

Inspection du travail : la mise en œuvre des « nouveaux pouvoirs »

JANVIER 2025

2024-070R

• ANNEXES

Philippe
Caillon

Dominique
Giorgi

Mireille
Jarry

—
Membres de l'Inspection générale
des affaires sociales



Suivez-nous sur LinkedIn

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : METHODOLOGIE	7
ANNEXE 2 : PRESENTATION DES NOUVEAUX POUVOIRS ISSUS DE L'ORDONNANCE DU 7 AVRIL 2016	13
ANNEXE 3 : DONNEES QUANTITATIVES PORTANT SUR L'UTILISATION DES NOUVEAUX POUVOIRS..	20
ANNEXE 4 : SYNTHESE DES REONSES AU QUESTIONNAIRE ADRESSE A DES AGENTS DE CONTROLE	44
ANNEXE 5 : SYNTHESE DES REONSES AU QUESTIONNAIRE ADRESSE AUX RESPONSABLES D'UNITES DE CONTROLE.....	69
ANNEXE 6 : SYNTHESE DES REONSES AU QUESTIONNAIRE ADRESSE AUX RESPONSABLES DE POLE TRAVAIL DES DREETS	94
ANNEXE 7 : ELEMENTS DE PARANGONNAGE	117
ANNEXE 8 : LES FORMATIONS AUX « NOUVEAUX POUVOIRS ».....	126
ANNEXE 9 : PIECES JOINTES, CONTRIBUTIONS DE LA CFDT ET DE LA CGT	135

SOMMAIRE

LISTE DES ANNEXES	2
SOMMAIRE	3
ANNEXE 1: METHODOLOGIE	7
1 DE MANIERE CLASSIQUE, LA MISSION A ORGANISE DES AUDITIONS AVEC LES INTERLOCUTEURS NATIONAUX CONCERNES.....	7
2 LA MISSION A REUNI DES DONNEES QUANTITATIVES DE SYNTHESE PORTANT SUR L'UTILISATION DES NOUVEAUX POUVOIRS	7
3 TROIS QUESTIONNAIRES ONT PERMIS DE RECUILLIR DES INFORMATIONS AUPRES DE DIFFERENTS ACTEURS DU SIT	9
4 OUTRE UN PREMIER DEPLACEMENT TEST, LA MISSION A EFFECTUE TROIS DEPLACEMENTS EN REGION ET DEPARTEMENT.....	10
5 LA MISSION A DILIGENTE DES INVESTIGATIONS COMPLEMENTAIRES.....	11
ANNEXE 2: PRESENTATION DES NOUVEAUX POUVOIRS ISSUS DE L'ORDONNANCE DU 7 AVRIL 2016 ..	13
1 LA REFORME « MINISTERE FORT », EN 2014 A INITIE LE MOUVEMENT DE RENFORCEMENT DES COMPETENCES ET DES MOYENS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	13
2 L'ORDONNANCE DU 7 AVRIL 2016 RELATIVE AU CONTROLE DE L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL S'INSCRIT DANS CE MEME MOUVEMENT EN CREANT DE « NOUVEAUX POUVOIRS » POUR LE SERVICE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL.....	15
2.1 LES POUVOIRS D'INVESTIGATION DES AGENTS DE CONTROLE SONT ELARGIS	16
2.2 LES MOYENS D'ACTION DES AGENTS DE CONTROLE EN MATIERE DE SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL SONT ETENDUS	16
2.3 LES SANCTIONS FINANCIERES EN DROIT DU TRAVAIL SONT RENFORCEES	17
2.4 LA TRANSACTION PENALE EST RENDUE APPLICABLE	18
ANNEXE 3: DONNEES QUANTITATIVES PORTANT SUR L'UTILISATION DES NOUVEAUX POUVOIRS..	20
1 DONNEES GENERALES SUR LES SUITES A INTERVENTION	21
2 ARRETS D'ACTIVITE ET ARRETS OU REPRISES DE TRAVAUX.....	23
3 MESURES DE PROTECTION DES JEUNES TRAVAILLEURS	29
4 PROCES-VERBAUX	30
5 DECISIONS D'AMENDE ADMINISTRATIVE.....	33
6 PROPOSITIONS DE TRANSACTION PENALE	40
7 EFFECTIFS DE CONTROLE EN DDETS(-PP)	43
ANNEXE 4: SYNTHESE DES REPONSES AU QUESTIONNAIRE ADRESSE A DES AGENTS DE CONTROLE .	44
1 UNE MISE EN ŒUVRE QUANTITATIVEMENT VARIABLE, SELON LES MESURES CONCERNES.....	45
1.1 DES ARRETS DE TRAVAUX CONCENTRES SUR CERTAINS RISQUES ET TRES PEU D'ARRETS D'ACTIVITE	45
1.2 LES MESURES DE PROTECTION DES MINEURS NE SONT QUE TRES FAIBLEMENT UTILISEES.....	51

RAPPORT IGAS N°2024-070R (ANNEXES)

