18	366	0	1	0	398	0	10	0	0	793
		Contrôle juridictionnel	1	20	0	0	0	38	0	0	0	0	59
		Pénal	0	2	0	1	0	40	1	0	0	0	44

Suites à intervention par thèmes

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
de travail	Total Règlement intérieur		107	1103	0	3	1	3343	4	30	0	0	4591
	Total Libertés et droits fondamentaux		194	1944	4	3	7	13698	76	166	0	26	16118
	CdeT: Généralités, Embauche	Agriculture	0	2	0	0	0	0	2	1	0	0	5
		Champ d'application	0	3	0	0	0	46	5	0	0	0	54
		DPAE	47	3	8	0	5	7106	440	71	0	14	7694
		DUE	1	0	0	0	0	141	6	0	0	0	148
		Embauche: Autres	0	0	0	0	0	158	0	0	0	0	158
		Généralités	10	7	3	1	0	1644	1	6	0	0	1672
		Période d'essai	0	9	0	0	0	359	1	0	0	0	369
		Recrutement	0	2	0	1	0	103	0	1	0	0	107
		RUP	90	20	0	4	17	17446	88	30	0	4	17699
	Total CdeT: Généralités,Embauche		148	46	11	6	22	27003	543	109	0	18	27906
	CDI: Ruptures	Conséquences du licenciement	1	175	0	1	50	1613	9	1	0	5	1855
		Dispositions générales	1	54	0	0	0	23	0	1	0	0	79
		Licenciement pour motif personnel	1	867	0	0	0	262	1	23	0	0	1154
		Outre-mer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Retraite	0	103	0	0	0	27	0	0	0	0	130
		Rupture à l'initiative du salarié	1	21	0	0	0	12	0	0	0	0	34
		Rupture conventionnelle	40	8569	0	0	0	301	2	2	0	3	8917
		Rupture de certains types de contrats	0	1	0	0	0	24	0	0	0	0	25
		Contestations, sanctions licenc.irrégulier	0	12	0	0	0	27	0	1	3	0	43
	Total CDI: Ruptures		44	9802	0	1	50	2289	12	28	3	8	12237
	Conseil des Prud'Hommes	Attributions du CPH	2	0	0	0	0	76	0	0	0	0	78
		Conseil Supérieur Prud'Homie	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Conseillers Prud'hommes: Election	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Conseillers Prud'hommes: Pénal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Conseillers Prud'hommes: Statut	0	8	0	0	0	12	0	0	0	0	20
		Institution, organisation, fonctionn.	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	6
		Outre-mer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Procédure	0	4	0	0	0	42	0	0	0	0	46
		Voies de recours	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Prescription	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	13
	Total Conseil des Prud'Hommes		2	15	0	0	0	149	0	0	0	0	166
	Contrat: exécution,modif, transfert	Exécution, modification	8	36	0	1	0	687	0	7	0	1	740
		Outre-mer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Pénal	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	4
		Télétravail	0	1	0	0	0	39	0	0	0	0	40
		Transfert du contrat	11	962	0	0	0	247	4	1	0	0	1225
	Total Contrat: exécution,modif, transfert		19	999	0	1	0	976	5	8	0	1	2009
		Agriculture	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
		Chèques et titres simplifiés	0	0	0	0	0	179	0	0	0	0	179
		Contrat de mission à l'exportation	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1

Suites à intervention par thèmes

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
Relations individuelles	Contrats divers	Contrat de travail à temps partagé	0	1	0	0	0	25	0	0	0	0	26
		Groupe ment Empl même conv. Collective	9	0	0	0	0	74	0	1	0	0	84
		Groupe ment Empl certains remplacements	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
		Groupe ment Empl pas même conv. Collective	0	0	0	0	0	26	0	0	0	0	26
		Outre-mer	0	0	0	0	0	34	0	1	0	0	35
		Groupe ment Empl droit privé, coll. Territoriale	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
		Total Contrats divers	9	1	0	0	0	350	1	2	0	0	363
	Droit Disciplinaire	Contrôle juridictionnel	0	15	0	0	0	33	0	2	0	0	50
		Pénal	0	1	0	0	0	33	1	0	0	0	35
		Procédure disciplinaire: prescription	0	30	0	0	0	66	0	3	0	1	100
		Total Droit Disciplinaire	0	46	0	0	0	132	1	5	0	1	185
	Maladie, AT, Inaptitude	Absence pour maladie, accident	0	19	0	0	0	408	0	2	0	0	429
		Agiculture	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	8
		AT, Maladie prof. en cas de CDD	0	24	0	0	3	23	0	0	0	5	55
		AT, Maladie professionnelle	1	437	0	0	6	393	1	10	0	11	859
		Inaptitude suite maladie, accident non profess.	0	515	0	0	0	244	1	5	0	0	765
		Maladie grave	0	5	0	0	0	1	0	0	0	0	6
		Moselle, B-Rhin, H-Rhin	0	2	0	0	0	86	0	1	0	0	89
		Transports	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
		Total Maladie, AT, Inaptitude	1	1004	0	0	9	1163	2	18	0	16	2213
	Maternité, Paternité	Congé de paternité	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	9
		Congés d'adoption	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
		Congés d'éducation des enfants	0	1	0	0	0	58	0	0	0	0	59
		Maternité, paternité: sanctions	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
		Pénal	0	0	0	0	0	6	1	0	0	0	7
		Protection grossesse, maternité	2	3	0	0	0	113	1	0	0	0	119
		Total Maternité, Paternité	2	4	0	0	0	195	2	0	0	0	203
	Professions particulières	Agences de mannequins	0	17	0	0	0	1	0	0	0	0	18
		Artistes	1	0	0	0	0	21	0	0	0	0	22
		Concierges, Empl Immeubles	0	0	0	0	0	32	0	0	0	0	32
		Employés de maison	0	0	0	0	0	9	0	2	0	0	11
		Enfants Spect., Pub, Mode	5	175	0	0	0	93	0	11	0	0	284
		Entreprises spect. vivants	2	0	0	0	0	118	25	0	0	0	145
		Gens de la mer	0	0	0	0	0	322	0	0	0	0	322
		Gérants de succursales	0	7	0	0	0	13	0	0	0	0	20
		Journalistes	0	0	0	0	0	10	0	2	0	0	12
		Mannequins	0	24	0	0	0	10	0	0	0	0	34
		Mannequins et agences	0	20	0	0	0	2	0	0	0	0	22
		Personnel navigant aérien	0	0	0	0	0	25	0	0	0	0	25
		Services à la personne	3	0	0	0	0	61	1	0	0	0	65
		Transport et navigation maritime	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
		Travail à domicile	0	0	0	0	0	32	0	0	0	0	32

Suites à intervention par thèmes

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
		VRP	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	8
		Entrepreneurs salariés coopérative	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total Professions particulières		11	243	0	0	0	763	26	15	0	0	1058
	Salariés étrangers et déplacés	Détachés : Conditions de détachement	5	2	0	0	0	653	19	4	0	1	684
		Détachés : Réglementation applicable	1	0	1	0	1	273	17	3	0	0	296
		Détachés: Contrôle	6	4	6	0	0	1479	86	13	0	3	1597
		Détachés: Pénal	3	2	0	0	0	172	32	7	0	0	216
		Détachés: Dispositions générales	0	0	0	0	0	233	9	5	0	0	247
		Détachés: sanctions administratives	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	3
	Total Salariés étrangers et déplacés		15	8	7	0	1	2812	163	32	0	5	3043
	Travailleurs étrangers ou détachés	Agence Nat. accueil étrangers migrations	1	0	0	0	0	9	0	1	0	0	11
		Emploi d'un salarié étranger	811	15	0	0	1	2095	53	165	0	0	3140
		Outre-mer	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Salarié étranger : Interdictions	1	0	0	0	0	5	0	1	0	0	7
	Total Travailleurs étrangers ou détachés		813	15	0	0	1	2112	53	167	0	0	3161
	Travail précaire	CDD Actions en justice	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		CDD Champ d'application	2	0	0	0	1	61	1	0	0	0	65
		CDD Conclusion, exécution du contrat	21	12	0	0	5	3685	68	21	0	0	3812
		CDD Règles de contrôle	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		CDD Requalification du contrat	2	0	0	0	0	152	1	0	0	0	155
		CDD Rupture, échéance, renouvellement	2	4	0	0	0	384	3	0	0	0	393
		CDD Succession de contrats	0	0	0	0	0	182	6	0	0	0	188
		Fonction publique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Portage salarial	0	0	0	0	0	5	0	1	0	0	6
		T.T. Actions en justice	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		T.T. Conditions de recours	5	9	0	0	0	530	23	7	0	0	574
		T.T. Contrat de mission	7	8	1	0	2	1160	32	11	0	0	1221
		T.T. Contrat mise à disposition	0	0	0	0	0	605	1	1	0	0	607
		T.T. Définitions	3	0	0	0	0	269	9	1	0	0	282
		T.T. Entreprise Travail Temporaire	2	10	0	0	32	228	8	2	4	0	286
		T.T. Pénal	3	0	0	0	0	211	38	3	0	0	255
	Total Travail précaire		47	43	1	0	40	7477	190	47	4	0	7849
	Total des relations individuelles de travail		1305	14170	23	11	130	59119	1074	597	7	75	76511
		Agriculture	21	516	0	0	16	1343	31	13	0	2	1942
		Aménagement des horaires	37	2723	3	0	0	1286	37	20	0	7	4113
		Aviation civile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Champ d'application	0	0	0	0	0	12	1	0	0	0	13
		Compte Epargne Temps	0	0	0	0	0	25	0	0	0	0	25
		Contrôle de la durée du travail	63	87	0	3	35	22043	362	53	0	0	22646
		Contrôle du repos hebdomadaire	0	6	0	0	2	876	41	2	0	0	927
		Contrôle: Pénal	2	2	0	0	1	599	110	3	0	0	717
		Décrets	11	63	0	0	0	72	34	1	0	0	181

Suites à intervention par thèmes

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
Gestion du temps de travail, rémunération	Durée du travail	Durée légale et heures supp	9	75	0	0	1	1172	70	5	0	0	1332
		Durées maximales	99	3428	0	0	7	2711	223	125	4	0	6597
		Forfait	2	25	0	0	0	506	5	9	0	0	547
		Gens de la mer	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	12
		Hélicoptères	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Heures supp.: Contreparties	11	157	0	0	4	2125	46	8	0	0	2351
		Jours fériés	16	3	0	0	0	391	33	0	0	0	443
		Outre-mer	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
		Personnel navigant professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Référé dominical	0	1	0	0	0	45	1	1	0	0	48
		Répartition au delà semaine	2	2	0	0	1	1079	5	2	0	0	1091
		Repos hebdomadaire	297	517	0	0	2	2652	271	68	1	0	3808
		Repos quotidien	3	172	0	0	2	673	43	10	0	0	903
		Repos,jours fériés: Moselle, B-Rhin, H-Rhin	17	43	0	0	0	93	5	0	0	0	158
		T.effectif, astreintes, équival.	5	29	0	0	3	1242	11	3	0	0	1293
		Temps partiel	15	12	0	0	5	4935	61	12	0	0	5040
		Transport ferroviaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Transport routier	20	10	0	0	2	963	185	15	0	0	1195
		Transport sanitaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Transport: Dispositions communes	6	114	0	0	0	436	14	0	0	0	570
		Travail de nuit	0	418	0	0	0	1114	53	11	0	0	1596
		Travail intermittent	0	3	0	0	0	206	20	1	0	0	230
	Total Durée du travail		636	8406	3	3	81	46615	1662	362	5	9	57782
	Durée du T, Congés: Jeunes	Congés annuels	0	1	0	0	0	36	0	0	0	0	37
		Décret repos congés	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
		Définition	0	29	0	0	0	34	0	0	0	0	63
		Durée du Travail	3	188	0	0	0	523	9	1	0	0	724
		Jours fériés	0	27	0	0	0	83	0	0	0	0	110
		Repos hebdomadaire, dominical	4	106	0	0	1	517	10	2	0	0	640
		Repos quotidien	0	98	0	0	1	286	8	1	0	0	394
		Travail de nuit	20	1244	0	0	3	819	43	38	0	1	2168
		Jeunes gens de la mer	0	14	0	0	0	1	0	0	0	0	15
	Total Durée du T, Congés: Jeunes		27	1708	0	0	5	2300	70	42	0	1	4153
	Congés payés	Caisses de congés payés	13	0	1	0	0	891	34	1	0	5	945
		Champ d'application	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Congés non rémunérés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Droit au congé	2	0	0	0	0	154	2	0	0	0	158
		Durée du congé	0	0	0	0	0	326	1	0	0	0	327
		Fractionnement et report	2	0	0	0	0	533	5	0	0	0	540
		Gens de la mer	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		Indemnités de congés	0	1	1	0	0	376	1	1	0	0	380
		Pénal	8	0	0	0	0	187	10	0	0	3	208

Suites à intervention par thèmes

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
Organis		Période, ordre des départs	3	4	0	1	3	3241	2	0	0	0	3254
	Total Congés payés		29	5	2	1	3	5708	55	2	0	8	5813
	Congés autres	Champ d'application	0	3	0	0	0	35	6	1	0	0	45
		Congés non rémunérés	1	1	0	0	0	28	0	0	0	0	30
		Congés rémunérés	0	0	0	0	0	76	0	0	0	0	76
	Total Congés autres		1	4	0	0	0	139	6	1	0	0	151
	Intéressement, Participation, Epargne	Intéress.partic,épargne: Dispos communes	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	8
		Intéressement: Calculs	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	8
		Intéressement: Champ	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
		Intéressement: Contenu, régime	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	15
		Intéressement: Mise en place	0	0	0	0	0	20	1	0	0	0	21
		Intéressement: Régime social, fiscal	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3
		Participation: Calcul, Gestion	0	3	0	0	0	7	0	0	0	0	10
		Participation: Champ	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Participation: Contenu, Régime	0	0	0	0	0	27	0	0	0	0	27
		Participation: Contestation, Sanctions	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Participation: Mise en place	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	17
		Participation: Régime social, Fiscal	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	10
		Plan d'épargne d'entreprise	1	0	0	0	0	16	0	0	0	0	17
		Plan d'épargne salariale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Plan épargne interentreprises	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Plan épargne retraite collective	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	16
		Plans d'épargne salariale: Généralités	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total Intéressement, Participation, Epargne		1	3	0	0	0	153	2	0	0	0	159
	Salaire	Chèques-vacances	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Chèque-transport	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
		Frais de transport	0	0	0	0	0	306	0	0	0	0	306
		Gens de la mer	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Outre-mer	2	0	0	0	0	4	0	0	0	0	6
		Paieement	50	7	5	2	11	9523	95	48	0	44	9785
		Protection du salaire	0	5	0	0	0	129	0	8	0	0	142
		Rémunération Mens.Minimale	18	2	0	0	0	125	15	2	0	2	164
		Salaire	0	0	0	0	0	93	15	2	0	0	110
		SMIC	3	3	0	0	0	445	4	2	0	0	457
		Titres-restaurant	0	0	0	0	0	23	0	0	0	0	23
		Privilèges,assurance: RJ LJ	0	21	0	0	0	80	0	3	0	0	104
		Egalité F H	1	7	0	0	1	4466	3	2	0	0	4480
	Total Salaire		74	45	5	2	12	15199	132	67	0	46	15582
	Total de l'organisation du temps de travail, rémun		768	10171	10	6	101	70114	1927	474	5	64	83640
		Aménagements personnes handic.	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	11
		Carte d'apprenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Conditions de Travail	4	479	0	0	2	624	17	22	0	0	1148