1.3	LA QUASI-TOTALITE DES AGENTS REPONDANTS A DEJA REDIGE UN RAPPORT EN VUE D'UNE AMENDE ADMINISTRATIVE..	57
1.4	LES TRANSACTIONS PENALES : UNE APPROPRIATION LIMITEE	63
2	APPRECIATIONS QUALITATIVES.....	66
2.1	LES AGENTS DE CONTROLE SOULIGNENT DE MANIERE TRES CONVERGENTE L'INTERET DES MESURES D'ARRETS DE TRAVAUX ET D'ACTIVITE, MAIS BEAUCOUP DEPLORENT LA COMPLEXITE ET TECHNICITE DE LA MISE EN ŒUVRE DES ARRETS D'ACTIVITE LIES AUX NOUVEAUX RISQUES	66
2.2	LES MESURES DE PROTECTION DES MINEURS ISSUES DE L'ORDONNANCE DE 2016, QUOIQUE PEU UTILISEES, SONT JUGEES PAR PRINCIPE UTILES, ET LES FREINS EVOQUES PORTENT SURTOUT SUR LA PROCEDURE DE SUSPENSION OU D'ANNULATION DU CONTRAT DE TRAVAIL DU MINEUR.	66
2.3	SI L'INTERET DES AMENDES ADMINISTRATIVES EST TRES LARGEMENT PARTAGE, EN TERMES DE RAPIDITE ET D'EFFICACITE, LES COMMENTAIRES SUR LES FREINS A LEUR MISE EN ŒUVRE SONT PLUS DIVERS, AVEC UNE PREDOMINANCE DE LA « LOURDEUR ».....	67
2.4	LA TRANSACTION PENALE PRESENTE, POUR LES REPONDANTS, DES QUALITES SIMILAIRES A CELLE DE L'AMENDE ADMINISTRATIVE MAIS, MOINS IMPLIQUES DANS SA MISE EN ŒUVRE, ILS RELEVENT MOINS DE FREINS.....	68
ANNEXE 5 : SYNTHESE DES REPONSES AU QUESTIONNAIRE ADRESSE AUX RESPONSABLES D'UNITES DE CONTROLE.....	69	
1	LA MISE EN ŒUVRE DES « NOUVEAUX POUVOIRS »	70
1.1	LES ARRETS TEMPORAIRES DE TRAVAUX OU D'ACTIVITE SONT LES DECISIONS LES PLUS NOMBREUSES	70
1.2	LES MESURES D'URGENCE CONCERNANT DES MINEURS PARAISSENT PLUS DIFFICILES A METTRE EN ŒUVRE	71
1.3	LES AMENDES ADMINISTRATIVES : DES PROCEDURES CONNUES ET UTILISEES	74
1.4	LES TRANSACTIONS PENALES CONCERNENT SURTOUT LE DOMAINE DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL	75
2	LA FORMATION A LA MISE EN ŒUVRE DES COMPETENCES	77
2.1	ARRET TEMPORAIRE DE TRAVAUX OU D'ACTIVITE	77
2.2	MESURES RELATIVES AUX MINEURS.....	78
2.3	AMENDES ADMINISTRATIVES.....	78
2.4	TRANSACTIONS PENALES.....	79
2.5	SYNTHESE	79
3	MISE A DISPOSITION DE DOCUMENTS D'APPUI.....	80
3.1	ARRETS TEMPORAIRES DE TRAVAUX OU D'ACTIVITE	80
3.2	MESURES RELATIVES AUX MINEURS.....	81
3.3	AMENDES ADMINISTRATIVES.....	81
3.4	TRANSACTIONS PENALES.....	81
3.5	SYNTHESE	82
4	ECHANGES ET ACTIONS COLLECTIVES AU SEIN DE L'UC.....	83
4.1	AU SEIN DE L'UC, DES ECHANGES SONT-ILS ORGANISES AVEC LES AGENTS DE CONTROLE SUR CETTE COMPETENCE ? ..	83
4.2	AU SEIN DE L'UNITE DE CONTROLE, DES ACTIONS COLLECTIVES SONT-ELLES ORGANISEES AVEC LES AGENTS DE CONTROLE, PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE CETTE COMPETENCE ?	86
5	FACILITE, EFFICACITE ET FREINS DE MISE EN ŒUVRE DES « NOUVEAUX POUVOIRS »	88
5.1	ARRETS DE TRAVAUX ET D'ACTIVITE.....	88
5.2	LES MESURES CONCERNANT LES MINEURS.....	89
5.3	AMENDES ADMINISTRATIVES.....	90
5.4	TRANSACTIONS PENALES.....	91
5.5	TABLEAU DE SYNTHESE DES FREINS PERCUS A LA MISE EN ŒUVRE DES « NOUVEAUX POUVOIRS »	92

ANNEXE 6 : SYNTHESE DES REPONSES AU QUESTIONNAIRE ADRESSE AUX RESPONSABLES DE POLE TRAVAIL DES DREETS 94

1 LES AMENDES ADMINISTRATIVES 94

1.1	UNE GESTION DE LA PROCEDURE TRES LARGEMENT EFFECTUEE EN DREETS.....	94
1.2	LES VOLUMETRIES EN 2023 : 2 345 RAPPORTS ET 2 287 DECISIONS	96
1.3	TAUX D'USAGE DES RAPPORTS EN VUE D'AMENDES ADMINISTRATIVES, PAR LES AGENTS DE CONTROLE.....	98
1.4	LES RAPPORTS NON SUIVIS DE DECISION SONT RARES	99
1.5	LES THEMATIQUES D'INFRACTION DES DECISIONS NOTIFIEES	99
1.6	DES DELAIS D'INSTRUCTION DES AMENDES ADMINISTRATIVES PARFOIS EXCESSIVEMENT LONGS	100
1.7	LES MONTANTS DES AMENDES NOTIFIEES EN 2023	103
1.8	UNE PROCEDURE JUGEE FACILE ET EFFICACE	105

2 LES TRANSACTIONS PENALES..... 107

2.1	L'ECHELON D'INSTRUCTION DES TRANSACTIONS PENALES EST PRINCIPALEMENT LE DEPARTEMENT	107
2.2	PRES D'UN QUART DES PV ONT DONNE LIEU A UNE TRANSACTION PENALE.....	107
2.3	LES DELAIS DE TRAITEMENT DES TRANSACTIONS PENALES	109
2.4	LES MONTANTS TRANSACTIONNELS.....	111
2.5	LES THEMATIQUES DES AMENDES TRANSACTIONNELLES	113
2.6	LE TAUX D'USAGE DE LA PROCEDURE PAR LES AGENTS DE CONTROLE	113
2.7	L'APPRECIATION PORTEE SUR LA PROCEDURE DE TRANSACTION PENALE	114

ANNEXE 7 : ELEMENTS DE PARANGONNAGE 117

1 ESPAGNE 117

1.1	LE CHAMP DES COMPETENCES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE, EN ESPAGNE, EST PLUS LARGE QU'EN FRANCE.....	117
1.2	LORSQUE DES INFRACTIONS AU DROIT DU TRAVAIL SONT ETABLIES, L'AMENDE PAR VOIE ADMINISTRATIVE EST MAJORITAIRE	118
1.3	UNE PROCEDURE DE SANCTION CENTRALISEE, A L'ECHELLE REGIONALE	119

2 BELGIQUE 121

2.1	LES POURSUITES ADMINISTRATIVES CONSTITUENT UNE PART PREPONDERANTE DES SUITES A CONTROLE	123
2.2	L'ARRET DE TRAVAUX OU D'ACTIVITE RELEVE D'UN CORPS D'INSPECTION DISTINCT	124

ANNEXE 8 : LES FORMATIONS AUX « NOUVEAUX POUVOIRS » 126

1 LES FORMATIONS STATUTAIRES ET DE PREPARATION AU CONCOURS OCCUENT UNE PLACE MAJEURE DANS LE DISPOSITIF DE FORMATION AUX NOUVEAUX POUVOIRS 127

2 LES FORMATIONS GENERALISTES ACCUEILLENT LE PLUS GRAND NOMBRE DE STAGIAIRES..... 127

3 LE NOMBRE DE STAGIAIRES FORMES AUX « NOUVEAUX POUVOIRS » A FORTEMENT EVOLUE DANS LE TEMPS DEPUIS 2016..... 129

3.1	LES FORMATIONS PORTANT SUR LE TRAVAIL ILLEGAL PROGRESSENT DE MANIERE TENDANCIELLE	129
3.2	L'AGREGATION DES FORMATIONS PORTANT SUR LES ARRETS DE TRAVAUX, LES RISQUES ELECTRIQUE, CHIMIQUE ET LES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL A TENDANCE A DIMINUER DANS L'ENSEMBLE DES FORMATIONS CONSACREES AUX « NOUVEAUX POUVOIRS »	130
3.3	LES FORMATIONS PORTANT SPECIFIQUEMENT SUR LES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL SONT EN LEGERE PROGRESSION	130
3.4	LES FORMATIONS AUX RISQUES CHIMIQUE ET ELECTRIQUE SONT EN DECREMENT.....	131
3.5	LES FORMATIONS AU SECTEUR DU BTP (COMPRENANT LES CONTROLES DE CHANTIER ET LES CHUTES DE HAUTEUR) SONT EN LEGERE CROISSANCE TENDANCIELLE	132
3.6	LES FORMATIONS AU RISQUE AMIANTE PARAISSENT EN LEGERE DECREMENT, APRES NEUTRALISATION DE L'ANNEE 2021 ATYPIQUE.....	132

RAPPORT IGAS N°2024-070R (ANNEXES)

3.7	PARMI LES FORMATIONS RELEVANT DE SECTEURS D'EMPLOI SPECIFIQUES, LE TRANSPORT REGRESSE ET L'AGRICULTURE PARAIT SE REDRESSER EN 2023	133
3.8	LES FORMATIONS SPECIFIQUES AUX AMENDES ADMINISTRATIVES ONT DISPARU, APRES UN EFFORT IMPORTANT DE FORMATION EN 2017 ET 2018.....	134
ANNEXE 9 :	PIECES JOINTES, CONTRIBUTIONS DE LA CFDT ET DE LA CGT	135

ANNEXE 1 : Méthodologie

La présente annexe rassemble de manière synthétique les principaux éléments de la méthodologie adoptée par la mission. Celle-ci a pris appui sur des outils variés afin d'expertiser le recours aux nouveaux pouvoirs conférés à l'inspection du travail et proposer des adaptations éventuelles, dans le champ du SIT.

1 De manière classique, la mission a organisé des auditions avec les interlocuteurs nationaux concernés

Des entretiens ont été ainsi réalisés avec :

Au sein des ministères sociaux :

- la Direction Générale du Travail (DGT),
- la direction de l'INTEFP, s'agissant des formations dispensées.