Suites à intervention par thèmes

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
Emploi - Formation	Apprentissage	Contrat de Travail	47	17	0	0	1	182	2	3	0	0	252
		Enregistrement du contrat	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	12
		Examen	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	11
		Généralités	0	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21
		Obligation de l'employeur	4	13	0	0	11	360	6	8	1	1	404
		Opposition, Suspension, Interdic.	3	90	0	0	29	166	4	62	0	7	361
		Pénal	0	0	0	0	0	42	13	1	0	0	56
		Entreprise de travail temporaire	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	8
		Total Apprentissage	58	599	0	0	43	1437	42	96	1	8	2284
	Apprentissages: centres	Centres de formation	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
		Financement	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
		Inspection, contrôle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total Apprentissages: centres		0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	11
	CDI: Licenciement économique	Contestation des irrégularités	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
		Dispositions communes	6	2086	0	0	0	240	1	17	0	0	2350
		Licenc.moins 10 saL 30 jours	1	976	0	1	0	299	3	4	0	2	1286
		Sanction des irrégularités	0	12	0	0	0	21	0	0	0	0	33
		Licenc. 10 saL ou + 30 jours	2	2041	0	2	0	332	4	34	0	0	2415
		Grandes entreprises, fermeture et repreneur	0	24	0	0	0	4	0	0	0	0	28
		RJ LJ	0	467	0	0	0	33	3	14	0	0	517
	Total CDI: Licenciement économique		9	5606	0	3	0	935	11	69	0	2	6635
	Chômage partiel	Allocation complémentaire	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	Total Chômage partiel		0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	égalité des chances stagiaires		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total égalité des chances		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Form. Pro: org., financ., stagiaires	Form. continue: Contrôle	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
		Form. continue: Financement employeur	0	0	0	0	0	7	0	1	0	0	8
		Form. continue: Organismes collecteurs	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Organismes de formation	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	16
		Principes, organisation institutionnelle	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	8
		Stagiaire form. professionnelle	0	8	0	0	0	78	1	0	0	0	87
		Total Form. Pro: org., financ., stagiaires	0	8	0	0	0	116	1	1	0	0	126
	Formation Pro Continue	Bilan de compétences	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7
		Congé Individuel de Formation	8	2	0	0	0	60	0	0	0	0	70
		Contrats de professionnalisation	0	2	0	0	0	64	0	8	0	0	74
		Dispositions générales	2	0	0	0	0	33	1	1	0	0	37
		Droit Individuel à la formation	0	0	0	0	0	31	0	0	0	0	31
		Form. initiative employeur, plan formation	1	4	0	0	0	75	0	3	0	0	83
		Formation initiative salarié: autres congés	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Périodes de professionnalisation	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	10
		Compte personnel de formation	0	1	0	0	0	193	0	0	0	0	194
		Rôle Régions, Etat, Institutions	0	2	0	0	0	2	0	3	0	0	7

Suites à intervention par thèmes

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Observations écrites	PV	Rapport	Référé	Signalement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
Effectif ; compétence & technique d'inspection	Total Formation Pro Continue		11	11	0	0	0	478	1	15	0	0	516
	Formation transport	Transport routier	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	13
	Total Formation transport		0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	13
	Licencement éco: accompagnement	Congé de mobilité	0	17	0	0	0	1	0	0	0	0	18
		Congé de reclassement	0	11	0	0	0	39	0	0	0	0	50
		Convention de Reclassement Personnalisé	0	20	0	0	0	31	0	0	0	0	51
		PSE	0	62	0	0	0	36	0	13	0	0	111
		Revitalisation des bassins d'emploi	7	10	0	0	0	10	0	0	0	0	27
	Total Licencement éco: accompagnement		7	120	0	0	0	117	0	13	0	0	257
	Politique de l'emploi, SPE, Demandeur d'emploi	ACRE	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
		Contrats aidés Outre-mer	2	0	0	0	0	5	0	0	0	0	7
		Contrats de Travail aidés	0	2	0	0	0	67	1	0	0	0	70
		Demandeur d'emploi	1	1	0	0	0	8	0	2	0	0	12
		Diffusion, pub offres emploi	0	0	0	0	0	8	1	0	0	0	9
		Indemnisation DE	3	0	0	0	29	123	9	2	0	3	169
		Insertion activité économique	0	24	0	0	0	31	1	9	0	0	65
		Insertion, accès emploi	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
		Maintien, sauvegarde de l'emploi	37	54	0	0	19	117	0	3	0	0	230
		Outre-mer	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
		Placement	3	0	0	0	0	2	0	0	0	0	5
		Politique de l'Emploi	4	0	0	0	0	26	0	2	0	0	32
		Service Public Emploi	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
	Total Politique de l'emploi, SPE, Demandeur d'emploi		51	81	0	0	48	399	12	18	0	3	612
	Travailleurs handicapés	Obligation emploi T.Handic, assimilés	0	0	0	0	0	41	0	1	0	0	42
		Politiques personnes handicapées	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	10
		Reconnaissance, orientation T Hand.	7	2	0	0	0	48	0	0	0	0	57
	Total Travailleurs handicapés		7	2	0	0	0	99	0	1	0	0	109
	VAE	Décret	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total VAE		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Aide au maintien dans l'emploi	Activité partielle	1185	26	0	0	0	462	0	13	0	1	1687
	Total Aide au maintien dans l'emploi		1185	26	0	0	0	462	0	13	0	1	1687
	Total Emploi - Formation		1328	6453	0	3	91	4069	67	226	1	14	12252
Effectif ; compétence & technique d'inspection	Effectifs, calculs	Champ d'application	0	0	0	0	0	18	0	1	0	0	19
		Pris en compte effectif	1	3	0	0	0	224	3	3	0	0	234
		Non pris en compte effectif	2	4	0	0	0	57	1	2	0	0	66
	Total Effectifs, calculs		3	7	0	0	0	299	4	6	0	0	319
	Inspection du travail	Agriculture	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
		Compétence des agents	8	153	0	5	19	868	330	15	0	3	1401
		Gens de la mer	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4
		Prérogatives et moyens	48	12	8	143	454	10500	669	48	0	9	11891
		Système d'inspection du travail	0	1	0	0	0	7	2	0	0	0	10

Suites à intervention par thèmes

Nomenclature			Avis	Décision	Décision de chantier	Demande de vérification	Mise en demeure	Obser - vations écrites	PV	Rapport	Référé	Signa- lement	Total des articles visés dans les suites à interventions
Thème	Sous-thème	Objet											
Calcul d'effe- systèm	Total Inspection du travail		56	166	8	148	473	11380	1001	63	0	12	13307
	Intervention blanchiment	Entreprises de domiciliation	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
	Total Prévention blanchiment		0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	5
	Transporteur public	Transporteur public	0	0	0	0	0	6	0	1	0	0	7
	Total Transporteur public		0	0	0	0	0	6	0	1	0	0	7
	Total Obligations générales		59	173	8	148	473	11690	1005	70	0	12	13638
	Non Renseigné		26	8 798	10	1	122	4 818	102	91	1	40	14 009
TOTAL			8816	150633	9012	3436	14077	612207	14880	5338	34	584	819017

Comment faire valoir vos droits acquis par le travail ?

3 Si vous êtes placé dans un centre de rétention administrative (CRA)

➤ Vous devez indiquer à l'agent de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) que vous n'avez pas perçu vos salaires et vos indemnités. L'OFII se charge de les obtenir pour vous.

➤ Si votre employeur refuse de verser les salaires antérieurs, les heures supplémentaires, les primes ou les indemnités, vous pouvez solliciter une personne habilitée à entrer dans un CRA *. Celle-ci pourra contacter l'organisation syndicale de votre choix pour assigner votre employeur ou le donneur d'ordre, devant le conseil de prud'hommes.

ou

➤ Vous pouvez demander à contacter un avocat de votre choix.

➤ Si vous êtes reconduit après votre placement en CRA, l'OFII transférera les sommes dues, dans le pays dans lequel vous avez été reconduit.

* Qui peut intervenir dans un CRA ?

- ☞ les agents de l'OFII,
- ☞ les représentants des personnes morales habilitées,
- ☞ les avocats.



Liberté - Égalité - Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,
DE L'OUTRE-MER,
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES
ET DE L'IMMIGRATION
SECRETARIAT GÉNÉRAL
À L'IMMIGRATION
ET À L'INTÉGRATION

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE LA SANTÉ

Contacts utiles

L'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)

Les personnes morales habilitées dans les CRA :

- Cimade,
- Ordre de Malte,
- France Terre d'Asile,
- Forum réfugiés,
- Association service social familial migrants.

Les organisations syndicales :

- Confédération générale du travail (CGT),
- Confédération française démocratique du travail (CFDT),
- Confédération générale du travail force ouvrière (FO),
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC),
- Confédération générale des cadres (CGC).

**Vous avez été employé(e),
dans une entreprise
ou par un particulier,**

**sans posséder
de titre de séjour
ou de travail,**

**la loi protège vos droits
acquis par le travail.**

Quels sont vos droits acquis par le travail ?

Lorsque la relation de travail avec votre employeur est rompue parce que la loi lui interdit de vous employer, vous avez le droit à :

● Si vous êtes déclaré :

(article L. 8252-2 du code du travail)

- L'intégralité de vos salaires et accessoires de salaires (primes, avantages en nature et congés payés etc ...) ;
- L'indemnité forfaitaire pour rupture de la relation de travail correspondant à **3 mois** de salaire.

● Si vous n'êtes pas déclaré :

- L'intégralité de vos salaires et accessoires de salaires ;
- L'indemnité forfaitaire pour rupture de la relation de travail correspondant à **6 mois** de salaire (article L. 8223-1 du code du travail), lorsque votre employeur a dissimulé intentionnellement votre emploi

ou

le paiement de **3 mois** de salaire + **3 mois** d'indemnité forfaitaire au titre de la rupture de la relation de travail, lorsque l'employeur ne peut pas apporter la preuve de la date réelle d'embauche.

Vous pouvez demander une indemnisation supplémentaire si vous estimez

avoir subi un préjudice non réparé
(ou titre de l'article L. 8252-2 du code du travail).

Qui paie vos droits acquis par le travail ?

L'employeur doit régler vos salaires et votre indemnité dans un délai de 30 jours à compter du jour où la relation de travail a été rompue.

Il doit aussi vous remettre les documents relatifs à votre période d'emploi (bulletins de paie et certificat de travail).

Dans certaines situations, la loi permet de réclamer les sommes non pas auprès de l'employeur, mais auprès du **donneur d'ordre** ou du client (article L. 8254-2 du code du travail).

Si vous avez subi des conditions de travail abusives ou avez été victime de traitements dégradants ou inhumains, vous pouvez porter plainte et saisir la justice pénale.

Dans le cadre de ces infractions commises par votre employeur, vous pouvez demander à bénéficier d'une carte de séjour temporaire, le temps de la procédure (article L. 816-1 du CESEDA).

Comment faire valoir vos droits acquis par le travail ?*

1 Si vous n'êtes ni privé de liberté, ni de déplacement lors de la rupture de la relation de travail

et si votre employeur ou le donneur d'ordre ne vous verse pas les sommes dues dans le délai de 30 jours, vous pouvez saisir le Conseil de prud'hommes par l'intermédiaire :

- d'un avocat
- ou
- d'une organisation syndicale.

2 Si vous êtes assigné à résidence

L'OFII peut intervenir pour vous. Pour cela, vous devez vous rapprocher de la direction territoriale de l'OFII du lieu de votre assignation à résidence.

* même en cas de retour volontaire ou contraint

Un travail non déclaré est celui qui n'a pas fait l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF ou de la MSA. De plus, le salarié ne dispose pas de bulletins de paie ou ceux-ci comportent des mentions fausses ou inexactes.

L'approche économique de la prévention des risques professionnels dans la construction

La prévention des risques est le moyen d'améliorer la sécurité et la santé des travailleurs de la construction (bâtiment et travaux publics -« BTP »). Elle est cependant généralement perçue comme un coût net pour les entreprises, d'autant plus en période de crise. Comment dans ce cas convaincre les dirigeants d'agir dans ce but, au-delà des aspects légaux ?

L'Office professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), pour améliorer la connaissance des impacts économiques de la prévention et les mesurer concrètement, a fait réaliser une étude microéconomique menée pendant 2 ans auprès de 27 entreprises couvrant 90 % des métiers du secteur. L'étude a porté sur 101 cas d'actions de prévention et abouti à des analyses minutieuses, présentées de façon comptable et validées par les entreprises rencontrées.

Cette première étude permet de soutenir que la prévention a un impact économique chiffrable et s'avère souvent rentable.

Sur les 101 cas étudiés, 93 génèrent plus de gains que de coûts, ce qui donne un rendement moyen (gains/coûts) de 2,19 : pour 100 € dépensés dans une action en faveur de la prévention, l'entreprise retire 219 € de gains, soit un bénéfice net de 119 €. Dans les très petites entreprises (TPE), le rendement global est supérieur à 3.

Le temps moyen de retour sur investissement est égal à une année et demie pour des actions de prévention dont la durée moyenne est de 5,2 ans.

La prévention est donc à la portée de toutes les entreprises, en particulier des TPE, avec des moyens mesurés et sans trop pénaliser la trésorerie. En effet, un quart des actions coûtent moins de 5 000 € et présentent un rendement 10 fois supérieur à la moyenne. Enfin, l'étude démontre que les actions réduisant la pénibilité présentent de meilleurs résultats que les autres et deviennent des facteurs de performance.

Cette étude a été présentée pour la première fois aux Premières rencontres économiques de la construction en décembre 2012, en partenariat avec *Le Moniteur*. Elle a fait l'objet de plus de 30 conférences, sur des salons Préventica, au congrès de santé au travail BTP, dans des réunions publiques organisées en France entière. Un programme de conférence est disponible sur le site Internet de l'OPPBTP, www.preventionbtp.fr.

Présentée à l'OSHA, l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, elle a fait l'objet d'une communication au XX^e Congrès mondial de la santé et sécurité au travail à Frankfort en août 2014.

Source : COCT, 2014, citant *101 cas d'actions de prévention* analysés dans le cadre de l'étude *Une approche économique de la prévention* – OPPBTP, mars 2013
www.preventionbtp.fr/Documentation/Publications/Etude-economique-101-cas.

L'action sur la pénibilité au travail¹

Définition légale² : la pénibilité est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et réversibles. Ces facteurs sont déterminés par décret.

La notion de pénibilité ne se substitue pas à celle de risque professionnel.

Même si, dans l'entreprise, l'employeur n'identifie aucun des facteurs de pénibilité limitativement définis par le Code du travail, il n'en a pas moins une obligation générale de sécurité vis-à-vis des salariés et, à ce titre, il doit évaluer tous les risques professionnels, puis prendre les mesures de prévention appropriées, conformément aux articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail.