Au sein d'autres départements ministériels

- le ministère de la Justice (Direction des Affaires Criminelles et des Grâces) qui suit, de manière générale, le contentieux pénal du travail (dimensions statistique et politique).
- le ministère de l'Economie, des Finances et de la souveraineté industrielle et numérique (DGFiP) s'agissant du recouvrement des amendes administratives.

La mission a pu introduire **une dimension « usagers »** dans son approche méthodologique, permettant d'apprécier, du côté des partenaires sociaux nationaux, leur degré de connaissance de ces compétences, l'appréciation de leur intérêt, les difficultés d'application, les propositions d'amélioration.

Des entretiens ont ainsi été menés auprès des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, mais aussi avec les organisations syndicales du MTEFP.

2 La mission a réuni des données quantitatives de synthèse portant sur l'utilisation des nouveaux pouvoirs

Le nouveau **système d'information SUIT mis en place par la DGT**, désormais opérationnel, permet de livrer des extractions des suites aux contrôles, par type de sanction, à l'exception des transactions pénales, pour lesquelles les données sont disponibles dans les DREETS.

Sur plusieurs années, il est possible de suivre l'évolution de l'usage de ces sanctions, révélateur de leur appropriation, nonobstant les biais de saisie ou parfois de réticence/négligence des agents de contrôle à rendre compte¹.

Les tableaux de bord du SIT demandés à la DGT pour la période 2018 à 2023 donnent notamment à voir, pour chacune des années considérées :

- la situation des effectifs dans les services,
- les entreprises et les effectifs salariés
- **les données de l'activité du SIT sur le nombre d'intervention et de suites à intervention** et, parmi celles-ci, les décisions d'arrêts de travaux ou d'activité, les décisions amendes administratives notifiées, par type d'infraction, les montants des amendes et les recouvrements.

Les tableaux de bord type disponibles grâce aux outils de requêtage (DELPHES) issus du système d'information de l'inspection du travail (SUIT) ont été extraits le 14 octobre 2024, permettant ainsi une analyse « à date ».

Pour autant, ces outils de requêtage ne permettent pas de reconstituer des chroniques exhaustives de l'utilisation des nouveaux pouvoirs, en raison d'absence ou de différé de saisie.

Aussi, la mission a complété ces données statistiques par les données quantitatives issues des questionnaires aux différents niveaux du système d'inspection du travail, qui portent principalement sur l'année 2023 (cf.infra). *Il convient de noter des divergences entre SUIT et les données issues des questionnaires, ces dernières révélant souvent un niveau d'activité un peu plus élevé que dans SUIT.*

Ces informations peuvent être données aux différents échelons territoriaux.

La mission a étudié les volumes d'activité par région et par département, en 2023.

Pour affiner son analyse, elle a tenu compte des pratiques des agents de contrôle en poste dans chaque département, en intégrant des données sur le taux d'utilisation des différents dispositifs, par les agents.

Elle n'a en revanche pas intégré des facteurs tels que l'activité économique des entreprises et le nombre de leurs salariés, variables d'un territoire à l'autre et qui influent sur l'activité de contrôle.

Ainsi, les tableaux d'activité issus de SUIT, annexés au présent rapport, présentent systématiquement les effectifs d'agents de contrôle en poste au 31 décembre 2023 (source : enquête flash effectif SIT au 31/12/2023) afin de mettre en évidence les volumes d'activité de 2023 au regard du nombre d'agents effectivement en poste.

Cette analyse n'est pertinente que pour les amendes administratives et les transactions pénales. Les mesures de protection des jeunes ou les arrêts d'activité, compte tenu de leur faible volume, ne peuvent être utilement rapportés au nombre d'agents en poste.

Les données des volumes d'activité par région et par département, ainsi que celles rapportées au nombre d'agents en poste font l'objet de présentations cartographiques.

¹ SUIT fonctionne désormais par suivi des articles du code du travail ce qui fiabilise normalement la visibilité des suites de contrôle.

Les DREETS et DDETS sont souvent outillées de tableaux de bord de suivi d'activité qui leur sont propres et que la mission a consultés notamment pour apprécier les évolutions année par année, sur les délais de mise en œuvre des sanctions administratives, comme sur les secteurs d'activité des entreprises concernées par ces sanctions.

Par ailleurs, le suivi des transactions pénales n'est centralisé à la DGT que de manière récente et la mission a donc interrogé les DREETS afin de disposer de l'historique des données sur ce point précis.

3 Trois questionnaires ont permis de recueillir des informations auprès de différents acteurs du SIT

Ils ont été adressés à :

- L'ensemble des chefs de Pole Travail des DREETS
- L'ensemble des Responsables d'Unités de Contrôle
- Certains agents de contrôle : l'ensemble de ces agents, dans les DDETS-(PP) des trois régions visitées.

Leur exploitation a permis d'apporter des éléments précis d'appréciation :

- Sur l'utilisation des compétences faisant l'objet de la mission et les procédures
- Ses limites, ses difficultés
- Ses apports
- Les améliorations envisageables.

Les taux de réponse obtenus ont été satisfaisants

- Trois régions – Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne et Grand Est, ont été interrogées, comprenant un total de 426 agents de contrôle en poste (source : enquête flash effectif SIT au 31/12/2023), soit 26,7% de l'effectif national des agents de contrôle.

190 agents (près de 45% de l'effectif total) ont répondu à l'enquête, dont certains partiellement, mais suffisamment pour que leur réponse soit prise en compte. Rapportés aux effectifs d'agents de contrôle en poste au 31 décembre 2023 dans chacune des trois régions, les répondants sont plus nombreux en Grand Est (51% des effectifs de contrôle régionaux), suivis de la Bretagne (44%) puis d'Auvergne-Rhône-Alpes (31,5%). La quasi-totalité des départements de ces trois régions est représentée, au travers des répondants (une quinzaine n'a pas renseigné son affectation géographique).

- Tous les responsables d'unité de contrôle (RUC) ont été interrogés, soit un effectif physique de 225 RUC (220,6 ETP), en postes pourvus, sur 246 unités de contrôle au 31/12/2023 (source : enquête flash DGT de décembre 2023).

167 RUC ont validé une réponse au questionnaire, pour certains partiellement. Le taux de réponse est très satisfaisant dans la mesure où le nombre de répondant représente 74,22 % de l'effectif en poste et que toutes les régions et tous les départements sont représentés, à l'exception de la Guyane et de Mayotte.

- L'ensemble des responsables des pôles Travail des DREETS ont été interrogés sur la mise en œuvre de nouveaux pouvoirs issus de l'ordonnance d'avril 2016. Les questionnements portaient principalement sur les décisions administratives en vue du prononcé d'une amende et sur les transactions pénales.

Tous les responsables des pôles T ont répondu aux questions, à l'exception de la Guyane.

4 Outre un premier déplacement test, la mission a effectué trois déplacements en région et département

La mission s'est déplacée dans trois régions (Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne et Grand Est), où elle a mené des entretiens, selon une méthode identique, à tous les niveaux du système d'inspection du travail et auprès des responsables de pôle C des DREETS. Elle a également entendu différents responsables de la DREETS des Hauts-de-France.

Un déplacement test a été réalisé en Ile-de-France (Val de Marne), dans une optique d'immersion et de cadrage.

Ce déplacement a permis de valider le déroulé type d'un déplacement et la liste des interlocuteurs à mobiliser :

- Le DREETS (DR, pôle T, unité d'instruction des amendes administratives, URACTI)
- La DDETS (Directeur, chef du pôle T, Responsable d'unité de contrôle, agents de contrôle)
- Au niveau d'une Unité de Contrôle, présentation de dossiers d'application avec sélection de domaines sensibles : santé et sécurité au travail, mesures de protection des mineurs...
- Le Procureur de la République auprès du Tribunal judiciaire
- La DRFIP ou la DDFIP compétente.

Durant la phase de cadrage, des contacts avaient été également pris avec la DDETS des Hauts de Seine.

Les déplacements ont été l'occasion d'approfondir les analyses puis de tester la faisabilité et l'opportunité des recommandations.

Les départements ont été choisis en étroite concertation avec la DGT, et les DREETS concernées, afin d'éviter ceux où des dysfonctionnements importants peuvent exister. La mission a ainsi identifié des départements où le nombre d'agents de contrôle est à la fois « raisonnable », mais suffisamment important pour permettre une analyse pertinente et significative de la mise en œuvre des nouveaux pouvoirs, et où l'activité économique est diversifiée. La mise en œuvre de certaines compétences (en particulier les sanctions administratives) impliquant différents échelons du SIT, la mission s'est également rendue dans le département chef-lieu de région.

En conséquence, la mission s'est déplacée :

- Dans l'Ain (et à la DREETS Auvergne Rhône-Alpes),
- Dans le Haut-Rhin (et à la DREETS Grand Est),

- En Ille-et-Vilaine (et en DREETS Bretagne).

La mission a rencontré également les Parquets et les D(R)DFiP compétents : les premiers sur l'articulation de la politique pénale en droit du travail avec le SIT, les seconds pour le recouvrement des amendes administratives.

Par ailleurs, à l'occasion de ses déplacements, la mission a pu rencontrer, selon les régions, des délégations départementales du Medef et de la CPME et/ou un panel restreint d'entreprises, pour les interroger sur leur perception de la mise en œuvre des nouveaux pouvoirs des agents de contrôle.

5 La mission a diligenté des investigations complémentaires

Un parangonnage a été effectué avec d'autres administrations et avec le système d'inspection de pays voisins.

Un parangonnage avec les modalités de mobilisation des amendes administratives et de la transaction pénale par le réseau « Concurrence, Consommation et Répression des Fraudes » (notamment via le pôle C des DREETS) a été mené.

Un comparatif des modalités d'intervention existant dans d'autres pays (Belgique, Espagne), dont les méthodes peuvent inspirer le mode de fonctionnement du SIT français, a été réalisé.

La mission a examiné les actions d'appui et les procédures mises en place pour mettre en œuvre ces compétences.

- La mission a demandé à l'INTEFP la constitution d'un fichier de présentation des formations relatives aux nouveaux pouvoirs attribués à l'inspection du travail par l'ordonnance du 7 avril 2016.

Ce fichier présente, pour les années 2016 à 2023, les trois types de formations

- formations statutaires et préparation aux concours (FSPC)
- formation continue (FC),
- plans régionaux de formation métier (PRFM).