La pénibilité au travail est envisagée selon deux aspects :

- d'une part les expositions professionnelles pesant sur l'espérance de vie -même en l'absence d'incapacité- et/ou sur la qualité de vie au grand âge, avec parfois des effets irréversibles et une latence longue, alors que les expositions ne sont pas toujours vécues comme pénibles (par exemple celles aux substances cancérogènes) ;
- d'autre part la pénibilité *vécue* au travail, dont les effets ne sont pas nécessairement démontrables autrement que par les signes d'une usure physique et/ou psychique qui influence sur les modalités de la fin de la vie professionnelle.

Les facteurs de pénibilité (décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 - art. D. 4121-5) sont :

- les contraintes physiques :
 - manutentions manuelles de charges,
 - postures pénibles (position forcée des articulations),
 - vibrations mécaniques ;
- l'environnement physique agressif :
 - agents chimiques dangereux y compris poussières et fumées,
 - activités exercées en milieu hyperbare,
 - températures extrêmes ;
- les rythmes de travail :
 - travail de nuit,
 - travail en équipes successives alternantes,
 - travail répétitif (répétition du même geste, à une cadence, contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini).

La pénibilité est prise en considération de deux manières par la réglementation :

- par la traçabilité :
 - établissement d'une fiche individuelle de suivi pour les salariés exposés à des risques liés à des contraintes particulières,
 - traçabilité des expositions professionnelles dans le dossier médical du travailleur prenant en compte la pénibilité,
 - obligation pour les entreprises employant au moins 50 salariés de négocier et de mettre en œuvre un accord ou un plan d'action portant sur la prévention de la pénibilité ;

¹ Cette note doit presque tout au document intitulé *Pénibilité : quelles obligations réglementaires ?*, réalisé à la Direccte d'Alsace et dont les auteures sont remerciées ici pour leur synthèse très claire.

² Article L. 4121-3-1 du Code du travail

- par la compensation : le droit à une retraite anticipée est instauré pour les personnes atteintes dans leur état de santé pour des raisons imputables au travail (en AT ou MP de plus de 10 %), dès lors qu'elles ont été exposées à des facteurs de risques professionnels particuliers.

Quelques chiffres d'exposition³

- aux contraintes physiques :
 - 18% des salariés exposés au bruit,
 - 41% des salariés ont un contact avec une manutention manuelle de charges,
 - 25% des salariés restent debout plus de 20 heures par semaine ;
- à un environnement physique agressif :
 - 15% des salariés exposés à des agents biologiques,
 - 38% ont été exposés à au moins un produit chimique dans la semaine précédente,
 - 14% sont exposés à des cancérogènes ;
- à des rythmes de travail particuliers :
 - 17% des salariés sont soumis à des gestes répétitifs,
 - 60% des salariés fréquemment en situation d'urgence, avec nécessité d'abandon de la tâche en cours,
 - 55% doivent très souvent répondre rapidement à une demande extérieure.

On constate une multiplicité des facteurs de pénibilité au travail. Vraisemblablement plus de la moitié des travailleurs est exposée à ces facteurs⁴.

Les facteurs de pénibilité doivent à l'évidence être détectés pour être réduits.

L'obligation de négocier en vue d'un accord ou de mettre en place un plan d'action concerne les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe employant au moins 50 salariés, dans lesquelles 50 % des salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (art. D. 138 -26 CSS), qu'il s'agisse d'entreprises de droit privé quel que soit leur statut juridique, les entreprises publiques et EPIC, les EPA pour leur personnel de droit privé.

Sont exonérées les entreprises dans lesquelles un accord de branche étendu est en vigueur si l'effectif de l'entreprise est compris entre 50 et 299 salariés, ou dans lesquelles existe au 9 juillet 2011 un accord ou plan d'action contenant des clauses relatives à la pénibilité.

La proportion de salariés exposés à des facteurs de pénibilité est déterminée par l'employeur, qui doit identifier les salariés exposés en analysant les postes de travail en s'appuyant sur le document unique d'évaluation des risques (DUER), la fiche d'entreprise du médecin du travail, les fiches individuelles d'exposition prévues par le Code du travail. Elle doit être consignée en annexe du DUER, et actualisée en même temps que le DUER.

Rôle des IRP

Le CHSCT est consulté sur l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité (article L. 4612-2 CT)

En vue d'un accord d'entreprise, l'employeur négocie avec les OS. En cas de plan d'action, l'avis du CE est requis (art. L. 138-31 CSS).

³ Source : enquête Sumer, 2003. Voir *infra* dans les sources.

⁴ Voir *infra* dans les sources : enquête Sumer 2003.

Validité du texte

L'accord conclu (ou le plan d'action) doit comporter d'une part un des deux thèmes suivants : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité, l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ; d'autre part deux des quatre thèmes suivants : l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel, le développement des compétences et des qualifications, l'aménagement de fins de carrières, le maintien en activité des salariés exposés (décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 - article D. 138-27 du CSS). Il doit reposer sur un diagnostic préalable, définir les mesures de prévention et les modalités de suivi, et prévoir des objectifs chiffrés assortis d'indicateurs. La durée de l'accord ou du plan d'action est de 3 ans (décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 – article D. 138-28 du CSS)

La procédure administrative (décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 - article R. 138-32 et suivants du CSS) comprend deux étapes : le dépôt de l'accord ou du plan d'action auprès de la DIRECCTE (service enregistrement des accords des UT), puis l'examen de l'accord ou du plan d'action par l'agent de contrôle à l'occasion d'un contrôle de l'inspection du travail.

À l'occasion de cet examen de l'accord ou du plan d'action, l'agent de contrôle ne peut pas se prononcer sur la proportion des salariés exposés (il est lié par le taux annexé au DUER fixé par l'employeur) mais il doit analyser la présence ou non des thèmes obligatoires, la présence d'objectifs chiffrés, la présence d'indicateurs, le respect d'une méthodologie et la présence de modalités de suivi.

Les sanctions sont définies à l'article R. 138-34 du CSS. En cas de non-conformité du texte, l'agent de contrôle notifie une mise en demeure, à la suite de quoi un dialogue entre l'entreprise et l'agent de contrôle peut avoir lieu durant une période de 6 mois. À l'expiration du délai de 6 mois de la mise en demeure, le DIRECCTE décide d'appliquer ou non la pénalité et de son taux (jusqu'à 1 % de la rémunération ou gains versé aux salariés exposés). Le recouvrement est assuré par l'Urssaf, CGSS, ou la caisse de MSA ; la pénalité est acquittée lors du paiement des cotisations.

L'examen, par l'inspection du travail, de l'accord ou du plan d'action ou, à défaut, de l'engagement du processus dans l'entreprise, est de nature à favoriser la prise en compte de la pénibilité et de sa prévention dans un contexte où les entreprises n'ont pas encore intégré cette thématique dans la gestion des ressources humaines.

L'action de contrôle est susceptible de dynamiser le dialogue social sur ce thème et d'activer le dispositif incitatif (mise en demeure de l'inspecteur du travail, dialogue entre l'entreprise et l'agent de contrôle durant 6 mois, mise en demeure du DIRECCTE, application de la pénalité, recouvrement par l'URSSAF ou la MSA).

Textes

- > Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (notamment article 77)
- > Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de pénibilité
- > Décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif à la proportion minimale des salariés exposés aux facteurs de pénibilité
- > Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif aux conditions dans lesquelles l'autorité administrative peut fixer la pénalité
- > Décret n° 2012-136 du 30 janvier 2012 relatif à la fiche de prévention des expositions et arrêté du 30 janvier 2012 (modèle de la fiche)
- > Décret n° 2012-134, du 30 janvier 2012 relatif aux autres fiches d'expositions
- > Circulaire DGT n° 08 du 28 octobre 2011

Sources

- > DGT, *Conditions de travail, bilan 2010*, 2011, pp. 347-348, sur les prémices de la négociation
- > Direccte d'Alsace, *La pénibilité : quelles obligations réglementaires ?*, avril 2012
- > Enquête Sumer, 2003. L'enquête SUMER 2003, lancée et gérée par la Direction des relations du travail et la Direction de la recherche, des études et des statistiques (DARES), repose sur l'analyse des expositions des salariés à la plupart des risques et des pénibilités au travail. Cette étude réalisée par 1792 médecins du travail sur un ensemble de 50 000 salariés démontre que celles-ci ont eu tendance à s'accroître : les contraintes horaires, les rythmes de travail et le contact avec le public ont augmenté pour les salariés qui jusque là étaient moins touchés. SUMER 2003 dresse une situation statistique des conditions salariales en 2003 :
 - 20 % des salariés signalent avoir travaillé plus de 40 heures par semaine (essentiellement des cadres) ;
 - 13 % des salariés travaillent de nuit ;
 - 55 % des salariés déclarent devoir répondre rapidement à une demande extérieure ;
 - 25 % des salariés estiment que son rythme de travail est imposé par la surveillance de la hiérarchie ;
 - 60 % se déclarent fréquemment confrontés à des situations d'urgence, les obligeant à abandonner une tâche pour une autre non prévue ;
 - 71 % des salariés ont un contact direct avec le client de vive voix ou par téléphone ;
 - 18 % des salariés sont exposés à un bruit supérieur à 85 décibels ;
 - 22 % des salariés travaillent plus de vingt heures par semaine sur écran ;
 - 41 % des salariés ont un contact avec la manutention manuelle de charges ;
 - 25 % des salariés restent debout plus de vingt heures par semaine ;
 - 17 % des salariés sont soumis aux gestes répétitifs ;
 - 15 % des salariés sont exposés à des agents biologiques ;
 - 38 % des salariés ont été exposés à au moins un produit chimique dans la semaine précédant l'enquête.

L'action des services en matière de représentation du personnel

Le droit de chaque salarié à être représenté en tant que tel auprès de l'employeur est inscrit dans les textes constitutionnels.

- > La grande majorité des établissements, ceux qui emploient moins de 11 salariés, ne sont assujettis à aucune obligation d'organiser des élections de délégués du personnel : la représentation des salariés de ces établissements est assurée par les organisations syndicales dont la représentativité au niveau national est adossée aux résultats du scrutin organisé en 2012.
- > Sur l'ensemble des établissements de 11 salariés ou plus, 40 % sont dépourvus d'institutions représentatives du personnel (IRP)¹ ; indépendamment des cas où l'employeur s'abstient d'organiser les élections, la carence de candidatures est la cause massive de l'inexistence d'IRP. Dans certains secteurs, sur des sujets importants pour les salariés comme pour l'entreprise, un effet collatéral de l'absence de dialogue social institutionnalisé est l'émergence de dysfonctionnements dont le traitement est potentiellement lourd, y compris pour l'inspection du travail lorsqu'elle est saisie : par exemple, une organisation déréglée du temps de travail peut causer des atteintes psycho-sociales au détriment de la santé des salariés ; l'agent chargé du contrôle de l'entreprise sera enclin à vérifier la durée de travail -si la comptabilisation existe- mais il ne négligera pas les RPS. Or, en cette matière, identifier les faits, réunir des constats, repérer la chaîne causale est une tâche dont les résultats sont rarement rapides et qui, dans un tel cas, ne vient traiter qu'en mode palliatif, ce qu'un dialogue social aurait mieux prévenu. C'est pourquoi il convient d'en favoriser à tous les niveaux la mise en place.
- > 60 % des établissements de 11 salariés ou plus sont, eux, pourvus d'au moins une IRP. Dans ces établissements, les élections se déroulent dans des conditions plus tendues qu'avant l'entrée en vigueur de la loi de 2008, car l'organisation syndicale qui n'atteint pas le seuil de 10 % des voix n'y est plus considérée représentative et ne peut plus participer à la négociation collective².
- > Dans les entreprises pourvues d'IRP, l'inspection du travail vérifie le fonctionnement régulier des institutions, et constate selon l'opportunité les anomalies préjudiciables. Les services des différentes régions signalent des cas de mauvais fonctionnement et d'entrave des institutions représentatives du personnel⁴ : propagande contre le vote lors des élections, rétention d'informations à l'égard des représentants du personnel élus, négligence concernant les réunions et leurs suites, atteintes au contrat et aux conditions de travail des salariés investis de mandats représentatifs, etc. Cependant, la nature de l'intervention de l'inspection du travail varie selon la dimension de l'entreprise, mais aussi selon les secteurs d'activité. Dans les établissements de 20 salariés ou plus, après avoir fortement progressé il y a une dizaine d'années dans le contexte de négociation sur la réduction du temps de travail, l'implantation des IRP est assez stable, mais le nombre moyen d'IRP par établissement diminue. Variable selon le secteur d'activité, la présence d'IRP s'accroît avec la taille de l'établissement ; elle est plus fréquente dans les

¹ Source citée dans ce paragraphe et les deux suivants : Dares, *Les relations professionnelles au début des années 2010*, in *Analyses*, avril 2013

² Exemple : « Dans le Rhône, des syndicats tels que la *** ou la *** ont été éliminés de certaines entreprises lors des élections. Les candidats non élus sont déstabilisés et leur carrière est parfois mise à mal dans ce contexte, surtout ceux élus depuis plusieurs années et qui détenaient plusieurs mandats » (source : Direccte de Rhône-Alpes).

⁴ Ce terme générique comprend les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le comité d'établissement, ou d'entreprise, ou de groupe.

entreprises multi-établissements et parmi celles rattachées à des groupes. Aux côtés des salaires, la formation professionnelle et les conditions de travail demeurent les thèmes les plus souvent abordés (obligatoires au demeurant) dans les discussions ou négociations d'entreprise ; les thématiques promues par les pouvoirs publics, comme l'égalité professionnelle, ont progressé sensiblement sur la période récente.

Le traitement des demandes d'autorisation relatives aux salariés protégés

Le statut protecteur des représentants du personnel est une garantie du libre exercice de leurs mandats ; il conditionne en partie l'effectivité du droit ainsi que le dialogue social au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Il a pour objet d'empêcher que l'employeur procède à la rupture ou au transfert du contrat de travail en lien avec le mandat détenu par le salarié.

Protégé dans la mesure où il est exposé¹, le salarié détenteur d'un mandat représentatif ne peut être licencié, ni subir la rupture ou le transfert son contrat de travail dans une autre entité juridique, sans que l'inspecteur du travail ait délivré une autorisation à l'employeur. Les sanctions tant civiles que pénales sont assez dissuasives pour maintenir à un faible nombre les infractions à cette obligation bien connue. Les règles qui gouvernent cette procédure spéciale sont empreintes de rigueur. Elles ont pour source tant le droit international et européen² que les dispositions du code du travail et la jurisprudence³.

Le choix de l'inspecteur du travail comme autorité chargée de délivrer l'autorisation est ancien ; il correspond au tripartitarisme social français, dans lequel l'autorité administrative assure une fonction d'arbitrage définie et encadrée par le droit ; et le dispositif fonctionne convenablement dès lors qu'une enquête approfondie est menée sur le motif avancé, sur la réalité des faits invoqués, et sur un éventuel lien entre le projet de licencier et le mandat détenu par le salarié visé.

Le nombre de demandes d'autorisation relatives à des salariés protégés (licenciement, rupture conventionnelle ou transfert du contrat de travail) traitées par les inspecteurs du travail est élevé : environ 25 000. Les demandes basées sur un motif économique en forment près de la moitié (hors les demandes d'autorisation de procéder à une rupture conventionnelle du contrat de travail, qui représentent environ un quart du total). Le taux d'autorisation sur l'ensemble se situe autour de 80 %. 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 légitimes, fondées, ou du moins acceptables par les parties auxquelles elles font grief.

Les inspecteurs du travail et les « contre-enquêteurs » (agents chargés d'instruire les recours hiérarchiques formés contre les décisions) ont été destinataires de la circulaire DGT n° 07/2012 du 30 juillet 2012⁴ relative aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés, complétée par l'instruction DGT 2012/09 du 28 août 2012 relative au traitement des recours hiérarchiques⁵ formés contre les décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés.

Face à l'extrême variété, du point de vue humain, juridique et qualitatif, des cas soumis à l'appréciation des agents, l'échange entre pairs sur le sujet et la demande de conseil auprès de la hiérarchie sont depuis longtemps développés pour mieux cerner et « objectiver » la solution de droit qui paraîtra appropriée à un cas difficile. Aussi la circulaire est-elle devenue

¹ Pr Verdier, cité dans : Hubert Rose, Yves Struillou, *Le droit du licenciement des salariés protégés*, éd. Economica, 2010, p. XIII. Il s'agit à ce jour de l'ouvrage juridique de référence en la matière.

² Cf. la convention n° 135 de l'Organisation internationale du travail, de 1971.

³ Notamment les conventions n° 135 et 158 de l'OIT, la Charte sociale européenne, plusieurs directives européennes, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et, au niveau national, les textes fondateurs de la représentation du personnel, ainsi qu'une jurisprudence administrative abondante.

⁴ Voir en annexe (CD) document IIB7

⁵ Sur ce sujet, voir document Ib6.

un outil de référence pour aider les inspecteurs⁶ à mener l'enquête, conjuguer discrétion professionnelle et transparence dans ces affaires souvent humainement, socialement et juridiquement sensibles où les parties attendent beaucoup de l'administration, et enfin motiver la décision à bon escient.

⁶ Du fait des règles spécifiques en matière de compétence territoriale, les inspecteurs affectés dans des sections où sont implantés de nombreux sièges sociaux, comme en région parisienne ou dans les grandes villes, sont spécialement sollicités dans ce domaine.

Conciliation, médiation arbitrage dans les conflits du travail

Les conflits personnels ou collectifs sont parfois perçus comme nécessaires et inéluctables par leurs acteurs. Certains, surtout lorsqu'ils demeurent à l'état latent ou ne sont pas gérés, sont pénibles pour les parties et sont coûteux tant humainement que financièrement. La médiation, en tant que mode de résolution par le dialogue social, paraît se développer, notamment par l'intervention de médiateurs, professionnels ou occasionnels¹, et dans le cadre juridique de l'ordonnance n° 2011-1540 du 16 novembre 2011 portant transposition de la directive 2008/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2008 sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale.

La médiation est un « processus de communication approfondi, sécurisé et bienveillant »², par lequel un tiers impartial favorise le règlement du désaccord par l'écoute active, la reformulation, le questionnement. C'est un processus structuré³ que l'on peut scinder en deux grandes étapes : la préparation individuelle des parties, puis l'organisation et l'animation de leur rencontre. Il s'agit d'amener les parties à préciser le plus finement possible leurs attentes, besoins ou aspirations, de définir leurs limites, de cerner les enjeux, afin de confronter ensuite utilement les points de vue. Une sérénité suffisante doit être dégagée de ce premier travail pour l'éventuelle résolution du désaccord. Une préparation soigneuse permet aux protagonistes de bien conduire leur rencontre en présence du médiateur, en vue de reprendre la relation, de l'aménager, ou, à défaut, de la rompre en connaissance de cause et de poursuivre la résolution du conflit par d'autres voies.

S'agissant spécifiquement des conflits collectifs, la réglementation a prévu plusieurs modes de résolution⁴.

Trois de ces procédures sont prévues par le Code du travail : la conciliation, la médiation et l'arbitrage ; une est prévue par le code de procédure civile : la médiation judiciaire. Le recours à ces dispositifs juridiques est relativement peu fréquent en matière de conflits du travail.

À côté de ces procédures formelles, existe aussi la médiation informelle de l'inspection du travail.

Les modalités d'intervention de l'inspection du travail sont multiples : elles peuvent se concrétiser par la réception et l'audition des parties, une intervention *in situ*, ou s'orienter vers une véritable action de facilitation pour régler un différend. Ces modalités dépendent des circonstances locales et de la volonté des parties au conflit.

Les actions de conciliation et de médiation présentées ci-dessous portent donc sur les différentes modalités d'intervention de l'État lors de conflits collectifs.

¹ Certains se regroupent en association, notamment dans un but déontologique, comme la Chambre professionnelle de la médiation et de la négociation, ou l'Association nationale des médiateurs (ANM), qui a pour objet d'offrir aux médiateurs un lieu d'échange, de formation et de perfectionnement et de leur apporter un soutien professionnel (assistance technique et gestion), de promouvoir et favoriser la médiation par tous moyens appropriés, de proposer à toute personne physique ou morale, privée ou publique, des médiateurs dont elle reconnaît la compétence et l'indépendance.

² *Le Monde*, 28 janvier 2014, supplément *Management*, page 9.

³ Voir notamment le site www.mediatoroscope.com.

⁴ Source citée : ministère du Travail, *La négociation collective en 2012*, coll. Bilans et rapports, mai 2013.

Les modes de résolution des conflits collectifs

On distingue plusieurs modes de règlement des conflits collectifs :

• Les procédures définies par le Code du travail

La conciliation

Définie aux articles L. 2522-1 et suivants et R. 2522-1 et suivants du Code du travail, la conciliation est une procédure facultative de règlement des conflits laissée à l'appréciation des parties au litige. Le conflit peut être soumis :

- soit à une procédure de conciliation établie par convention ou par accord collectif ;
- soit à la conciliation réglementaire figurant dans le Code du travail.

Dans ce second cas, le litige est porté, par l'une des parties ou par toutes, devant une commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et des salariés en nombre égal ainsi que des représentants des pouvoirs publics dont le nombre ne peut excéder un tiers des membres de la commission (article L. 2522-7 du Code du travail).

Selon l'ampleur du conflit, le litige sera porté :

- soit devant la commission nationale de conciliation ;
- soit devant la commission régionale de conciliation, au sein de laquelle peuvent être organisées des circonscriptions départementales, dont la composition correspond à celle des commissions régionales.

Un procès-verbal d'accord, de désaccord total ou partiel est rédigé à l'issue de la conciliation. En cas d'échec, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation si les deux parties en conviennent, soit à la procédure d'arbitrage.

La médiation

La procédure de médiation est définie aux articles L. 2523-1 et suivants et R. 2523-1 et suivants du Code du travail.

Elle peut être engagée :

- soit par le président de la commission de conciliation, qui invite les parties à désigner un médiateur ;
- soit par l'autorité administrative, sur demande conjointe, écrite et motivée, des parties au litige.

Comme pour la conciliation, l'autorité administrative compétente est déterminée par l'incidence géographique du conflit :

- le ministre en charge du Travail pour les conflits nationaux ou interrégionaux ;
- le préfet de région, pour les conflits d'incidence régionale, départementale ou locale.

Si les parties ne s'entendent pas sur la désignation du médiateur, l'autorité administrative désigne ce dernier :

- sur une liste régionale élaborée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et arrêtée par le préfet de région ;
- sur une liste nationale.

Le médiateur soumet aux parties, dans un délai d'un mois à compter de sa désignation, des propositions, sous forme de recommandation motivée, en vue du règlement des points de conflit.

Le médiateur a les plus larges pouvoirs d'investigation et d'enquête : il peut requérir la production des documents utiles à sa mission, se faire assister par des experts (article R. 2523-11 du Code du travail). La comparution personnelle des parties, comme la communication des documents requis, sont assorties de sanctions pénales (article L. 2525-1 du Code du travail). Le mémoire remis par chaque partie doit être communiqué à la partie adverse. Les parties ont la faculté, dans les huit jours suivant la réception de la proposition de règlement du médiateur, de notifier à celui-ci le refus de sa proposition. À défaut d'un tel rejet motivé par l'une des parties, le médiateur constate l'accord des parties.

En cas de refus par les parties de la recommandation du médiateur, les conclusions de la recommandation et les rejets motivés des parties sont rendus publics, dans un délai de trois mois, par le ministre chargé du Travail qui peut, en outre, publier le rapport du médiateur, s'il l'estime opportun (article L. 2523-7 du Code du travail). Les parties ne peuvent pas s'opposer à la publication. L'accord des parties a les mêmes effets que les conventions collectives.

L'arbitrage

La procédure d'arbitrage est définie aux articles L. 2524-1 et suivants et R. 2524-1 et suivants du Code du travail. L'arbitre est choisi par les parties au conflit, ou selon les modalités établies d'un commun accord entre elles.

Les sentences arbitrales doivent être motivées et ne peuvent faire l'objet d'autres recours que devant la cour supérieure d'arbitrage.

La cour supérieure d'arbitrage connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formés par les parties contre les sentences arbitrales. Si la cour prononce l'annulation de tout ou partie d'une sentence arbitrale, elle renvoie l'affaire aux parties qui peuvent désigner un nouvel arbitre.

Si la nouvelle sentence arbitrale fait l'objet d'un recours et est annulée, la cour suprême d'arbitrage désigne l'un de ses rapporteurs dont la sentence arbitrale ne pourra faire l'objet d'aucun recours.

- **La médiation judiciaire**

La loi n° 95-125 du 8 février 1995 (titre II, article 1^{er}) relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative, et le décret d'application n° 96-652 du 22 juillet 1996 relatif à la conciliation et à la médiation judiciaires, prévoient les conditions de mise en oeuvre de la conciliation et de la médiation judiciaires.

Ces dispositions sont codifiées aux articles 131-1 à 131-15 du Code de procédure civile.

Il s'agit d'une des mesures que peut ordonner le juge judiciaire en cas d'urgence (article 808 du Code de procédure civile) ou en cas de dommage imminent ou de trouble manifestement illicite (article 809 du Code de procédure civile).

Le médiateur est nommé par le juge avec l'accord des parties, son intervention est d'une durée de trois mois renouvelable. Il ne dispose pas de pouvoir d'instruction mais peut entendre les parties. Il rend compte des difficultés rencontrées au juge. Si la médiation aboutit à un accord, ce dernier est homologué par le juge.

- La médiation informelle de l'inspection du travail

Dans le cadre de ses missions, l'inspecteur du travail peut être sollicité par les parties en conflit ou se proposer pour une médiation⁵.

⁵ Sur ce sujet, voir développements dans le livret principal du présent Rapport.

Les jeunes travailleurs : un champ d'intervention de l'inspection du travail

Sur 4 millions de jeunes âgés de 15 à 19 ans en 2012, environ 1 720 000 sont en formation professionnelle.

L'âge d'admission des jeunes au travail est fixé à 16 ans, ce qui correspond à la fin de l'obligation scolaire. Toutefois, à partir de 15 ans au moins, les jeunes en formation professionnelle peuvent effectuer une formation professionnelle en alternance et donc se former en milieu professionnel (art. L.4153-1 du Code du travail). C'est le cas des apprentis ayant accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (art. L.6222-1 du Code du travail), des jeunes embauchés sous contrat de professionnalisation, des stagiaires en formation professionnelle, des élèves en enseignement professionnel et des élèves entrés dans le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima), dispositif qui a remplacé l'apprentissage junior.

Par ailleurs, pour certains emplois ou travaux, une embauche avant l'âge de 16 ans est également possible :

- emploi des enfants dans les secteurs du spectacle et du mannequinat dès l'âge de 3 mois (art. L. 7124-1 et s. et R. 7124-1 et suivants du Code du travail) ;
- travaux légers durant la moitié de leurs vacances scolaires pour les jeunes âgés de 14 ans (art. L. 4153-3 du Code du travail) ;
- travaux légers dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille, sous l'autorité du père ou de la mère ou du tuteur, sans condition d'âge (art. L. 4153-5 du Code du travail).

Les jeunes sont vulnérables en raison de leur âge, de leur inexpérience en milieu professionnel, de leur immaturité physique et psychologique. Il est donc nécessaire de les préserver contre les atteintes à leur santé et leur sécurité. C'est pourquoi ils ne peuvent pas exécuter les travaux particulièrement dangereux. L'affectation des jeunes aux travaux les plus dangereux doit donc être autorisée uniquement pour les besoins de leur formation professionnelle.

Dans ce même objectif, pour les préparer aux risques professionnels et leur apprendre à se protéger et à protéger les tiers, il convient de les former à leur métier, de les informer sur les risques professionnels et de leur dispenser une formation pratique et appropriée à la sécurité. La mise en œuvre de la prévention des risques professionnels pour ces jeunes est essentielle pour les préserver des accidents du travail et des maladies professionnelles. Les responsables des lieux de formation professionnelle, que ce soit une entreprise ou un établissement de formation professionnelle, sont soumis à des règles en matière de santé et sécurité au travail.

La réforme de la réglementation relative aux jeunes travailleurs (décrets n° 2013-914 et 2013-915 du 11 octobre 2013) a réaffirmé les obligations d'évaluation des risques professionnels et de mise en œuvre des actions de prévention pour ces lieux de formation professionnelle.

L'encadrement des jeunes par des personnes compétentes est également indispensable pour les former et veiller à leur protection, tant qu'ils n'ont pas acquis une expérience professionnelle suffisante.

L'évaluation des risques, l'information et la formation à la sécurité pour les jeunes travailleurs

En application des articles L. 4121-3 et R. 4121-1 du Code du travail, l'employeur doit évaluer les risques professionnels, transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de cette évaluation. Par ailleurs, l'employeur doit organiser et dispenser une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. Il doit également organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice de ces travailleurs (art. L. 4141-1, L. 4141-2 et R. 4141-1 et suivants du Code du travail). Ces obligations d'évaluation des risques professionnels, d'information et de formation sont applicables à l'emploi de jeunes travailleurs.

Les jeunes travailleurs peuvent être affectés à des travaux légers (art. D. 4153-4 Code du travail). En revanche, il est interdit de les affecter à des travaux dangereux mentionnés dans le Code du travail (art. L. 4153-8 et D. 4153-15). Toutefois, pour les besoins de leur formation professionnelle et sous certaines conditions, les jeunes peuvent être affectés à ces travaux, qui sont alors qualifiés de travaux réglementés (art. L. 4153-9 du Code du travail).

Le décret n° 915-2013 du 11 octobre 2013 a actualisé la liste des travaux dangereux interdits et réglementés. Ils sont classés par type de risques professionnels (art. D. 4153-16 à D. 4153-37 du Code du travail). L'annexe 1 à la circulaire interministérielle n° 11 du 23 octobre 2013 apporte des précisions sur ces travaux.

Pour pouvoir affecter des jeunes en formation professionnelle aux travaux interdits, le lieu de formation, qu'il soit une entreprise ou un établissement de formation, doit obtenir une autorisation de déroger de l'inspecteur du travail. La procédure de dérogation a été réformée par le décret n° 914-2013 du 11 octobre 2013. Désormais, l'inspecteur du travail peut accorder cette autorisation pour une durée de trois ans. Cette procédure intègre une réelle démarche de prévention des risques professionnels en vue d'éviter les atteintes à la santé et la sécurité des jeunes. Elle tend à leur offrir les meilleures conditions de formation professionnelle, qui permettra de qualifier la future population active.