Le dénombrement des stagiaires inscrits à cette dernière catégorie de formation n'est pas fiable pour les premières années de l'analyse et peut être sous-estimé.

Les formations sont regroupées en quatorze thématiques².

² - nouveaux pouvoirs
- amendes administratives
- droit administratif
- durée du travail et rémunération
- travail illégal
- transport routier
- arrêts de travaux
- santé et sécurité au travail
- agriculture
- BTP

- La mission a examiné des documents et instruments d'appropriation, et accompagnement au sein du SIT, au niveau national et régional, ainsi que les modes d'animation et de programmation de l'intervention, pour apprécier s'ils favorisent l'utilisation des « nouveaux pouvoirs ».

-
- risque électrique
 - risque chimique
 - amiante
 - équipements de travail.

ANNEXE 2 : Présentation des nouveaux pouvoirs issus de l'ordonnance du 7 avril 2016

Dans le cadre de la réforme du système d'inspection du travail, engagée en 2014, l'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail, entrée en vigueur le 1er juillet 2016 et ratifiée par l'article 118 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, renforce les moyens d'action de l'inspection du travail et modernise le dispositif de sanctions en matière de droit du travail.

Cette réforme a confié de « nouveaux pouvoirs » à l'inspection du travail et se situe dans la droite ligne de la réforme de l'inspection du travail dite « Ministère fort » engagée en 2014 et qui portait notamment sur l'organisation et le fonctionnement du système d'inspection du travail.

1 La réforme « Ministère fort », en 2014 a initié le mouvement de renforcement des compétences et des moyens de l'inspection du travail

L'inspection du travail a dû faire face aux enjeux d'un monde du travail qui évolue : complexité croissante des situations de travail en raison des pratiques d'entreprises en réseau, extension du travail illégal notamment sous la forme de la prestation de service internationale illicite, développement de la précarité sous ses formes multiples, apparition de risques nouveaux liés aux nouvelles technologies ou aux organisations du travail, difficulté du dialogue social notamment dans les petites entreprises, persistance d'inégalités entre les femmes et les hommes au travail, etc.

De ce point de vue, les réflexions sur les évolutions nécessaires de l'inspection du travail ont été en particulier marquées par le rapport de Jean Bessière³, qui présentait, en 2005, un bilan d'ensemble du fonctionnement de l'IT et formulait des propositions larges et structurantes, parmi lesquelles se trouvait déjà le développement des amendes administratives.

Cette réforme a été mise en place dans le respect des principes fondateurs de l'inspection du travail et notamment :

- son caractère généraliste qui demeure la norme, la spécialisation étant l'exception,
- l'indépendance des agents en charge du contrôle, principe consacré par les conventions n°81 (commerce et industrie) et n°129 (agriculture) de l'Organisation internationale du

³ L'INSPECTION DU TRAVAIL - Rapport à Monsieur le Ministre Délégué aux Relations du Travail - Jean BESSIÈRE, janvier 2005

travail, ratifiées par la France respectivement en 1950 et en 1972. Cette indépendance est reconnue comme un principe général du droit par le Conseil d'État et rangé au nombre des principes fondamentaux du droit du travail au sens de la Constitution par le Conseil constitutionnel.

En outre, cette nouvelle organisation visait à :

- favoriser un travail plus collectif afin de renforcer la cohérence de l'action des agents de contrôle
- et permettre une prise en charge plus efficace des sujets spécifiques par leur technicité, leurs enjeux ou leur déploiement régional ou national.

Le décret n°2014-359 du 20 mars 2014 a ainsi renforcé l'inspection du travail dans deux domaines :

- Sa composition : alors qu'elle était constituée d'un tiers d'inspecteurs du travail (agents de catégorie A, disposant de pouvoirs étendus) et de deux tiers de contrôleurs du travail (agents de catégorie B, disposant de pouvoirs plus limités, n'intervenant généralement que dans les entreprises employant moins de 50 salariés), elle est désormais entièrement composée d'inspecteurs du travail. Le plan de transformation d'environ 1 400 emplois de contrôleur en inspecteurs s'est étalé sur une dizaine d'années. Par cette réforme, la France a ainsi rejoint les 26 pays européens qui ont un corps unique d'inspecteurs du travail.
- Son organisation collective : Le décret du 20 mars 2014 réorganise le système d'inspection du travail. Il prévoit que les inspecteurs et contrôleurs du travail exercent leur mission au sein d'unités de contrôle, composées de sections. Chaque unité de contrôle est placée sous l'autorité d'un responsable (RUC), membre du corps de l'inspection du travail, et regroupe de 8 à 12 agents de contrôle. Chacun de ces agents a compétence sur un territoire, appelé « section ».

Une unité de contrôle agissant sur un périmètre plus large et sur la thématique de la lutte contre le travail illégal est créée dans chaque DREETS (URACTI). Elle est composée d'agents spécialisés affectés à temps plein à cette unité de contrôle régionale.

Au sein de chaque DREETS, il peut être mis en place des réseaux d'appui spécialisés aux agents de contrôle afin d'opérer un contrôle sectoriel ou thématique ou de prévenir un risque particulier (amiante, risques biologiques, etc.). Au niveau national, est créé un groupe d'appui et de veille, constitué d'agents de contrôle de l'inspection du travail rattachés à la Direction générale du travail (DGT) et chargés d'expertises particulières et de l'assistance tant aux unités de contrôle qu'aux unités régionales de lutte contre le travail illégal.