C'est l'ensemble de ces dispositions dont les agents de contrôle de l'inspection du travail sont conduits à vérifier l'application.

Activité de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires

Activité des inspecteurs du travail de l'ASN au sein des centrales nucléaires (R. 8111-11)	TOTAUX 2014	TOTAUX 2013	TOTAUX 2012	TOTAUX 2011	TOTAUX 2010
Nombre de salariés employés [1]	30 164	23 259	23 036	22 001	21 295
Nombre de journées d'inspection	244,54	282,4	281	256	190
Nombre d'interventions [2]	785	834	749	580	410
Nombre d'observations [3]	1384	1786	1539	1258	900
Thème santé sécurité au travail	1103	1485	1180	935	688
Thème qualité et effectivité du droit du travail	208	226	262	177	120
Thème dialogue social et démocratie sociale	29	23	18	39	59
Thème lutte contre le travail illégal	44	43	79	107	29
Nombre de procès verbaux	9	10	11	6	5
Nombre de mises en demeure	4	4	3	4	6
Nombre d'arrêts de travaux	1	2	0	2	5
Nombre de référés civils	0	0	0	0	0
Nombre d'enquêtes (accident du travail ou maladie professionnelle)	28	32	23	28	36
Nombre de réunions CHSCT [4]	23	38	36	40	34
Nombre de décisions relatives au licenciement ou au transfert de salariés protégés	1	0	0	1	0
Nombre d'autres décisions [5]	47	48	34	61	44

1 : nombre de salariés d'EDF des établissements contrôlés + nombre moyen de salariés sur le chantier du réacteur EPR à Flamanville, sauf pour 2014 où les effectifs de salariés prestataires ont été pris en compte.

2 : nombre de lettres d'observations adressées à des entreprises (EDF et entreprises extérieures)

3 : total des observations

4 : réunions de CHSCT, CIESCT et CISSCT auxquelles les inspecteurs du travail ASN ont participé

5 : position sur règlement intérieur, position sur danger grave et imminent, dérogations code du travail

Contribution de l'Autorité de sûreté nucléaire au rapport sur l'inspection du travail en France en 2014 rédigé en application des articles 20 et 21 de la Convention n° 81 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), créée par la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière 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. Elle contribue à l'information des citoyens.

Le rapport annuel de l'ASN est disponible sur son site www.asn.fr

L'inspection est une composante essentielle du contrôle. L'ASN en réalise plus de 2 000 par an – 2170 en 2014 – dans tous les domaines qu'elle contrôle : nucléaire de proximité, transport, INB, équipements sous pression, organismes et laboratoires agréés.

Dans les centrales nucléaires, l'ASN est également chargée de l'inspection du travail (article R. 8111-11 du Code du travail), ce qui lui permet un contrôle intégré avec les enjeux de sûreté nucléaire. En 2014, l'ASN a assuré 245 journées d'inspection du travail dans les sites nucléaires dans lesquels ils exercent leurs compétences : les dix-neuf centrales nucléaires en exploitation, les neuf réacteurs en démantèlement et le réacteur EPR en construction à Flamanville.

Le contrôle de la radioprotection

La radioprotection des personnels dans les centrales nucléaires

L'exposition aux rayonnements ionisants dans un réacteur électronucléaire provient de l'activation des produits de corrosion et des produits de fission du combustible. Tous les types de rayonnements sont présents (neutrons, α , β et γ), avec un risque d'exposition externe et interne. Dans la pratique, plus de 90 % des doses proviennent des expositions externes aux rayonnements β et γ . Les expositions sont principalement liées aux opérations de maintenance lors des arrêts de réacteurs.

L'ASN contrôle le respect de la réglementation relative à la protection des travailleurs susceptibles d'être exposés aux rayonnements ionisants. À ce titre, l'ASN s'intéresse à l'ensemble des travailleurs évoluant sur les sites, tant le personnel EDF que les prestataires. Ce contrôle est réalisé, d'une part, lors d'inspections (spécifiquement sur le thème de la radioprotection, une à deux fois par an et par site, lors des arrêts des réacteurs, à la suite d'incidents ainsi que dans les services centraux et centres d'ingénierie d'EDF) et, d'autre part, à l'occasion de l'instruction de dossiers relatifs à la radioprotection des travailleurs (événements significatifs, dossiers de conception, de maintenance ou de modification, documents d'application de la réglementation élaborés par EDF...) avec l'appui éventuel de l'expertise technique de l'IRSN.

Enfin, des réunions périodiques ont lieu entre l'ASN, l'IRSN et EDF afin de contrôler l'avancement des projets techniques ou organisationnels à l'étude ou en déploiement, de confronter l'analyse de l'ASN à celle de l'exploitant notamment au travers de bilans annuels et d'identifier des voies de progrès possibles.

Les faits marquants

L'ASN a mené, en mars 2014, une inspection renforcée sur la radioprotection dans la centrale nucléaire de Gravelines. Dix inspecteurs de l'ASN y ont examiné l'organisation et management de la radioprotection, la maîtrise des chantiers, l'application de la démarche ALARA (*voir 1|1|6 du chapitre 2 du rapport annuel ASN 2014*), la maîtrise de la propreté radiologique et la gestion des sources radioactives.

L'ASN a également mené plusieurs inspections concernant la démarche d'entrée en zone contrôlée en bleu de travail sur certaines centrales nucléaires (démarche « Everest ») et fait part de demandes à EDF afin d'accompagner l'entrée en vigueur de l'arrêté du 8 octobre 2014 modifiant l'arrêté du 15 mai 2006 relatif aux conditions de délimitation des zones surveillées et contrôlées, en demandant notamment de renforcer les dispositions de maîtrise de la propreté radiologique des installations sur les sites sur lesquels la démarche « Everest » est mise en place.

Irradiations d'intervenants lors d'interventions en fond de piscine

Lors des arrêts de réacteur, le combustible est déchargé du cœur du réacteur et transféré dans la piscine du bâtiment combustible grâce à un tube de transfert. En fin d'arrêt, après que les éléments combustibles ont été rechargés, l'exploitant assure l'étanchéité de ce dispositif de transfert en posant un obturateur. Cette opération, qui se déroule dans un compartiment de la piscine du bâtiment réacteur présente un risque d'exposition significatif.

Le 18 août 2014, à la suite d'une série de dysfonctionnements matériels et organisationnels dans la préparation et l'exécution de l'intervention, deux intervenants d'une entreprise sous-traitante qui travaillaient à la pose de l'obturateur du tube de transfert du réacteur n° 1 de la centrale de Gravelines ont été exposés à une dose environ 10 fois supérieure à celle prévue, conduisant l'un des agents à dépasser, sur cette seule intervention, le quart de la limite réglementaire annuelle d'exposition des travailleurs, sans dépasser toutefois la limite annuelle. En raison de ce dépassement, cet événement a été classé au niveau 1 de l'échelle internationale de gravité des événements nucléaires et radiologiques (INES).

Le 2 juillet 2014, deux intervenants d'une entreprise sous-traitante d'EDF qui travaillaient à la pose de l'obturateur du tube de transfert du réacteur n° 5 de Gravelines ont également été exposés à une dose très supérieure à celle prévue, sans dépasser toutefois le quart de la limite annuelle.

Événements de contaminations significatives

Deux événements de contaminations significatives (classés aux niveaux 1 de l'échelle INES) ont été déclarés en 2014 dans les centrales nucléaires. Ils concernent :

- la contamination, lors de la manipulation d'un sac de déchets contenant des filtres usagés d'un circuit de ventilation, au niveau du nez d'un intervenant à la centrale nucléaire de Belleville, ayant entraîné une exposition supérieure au quart de la limite réglementaire par cm² de peau ;
- la contamination, lors d'une activité de maintenance réalisée sur le « faux couvercle », au niveau de la joue d'un intervenant à la centrale nucléaire du Blayais, ayant entraîné une exposition supérieure au quart de la limite réglementaire par cm² de peau.

L'évaluation de la radioprotection

En 2014, l'ASN a mené 26 inspections relatives à la radioprotection des travailleurs dans les centrales nucléaires.

La dosimétrie collective par réacteur a diminué en 2014 par rapport à 2013 et est en dessous de la prévision d'EDF. Cette baisse est en partie liée à des progrès réalisés dans la mise en œuvre du principe ALARA et à la maîtrise du nombre de jours de prolongation des arrêts de maintenance. L'ASN considère que la situation moyenne des centrales nucléaires en 2014 dans le domaine de la radioprotection reste perfectible sur quelques points :

- après deux années insatisfaisantes, la maîtrise des chantiers de radiographie industrielle s'améliore mais des fragilités persistent dans l'organisation de la gestion et de la modification des plans utilisés pour définir le balisage de la zone d'opération, ainsi que dans la qualité des visites de l'installation réalisées lors de la préparation de ces chantiers ;
- la rigueur dans la préparation des chantiers (notamment la prise en compte des points chauds dans l'analyse de risque et l'évaluation de dose prévisionnelle), le suivi par les personnes compétentes en radioprotection des doses intégrées, la mise en œuvre des dispositions d'optimisation (en particulier la télédosimétrie) et le comportement des intervenants face aux alarmes des dosimètres électroniques ne sont pas au niveau attendu. Ces insuffisances sont à l'origine de trop nombreux dépassements des objectifs de doses individuels, voire d'expositions significatives des intervenants, notamment lorsqu'ils interviennent en fond de piscine ;
- la maîtrise de la dispersion de la contamination à l'intérieur du bâtiment réacteur progresse mais reste encore insuffisante notamment en raison de comportements inadéquats ou de défauts de confinement des chantiers ;
- la maîtrise des zones orange progresse mais reste insuffisante. Des efforts sont notamment attendus concernant la gestion des déchets irradiants et l'identification des activités concernées.

L'activité de l'inspection du travail dans les centrales nucléaires

Le droit du travail dans les centrales nucléaires

L'ASN exerce les missions d'inspection du travail dans les dix-neuf centrales nucléaires en fonctionnement, les huit réacteurs en démantèlement et le réacteur EPR en construction à Flamanville. L'effectif travaillant dans une centrale nucléaire varie de 800 à 2 000 personnels d'EDF et prestataires permanents, auxquels s'ajoute un nombre important de prestataires et sous-traitants participant à la maintenance lors des arrêts de réacteurs.

Ces travailleurs sont exposés, d'une part aux risques liés aux rayonnements ionisants, d'autre part aux risques classiques à toute activité industrielle, comme ceux liés aux installations électriques, aux équipements sous pression, aux produits chimiques, aux circuits d'hydrogène (risque d'explosion) et d'azote (asphyxie), aux travaux en hauteur ou à la manutention de charges lourdes.

La santé, la sécurité, les conditions de travail et la qualité de l'emploi des salariés d'EDF, de ses prestataires ou sous-traitants bénéficient ainsi, au même titre que la sûreté des installations, d'un contrôle par l'ASN.

Depuis 2009, les liens entre les actions menées au titre de l'inspection du travail et les autres activités de contrôle des centrales nucléaires se consolident pour contribuer à la vision intégrée du contrôle recherchée par l'ASN. C'est le cas en particulier pour la radioprotection, la sous-traitance ou les facteurs organisationnels et humains (FOH).

Au 31 décembre 2014, l'ASN dispose pour les missions d'inspection du travail de :

- douze inspecteurs du travail dont deux à temps plein, affectés dans ses divisions territoriales, au plus près des sites ;
- un directeur du travail au niveau central, chargé d'animer et coordonner le réseau des inspecteurs du travail et d'assurer l'interface avec le ministère en charge du travail.

La convention avec la Direction générale du travail du ministère en charge du travail, renouvelée le 15 janvier 2015, est déclinée en région par des conventions entre les divisions de l'ASN et les DIRECCTE.

Faits marquants en matière d'inspection du travail dans les centrales nucléaires

Contrôle de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail

En matière de santé et de sécurité au travail, les contrôles de l'ASN en 2014 ont notamment porté sur les champs suivants :

- le suivi des activités de chantiers avec une attention particulière aux activités de levage et aux risques liés à la co-activité et aux travaux en hauteur ;
- l'utilisation de produits chimiques cancérogènes, mutagènes ou ayant un impact sur la reproduction (CMR), l'amiante ou encore les activités de soudage ;
- les dispositions de protection contre l'incendie, dans une approche intégrée et coordonnée des exigences pour la sûreté et des exigences du Code du travail ;
- le retour d'expérience du point de vue de la sécurité des travailleurs dans le cadre des opérations de remplacement de générateurs de vapeur ;
- l'évaluation des risques et la prévention en préparation des opérations nécessitant une entrée à l'intérieur des générateurs de vapeur ;
- les vérifications obligatoires des ponts polaires des bâtiments réacteur et des ponts lourds des bâtiments combustibles.

Les enquêtes en matière d'accidents du travail, systématiques en cas d'accidents graves, ont été rares en 2014, et aucun accident mortel n'a été déploré.

Contrôle de la durée du travail

En 2014, les inspecteurs du travail de l'ASN ont poursuivi les contrôles sur le respect de la réglementation relative au temps de travail ainsi qu'aux repos journaliers et hebdomadaires, principalement lors des périodes d'arrêt de réacteur. Ils ont encore constaté, pour certaines populations de techniciens et de cadres très sollicitées par les activités menées en périodes d'arrêt de réacteur, des infractions concernant le respect des durées maximales de travail ainsi que des temps de repos.

Sous-traitance

L'ASN suit de près les procédures pénales engagées sur ce thème les années précédentes, notamment par des contacts réguliers avec les procureurs de la République. Les inspecteurs du travail ont également participé à plusieurs inspections en collaboration avec les inspecteurs de la sûreté nucléaire sur le thème de la qualité des interventions des prestataires.

Procédures pénales engagées

L'inspection du travail de l'ASN a adressé aux différents parquets concernés neuf procès-verbaux (PV) relevés sur des centrales nucléaires en 2014.

Évaluation de la santé et de la sécurité, des relations professionnelles et de la qualité de l'emploi dans les centrales nucléaires

- Des améliorations ont été constatées par les inspecteurs du travail en matière de respect des durées de repos quotidien et hebdomadaire, ce qui constitue un progrès par rapport aux années précédentes. Néanmoins la prise en compte par EDF des demandes de l'ASN en matière de durée du travail reste perfectible, en particulier en raison de l'absence de système de décompte de la durée du travail des cadres.
- Certaines situations de risques professionnels sont mieux prises en compte, comme par exemple les risques liés aux fumées de soudage, et l'élargissement annoncé par EDF des missions des « responsables de zone » à l'ensemble de la sécurité conventionnelle des travailleurs.

- En outre, l'ASN souligne positivement la réactivité d'EDF pour le traitement de ses demandes relatives à la conformité des principaux ponts de manutention et de certains matériels tire-câbles. Les contrôles de l'ASN ont toutefois montré qu'au-delà des seuls ponts de manutention, un travail important doit être mené sur la conformité des machines aux exigences du Code du travail.
- Des progrès sont encore attendus dans le domaine de la gestion de la co-activité (qualité des plans de prévention notamment) et du recours à la sous-traitance (lutte contre le prêt illégal de main-d'œuvre). L'ASN a également invité EDF à améliorer la diffusion du retour d'expérience et des bonnes pratiques entre les sites.

Évolution de la verbalisation par thème

PV transmis par thème <i>(en nb et %)</i>	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Cumul PV depuis 2004
Lutte contre le trav. illégal + compétence et obstacle	2 112 36%	2 430 40%	2 342 39%	2 453 38%	2 521 36%	2 767 33%	3 323 36%	3 756 35%	3 579 35%	3 237 37%	1 663 36%	30 183 36%
Santé sécurité	2 147 37%	2 260 37%	2 337 39%	2 607 40%	2 914 41%	3 186 38%	3 440 37%	3 987 37%	3 747 36%	2 949 34%	1 420 31%	30 994 37%
Relations collectives du travail	268 5%	262 4%	216 4%	223 3%	226 3%	368 4%	314 3%	387 4%	393 4%	272 3%	119 3%	3 048 4%
Relations individuelles de travail	1 215 21%	1 111 18%	991 17%	1 108 17%	1 327 19%	1 979 23%	2 068 22%	2 340 22%	2 439 24%	2 069 24%	922 20%	17 569 21%
Libertés, droits fondamentaux	14 0%	9 0%	6 0%	21 0%	35 0%	53 1%	79 1%	94 1%	63 1%	68 1%	26 1%	468 1%
Emploi Formation	49 1%	45 1%	48 1%	58 1%	53 1%	50 1%	46 1%	46 0%	47 1%	60 1%	38 1%	540 1%
Non précisé	3 0%	0 0%	0 0%	3 0%	12 0%	44 1%	39 0%	24 0%	62 1%	129 1%	388 8%	704 1%
Total	5 808	6 117	5 940	6 473	7 088	8 447	9 309	10 634	10 330	8 784	4 576	83 506

Source : OSP – 2015

N.-B. : différents de ceux publiés antérieurement, les chiffres ci-dessus résultent d'un travail de recensement et de vérification, effectué entre les Direccte et la DGT en 2013-2014, et qui a permis d'actualiser les statistiques.

PV transmis aux parquets en 2014 dans les départements d'outre-mer (par thème)

PV transmis par thème (en nb et %)	GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	R0201UNION	TOTAL PV
Santé sécurité	n.c. -	0 0%	0 0%	3 38%	3 6%
Contrat de travail	n.c. -	1 3%	0 0%	1 13%	2 4%
Représentation du personnel	n.c. -	1 3%	0 0%	0 0%	1 2%
Emploi Formation	n.c. -	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
Obligations générales	n.c. -	29 78%	7 100%	4 50%	40 77%
Libertés et droits fondamentaux	n.c. -	1 3%	0 0%	0 0%	1 2%
Négociation collective	n.c. -	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
Non précisé	n.c. -	5 14%	0 0%	0 0%	5 10%
Total des PV	n.c.	37	7	8	52

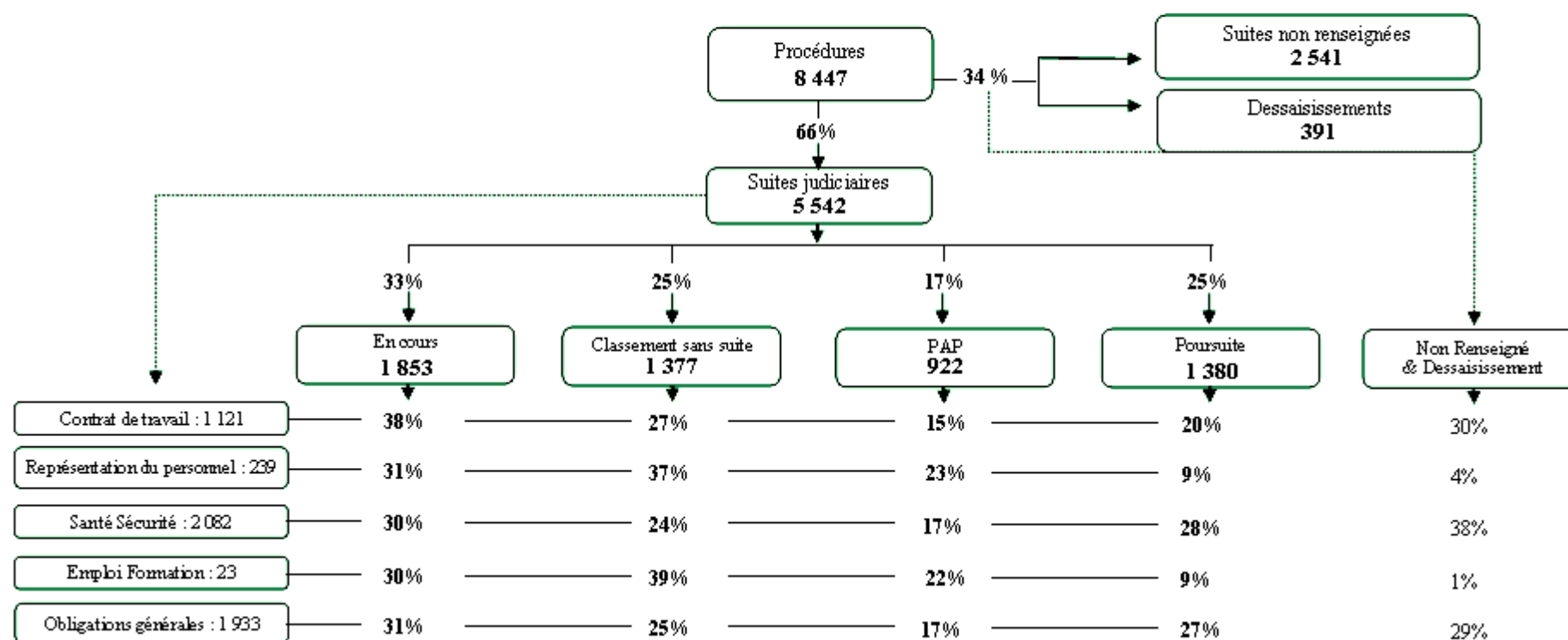
source : OSP – septembre 2015

Suites judiciaires des PV de l'inspection du travail dressés de 2004 à 2014

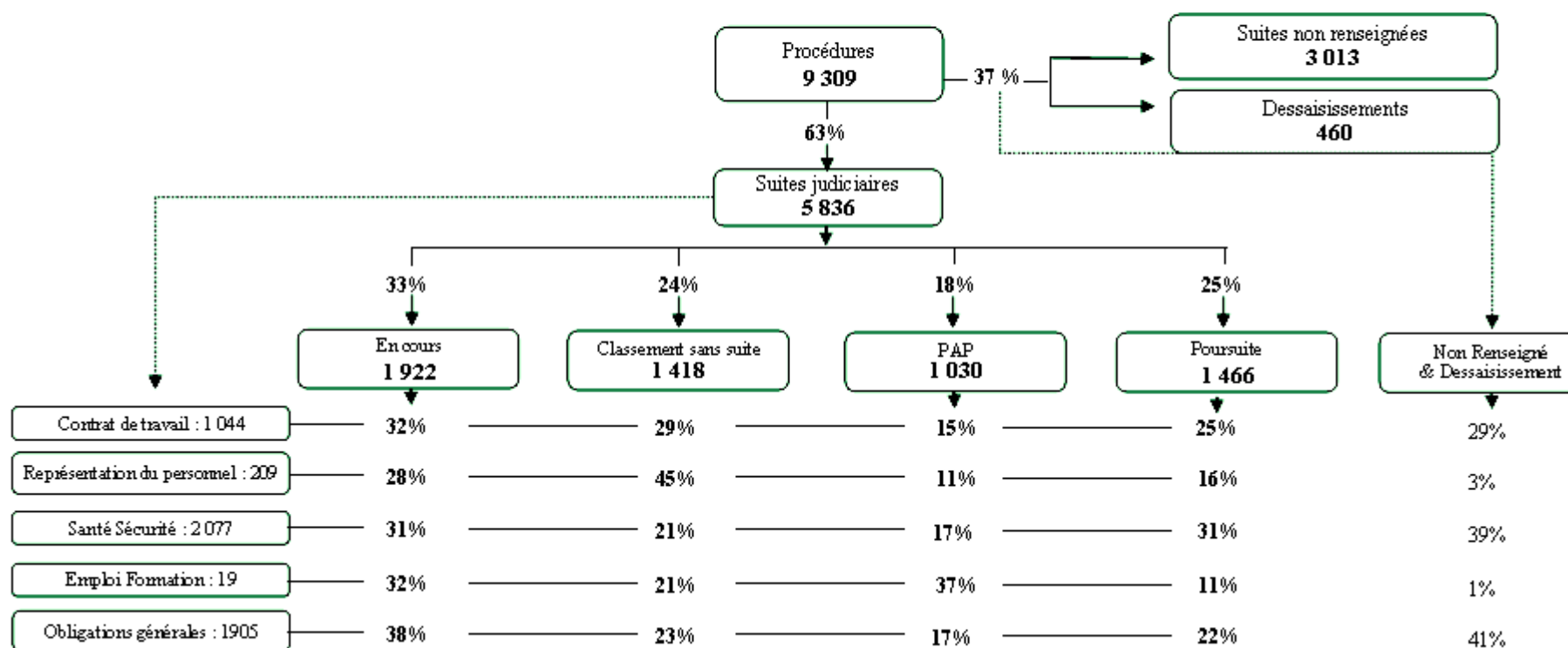
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre de PV	5 808	6 117	5 940	6 473	7 088	8 447	9 309	10 634	10 330	8 784	4 576
dont											
PV ayant des suites connues	4 240	4 190	3 713	4 406	4 545	5 542	5 836	6 567	5 559	4 222	1 797
<i>En % par rapport au total</i>	73%	68%	63%	68%	64%	66%	63%	62%	54%	48%	39%
en cours	286	520	714	829	1 109	1 853	1 922	2 843	3 138	3 241	1 662
classements sans suite	1 067	1 037	1 006	1 296	1 394	1 377	1 418	1 344	945	368	54
peines alternatives aux poursuites	576	539	392	656	694	932	1 030	983	588	245	38
poursuites	2 311	2 094	1 601	1 625	1 348	1 380	1 466	1 397	888	368	43
<i>En % par rapport aux PV ayant des suites connues</i>											
<i>en cours</i>	7%	12%	19%	19%	24%	33%	33%	43%	56%	77%	92%
<i>classements sans suite</i>	25%	25%	27%	29%	31%	25%	24%	20%	17%	9%	3%
<i>peines alternatives aux poursuites</i>	14%	13%	11%	15%	15%	17%	18%	15%	11%	6%	2%
<i>poursuites</i>	55%	50%	43%	37%	30%	25%	25%	21%	16%	9%	2%
dont											
PV sans connaissance des suites	1 568	1 927	2 227	2 067	2 543	2 905	3 473	4 067	4 771	4 562	2 779
<i>En % par rapport au total</i>	27%	32%	37%	32%	36%	34%	37%	38%	46%	52%	61%
suites non renseignées	1 440	1 771	1 816	1 732	2 180	2 514	3 013	3 587	4 392	4 302	2 703
dessaisissements	128	156	411	335	363	391	460	480	379	260	76

Source : OSP – septembre 2015

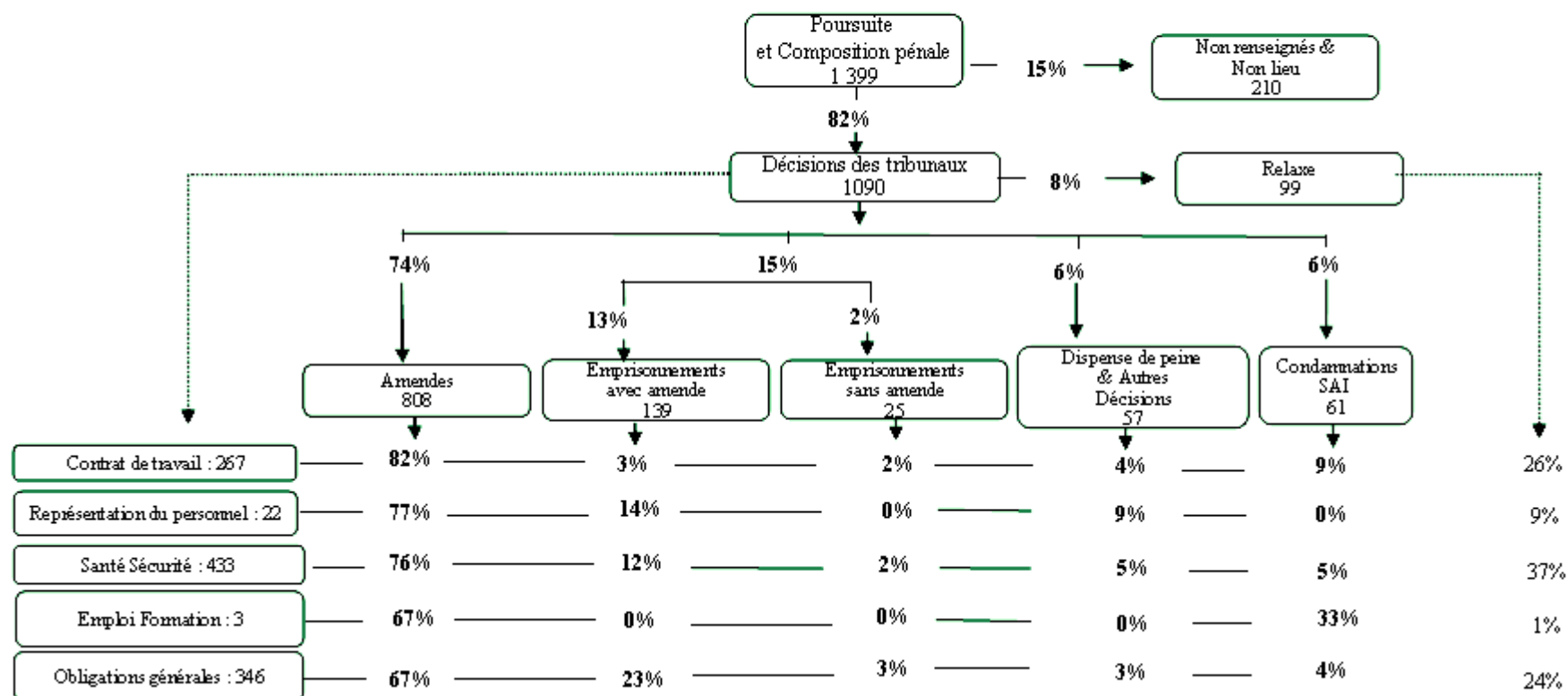
Suites judiciaires données aux Procès Verbaux dressés en 2009