2 L'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail s'inscrit dans ce même mouvement en créant de « nouveaux pouvoirs » pour le service de l'inspection du travail

L'ordonnance du 7 avril 2016 prévoit un renforcement des prérogatives du système d'inspection du travail, afin de garantir une meilleure effectivité du droit du travail et une plus grande efficacité des contrôles.

Ce texte étend ainsi les pouvoirs d'investigation de l'inspection du travail, renforce leurs prérogatives en cas de danger pour la santé et la sécurité des travailleurs et améliore le dispositif de sanction des infractions au droit du travail.

Il convient de souligner également que l'ordonnance de 2016 réaffirme la garantie d'indépendance dans l'exercice de leurs missions au sens des conventions internationales concernant l'inspection du travail. Par ailleurs, il est rappelé que, si les agents de contrôle de l'inspection du travail sont associés à la définition des orientations collectives et des priorités d'intérêt général pour le système d'inspection du travail, ils sont libres d'organiser et de conduire des contrôles à leur initiative et décident des suites à leur apporter.

Tableau 1 : Mesures envisageables suite à contrôle

Mesures antérieures à 2016	
Lettre d'observations	Constat d'infraction et rappel des règles en vigueur, sans poursuites judiciaires
Mise en demeure	Demande de mise en conformité avec la réglementation
Demande de vérification technique	Demande à l'employeur de faire procéder à des contrôles techniques
Rédaction d'un rapport en vue d'une mise en demeure du DREETS	En matière de santé et de sécurité, dans le cadre des pouvoirs propres du DREETS
Procès-verbal (PV)	Constat d'infractions pénales, transmises au parquet en vue de poursuites judiciaires
Saisine du juge des référés	Saisine visant à obtenir la suspension d'une activité particulièrement dangereuse ou - dans le secteur de la vente au détail ou et de la prestation de services au consommateur - la cessation du travail dominical
Mesures antérieures étendues en 2016	
Arrêt temporaire de travaux/activité	Décision prononcée en cas de danger grave et imminent ou de danger avéré, résultant d'un défaut de protection contre certains risques ou de l'exposition à certains risques (risques et secteurs étendus en 2016)
Rapport en vue d'une amende administrative	Sur la base d'un rapport de l'agent de contrôle, sanction financière d'un manquement à certaines dispositions du code du travail
Mesures nouvelles 2016	
Mesure de protection des mineurs	Procédure de retrait d'urgence (travaux interdits, DGI) et possibilité de suspension du contrat de travail ou de la convention de stage (risque sérieux d'atteinte à sa santé, à sa sécurité ou à son intégrité physique ou morale)
Transaction pénale	Sur la base d'un procès-verbal de l'agent de contrôle, proposition à l'employeur de paiement d'une amende pénale, permettant l'extinction de l'action publique (homologation préalable du Procureur de la République)

Source : Mission d'après le guide DGT « L'inspection du travail » de mars 2021

2.1 Les pouvoirs d'investigation des agents de contrôle sont élargis

L'accès aux documents et informations, quel qu'en soit le support, détenus par les entreprises est élargi aux domaines du harcèlement moral et sexuel, de la santé et de la sécurité au travail.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail deviennent compétents pour constater les infractions relatives à la traite des êtres humains, au travail forcé et à la réduction en servitude prévues et réprimées par le code pénal.

La possibilité de demander des analyses est étendue à toutes matières susceptibles de constituer un risque physique, chimique ou biologique pour les travailleurs.

Les constats des ingénieurs de prévention des DREETS peuvent être dorénavant produits dans les actes et procédures des agents de contrôle de l'inspection du travail.

2.2 Les moyens d'action des agents de contrôle en matière de sécurité et de santé au travail sont étendus

Créé par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991, le dispositif d'arrêt temporaire de travaux en cas de danger grave et imminent pour la vie ou la santé d'un travailleur était applicable aux chantiers du bâtiment et des travaux publics, pour les risques de chute ou d'ensevelissement. Il a par la suite été étendu aux travaux de retrait et d'encapsulage d'amiante et aux risques liés à l'utilisation de 13 agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Désormais, la **procédure d'arrêt temporaire de travaux ou de l'activité** est élargie à tous les secteurs d'activité, aux stagiaires - et non plus seulement aux salariés - et à de nouveaux risques. Ainsi, les risques liés à l'utilisation d'équipements de travail dangereux et les risques électriques majeurs peuvent également donner lieu à une décision d'arrêt immédiat des travaux de la part des agents de contrôle de l'inspection du travail.

S'agissant des risques liés à l'amiante, sont visées dorénavant toutes les activités susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante.

En présence de situations exposant des travailleurs à des risques CMR, le dispositif existant d'arrêt temporaire d'activité est simplifié et son champ d'application est élargi au-delà des 13 agents CMR pour lesquels existe une valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP).

La procédure de mise en demeure de remédier à une situation exposant un travailleur à un risque CMR, préalable à une décision d'arrêt d'activité, s'en trouve modifiée notamment par la suppression de l'obligation de faire procéder systématiquement à un mesurage de la VLEP.