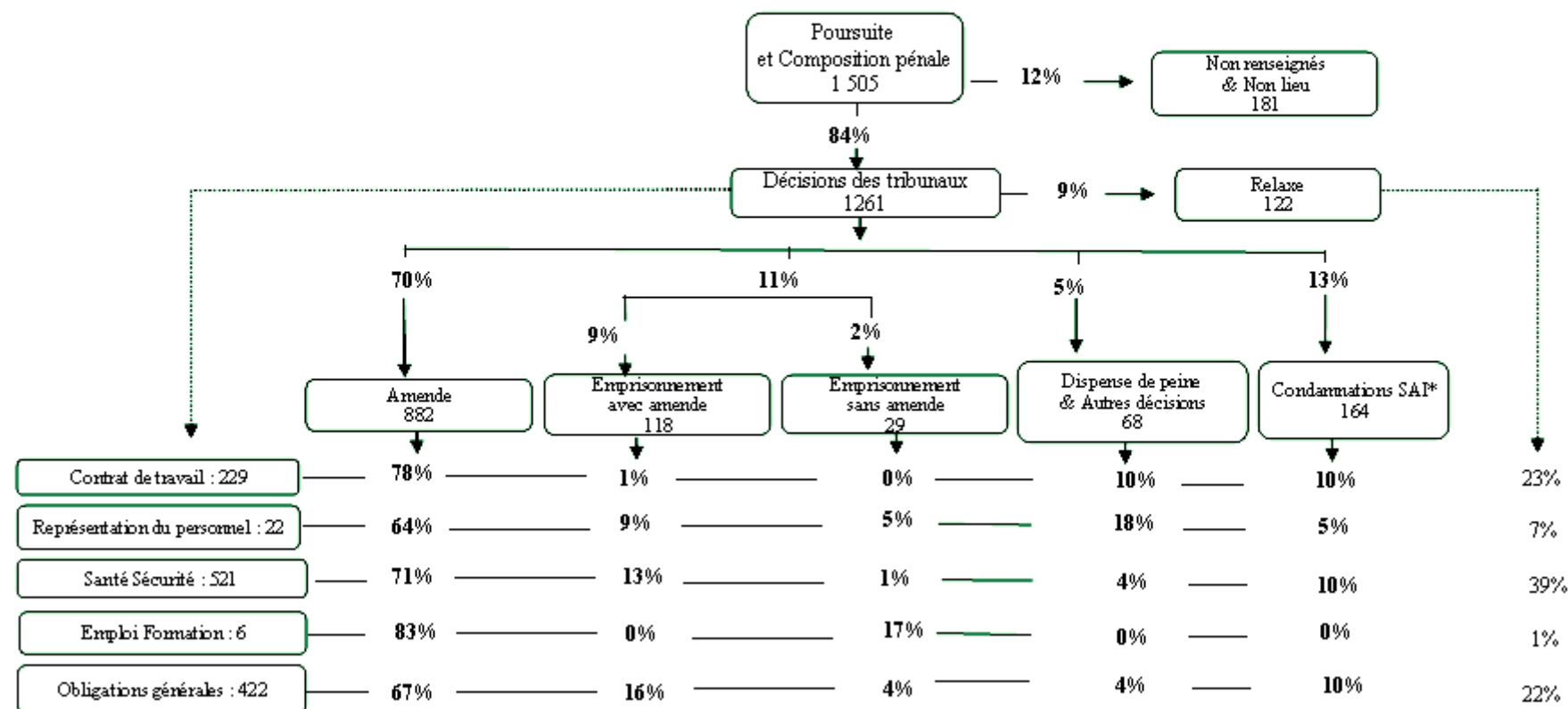
Suites judiciaires données aux Procès Verbaux dressés en 2010



Jugements prononcés sur les PV dressés en 2009

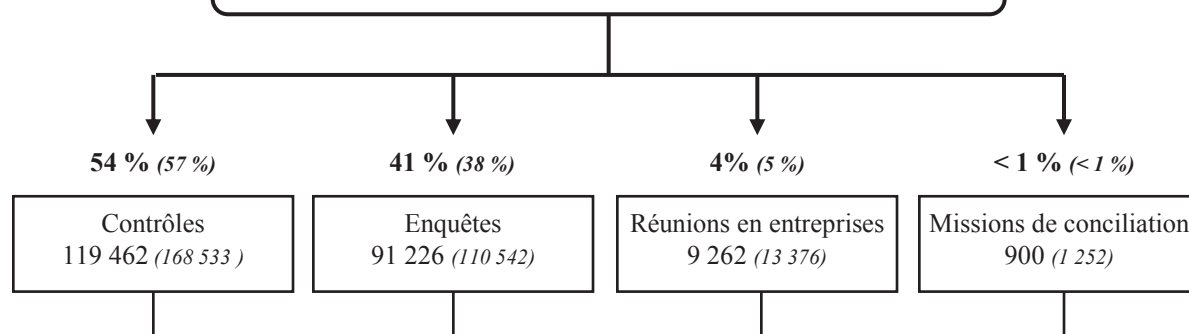


Jugements prononcés sur les PV dressés en 2010

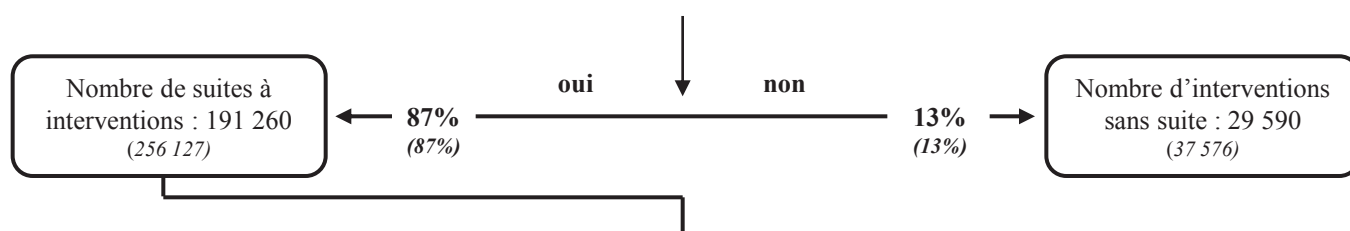


Nombre total d'interventions en 2014 : 220 850

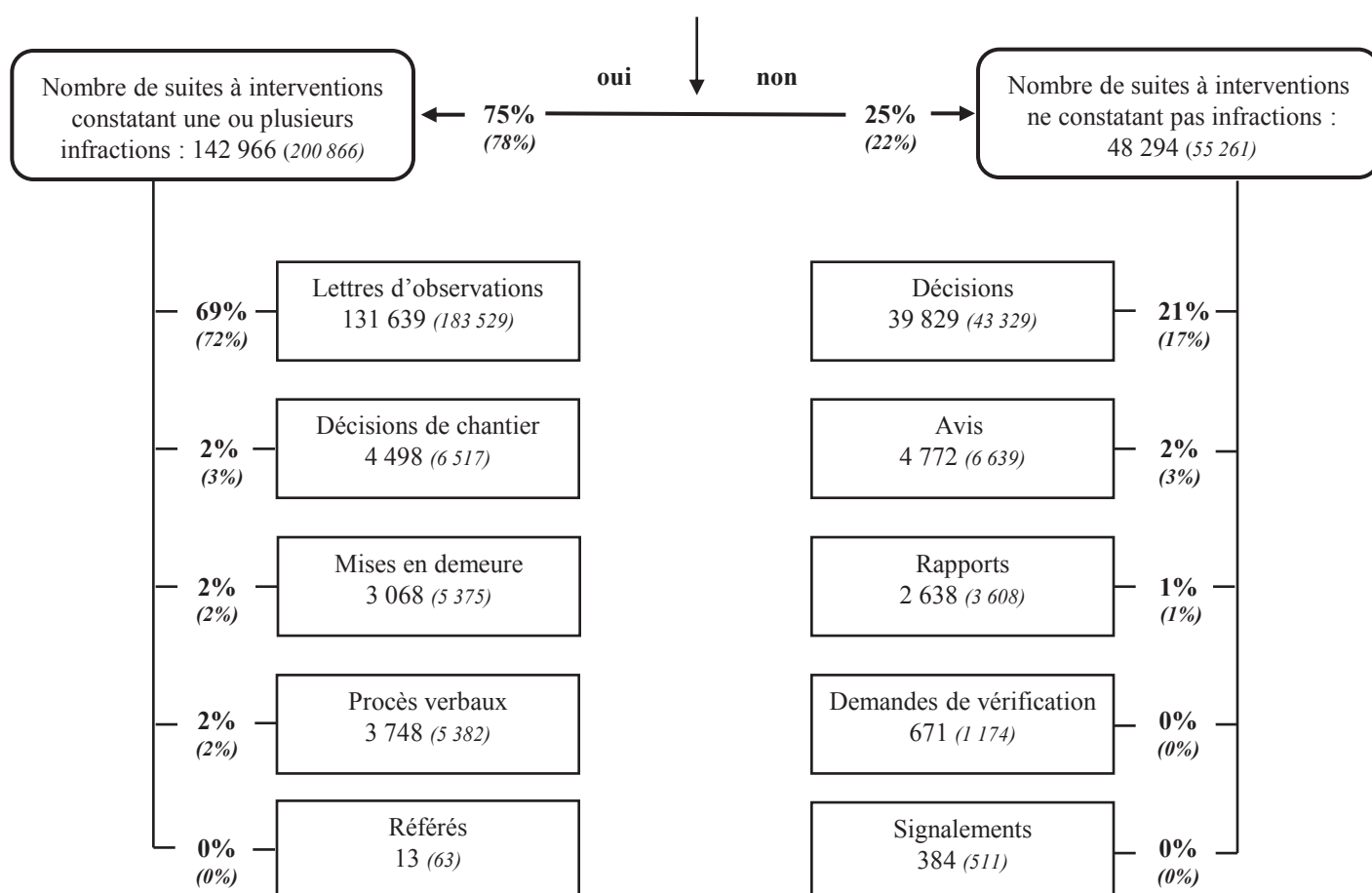
(293 703 en 2013)

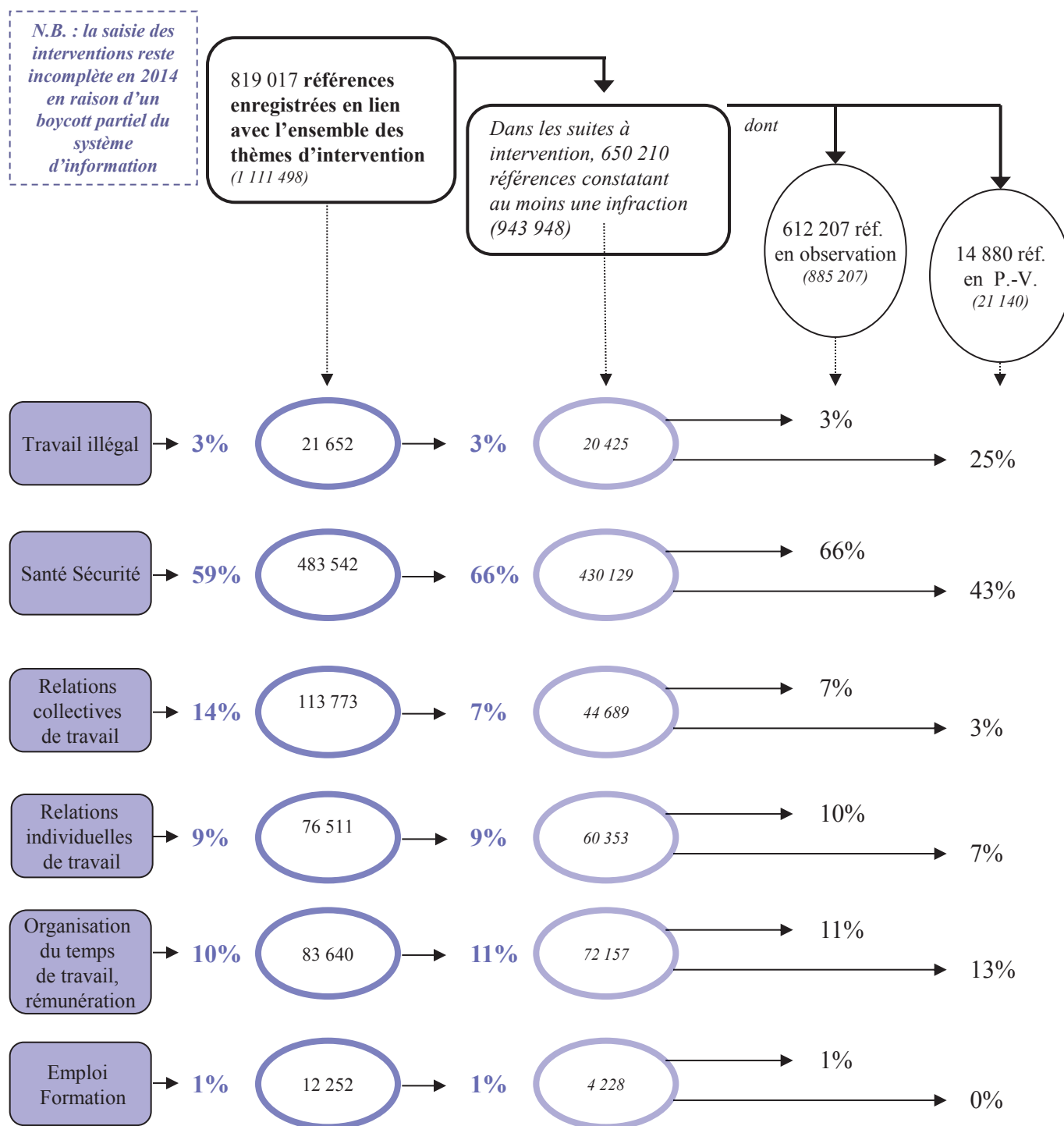


Ces interventions ont-elles généré une suite ?



Ces suites à intervention constatent-elles au moins une infraction ?





N.B. : 2% des 819 017 références n'ont pu être reliées à un thème. Par ailleurs les références à des textes portant sur les seuils d'effectif, la compétence des services ou l'obstacle au contrôle, présentées dans le grand tableau en annexe dans la partie « Calcul d'effectif ; compétence & système d'inspection », ne font pas l'objet d'une analyse dans cette partie du rapport.

Thème : Lutte contre le travail illégal

N.B.: la saisie des interventions reste incomplète en 2014 en raison d'un boycott partiel du système d'information

Dans les 819 017 références aux textes contenues dans les suites à interventions, 3% (21 652) en matière de lutte contre le travail illégal

Ces suites à interventions constatent-elles au moins une infraction ?

Nb de références à un manquement dans les suites à interventions : 20 425

94%

oui

non

6%

Nb de références sans constat d'infraction : 1 227

Sur quoi porte l'infraction constatée ?

72%

6%

6%

16%
Autres

Travail dissimulé
14 667

Prêt illicite de main d'œuvre, marchandage
1 314

Emploi d'étrangers sans titre de travail
1 263

Observations : 16 648

70%

6%

6%

18%

Procès verbaux : 3 757

79%

10%

7%

4%

Thème : Santé et Sécurité

N.B. : la saisie des interventions reste incomplète en 2014 en raison d'un boycott partiel du système d'information

Dans les 819 017 références aux textes contenues dans les suites à interventions, 59% (483 542) en matière de santé et sécurité

Ces suites à interventions constatent-elles au moins une infraction ?

Nb de références à un manquement dans les suites à interventions : 430 129

oui 89% non 11%

Nb de références sans constat d'infraction : 53 413

Sur quoi porte le manquement constaté ?

26%

22%

18%

13%
(14%)

12%

8%
Autres

dont
Services santé
au travail
97%

110 099
Contrôle - généralités
dont
Principes généraux de prévention 51%
Documents et affichages obligatoires 11%
Inf., form. à la sécurité 8%
Conditions d'embauche jeunes travailleurs 14%

95 771
Lieux de travail
dont
Installations sanitaires et restauration 33%
Electricité 34%
Risques d'incendies et d'explosions 12%
Aération, assainissement 9%

78 508
Equipements de travail
Utilisation 97%
dont
Travail temporaire en hauteur 42%
EPI 7%
Conception 3%

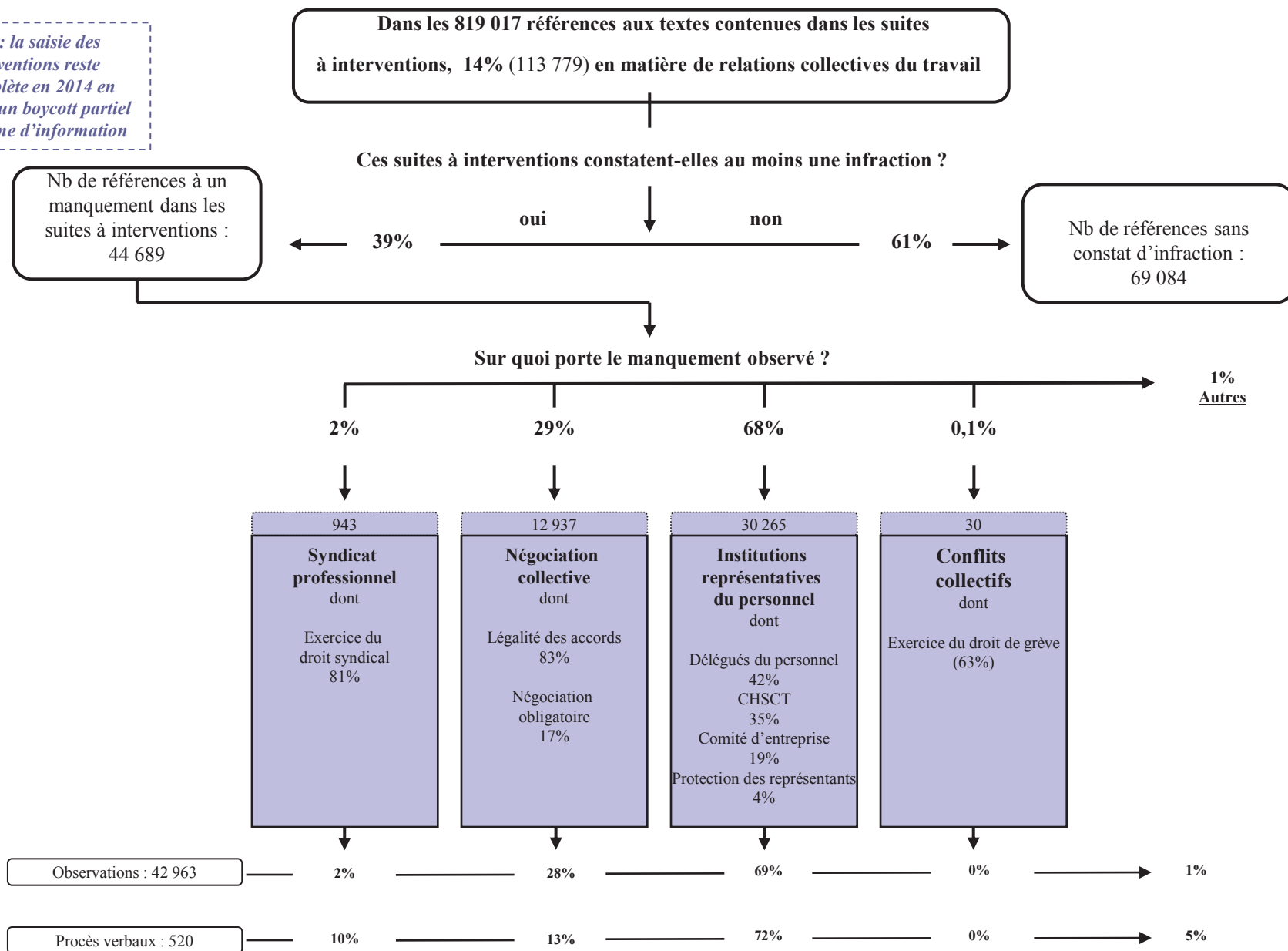
60 369
Risques liés à certaines activités ou opérations
dont
Bâtiment 81%
Entreprise intervenante 14%
Manutention 4%

51 629
Expositions, produits, substances
dont
Amiante 58%
Risque chimique (hors amiante et CMR) 25%
Risque cancérigène, mutagène ou toxique 7%
Risque physique 7%

Observations : 402 786	25%	22%	18%	12%	15%	8%
Décisions de chantier : 8 943	41%	0%	37%	19%	3%	0%
Mises en demeure : 11 952	34%	55%	4%	5%	1%	0%
Procès verbaux : 6 428	33%	7%	26%	14%	12%	6%
Référés : 20	25%	0%	25%	40%	10%	0%

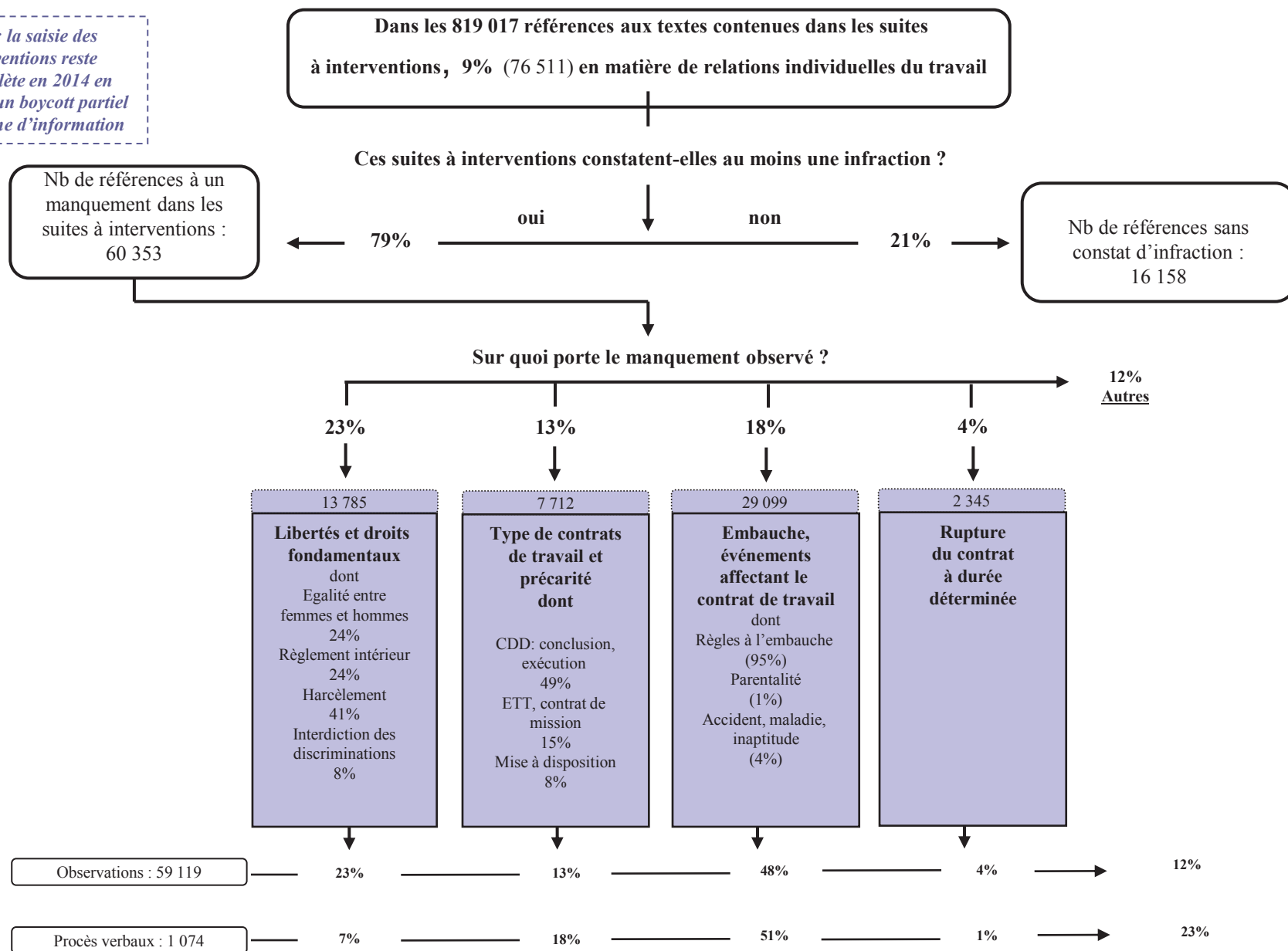
Thème : Relations collectives du travail

N.B. : la saisie des interventions reste incomplète en 2014 en raison d'un boycott partiel du système d'information



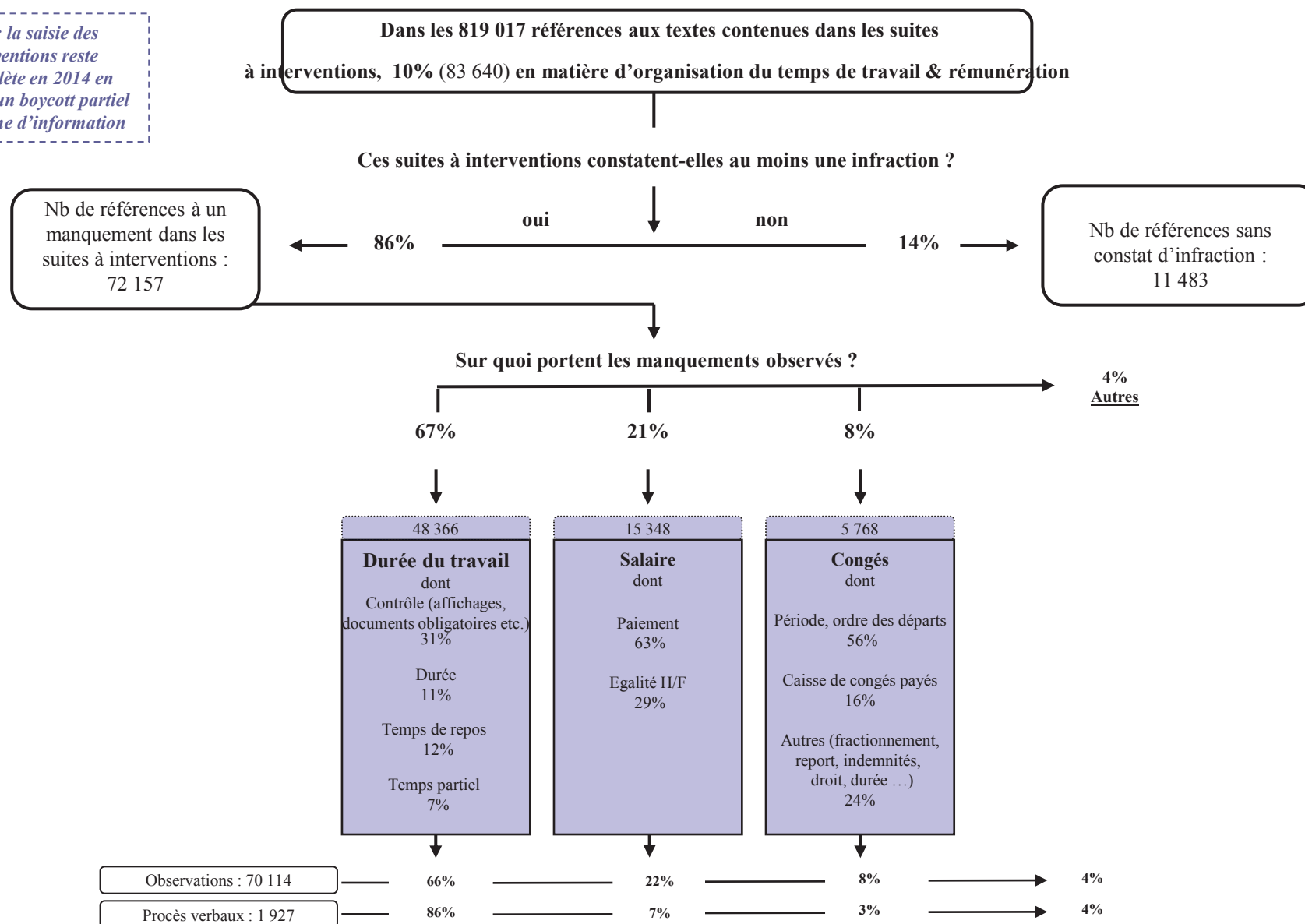
Thème : Relations individuelles de travail

N.B. : la saisie des interventions reste incomplète en 2014 en raison d'un boycott partiel du système d'information



Thème : Organisation du temps de travail, rémunération

N.B. : la saisie des interventions reste incomplète en 2014 en raison d'un boycott partiel du système d'information



Thème : emploi et formation

N.B. : la saisie des interventions reste incomplète en 2014 en raison d'un boycott partiel du système d'information

Dans les 819 017 références aux textes contenues dans les suites à interventions, 1% (12 252) en matière d'emploi et de formation

Ces suites à interventions constatent-elles au moins une infraction ?

Nb de références à un manquement dans les suites à interventions : 4 228

35%

oui

non

65%

Nb de références sans constat d'infraction : 8 024

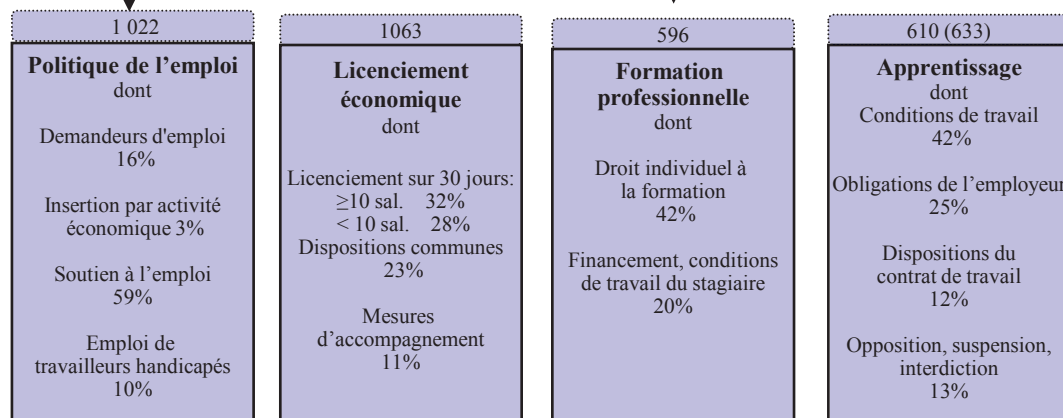
Sur quoi porte le manquement observé ?

24%

25%

14%

36%



Observations : 4 069
Mises en demeure : 91
Procès verbaux : 67

24%		26%		15%		35%
53%		0%		0%		47%
18%		16%		2%		63%