Afin de renforcer la prévention des risques professionnels les plus graves, l'arsenal juridique à disposition de l'inspection du travail est complété, pour ce qui concerne les jeunes âgés de moins de 18 ans, par une **procédure de retrait d'urgence du jeune mineur** employé à des travaux interdits ou, en cas de danger grave et imminent, à des travaux réglementés.

De même, est créée une **procédure de suspension du contrat de travail ou de la convention de stage d'un jeune mineur** en cas de risque sérieux d'atteinte à sa santé, à sa sécurité ou à son intégrité physique ou morale, pouvant se conclure par un refus de la reprise de l'exécution du

contrat ou de la convention qui, le cas échéant, s'accompagnera d'une interdiction temporaire d'emploi ou d'accueil de jeunes âgés de moins de 18 ans dans l'entreprise.

2.3 Les sanctions financières en droit du travail sont renforcées

Pour renforcer l'effectivité du droit du travail, le système d'inspection du travail s'est vu doté, à partir de 2014, de la possibilité d'infliger des sanctions financières pour réprimer certaines infractions ciblées, en matière de prestation de service internationale.

L'ordonnance du 7 avril 2016 a étendu ces moyens d'action de l'inspection du travail en y ajoutant des prérogatives nouvelles.

Ainsi, sur proposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, le/la directeur/trice régional/e de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) peut prononcer une **amende administrative** afin de sanctionner les manquements aux dispositions suivantes du code du travail :

1°) des manquements à certaines règles du Code du travail ainsi que du code rural et de la pêche maritime :

- durées maximales, quotidienne ou hebdomadaire, du travail,
- durée minimale du repos quotidien et hebdomadaire,
- règles relatives aux documents de décompte de la durée de travail et des repos compensateurs (heures supplémentaires),
- SMIC et salaires minimas conventionnels.

2°) Des manquements à des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité :

- règles applicables aux installations sanitaires, restauration et hébergement ;
- prescriptions techniques de protection durant l'exécution des travaux du bâtiment et des travaux publics,
- interdiction d'emploi d'un jeune mineur à certains travaux ou à des travaux réglementés en méconnaissance des conditions applicables.

3°) Le non-respect d'une décision administrative :

- décision d'arrêt temporaire de travaux ou d'activité,
- demande de vérification, de mesures ou d'analyses,
- décision de retrait d'affectation de jeunes âgés de moins de 18 ans à certains travaux,

Les dispositions faisant l'objet des amendes administratives n'ont cependant pas été dé penalisées. De ce fait, s'agissant des manquements mentionnés dans l'ordonnance de 2016, l'agent de contrôle peut choisir librement entre le recours à la voie pénale et le recours à l'amende administrative.

Les montants des amendes administratives sont fixés en fonction de la gravité de l'infraction et des antécédents de l'employeur :

- Premier manquement : amende pouvant aller jusqu'à 2 000 euros par salarié concerné.
- Récidive : amende pouvant aller jusqu'à 4 000 euros par salarié concerné.

Par ailleurs, la peine d'amende correctionnelle encourue par l'employeur qui commet, par sa faute personnelle, un manquement à une règle de santé et de sécurité, est portée à 10 000 euros au lieu de 3 750 euros. En cas de récidive, l'amende passe de 9 000 à 30 000 euros.

Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs de l'entreprise concernés par l'infraction. L'amende dont est possible un maître d'ouvrage en matière d'opérations de bâtiment et de génie civil est fixée à 10 000 euros contre 9 000 euros auparavant.

De même, le non-respect d'une mise en demeure notifiée par le DREETS constitue maintenant un délit, puni d'une amende de 3 750 euros, et non plus une contravention de 5ème classe (1 500 euros). Le non-respect d'une décision d'arrêt temporaire de travaux ou d'activité est désormais sanctionné pénalement (amende de 3 750 euros), comme l'inobservation d'une décision de retrait d'affectation d'un jeune mineur à des travaux interdits ou, en cas de danger grave et imminent, à des travaux réglementés.

2.4 La transaction pénale est rendue applicable

L'amende pénale transactionnelle constitue un nouvel outil à la disposition de l'inspection du travail.

La DREETS peut ainsi proposer à l'auteur d'une infraction constituant une contravention ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement de moins d'un an, dans les domaines énumérés à l'article L.8114-4 du Code du travail, une transaction consistant dans le paiement d'une amende.

Cette procédure transactionnelle a pour effet d'éviter soit une poursuite judiciaire, soit un classement sans suite du dossier, en favorisant l'effectivité du paiement de la somme exigée. La transaction pénale suppose l'acceptation de la proposition par le contrevenant et une homologation de la transaction par le procureur de la République.

La circulaire de la Direction des Affaires Criminelles et des Grâces du 18 juillet 2016 demande aux parquets de réserver les poursuites aux situations suivantes :

- fraudes complexes (technicité des investigations, caractère international, plaintes multiples, préjudice important) ;
- trouble grave à l'ordre public (obstacle et outrage aux agents de l'inspection du travail, procédures à fort retentissement médiatique, accidents du travail) ;
- situations de réitération ou de récidive et infractions d'habitude ;
- dossiers pour lesquelles une question de droit particulière doit être tranchée ;
- actions prioritaires du CODAF.

Ainsi, conformément aux dispositions légales et règlementaires et en cohérence avec les objectifs précités sont ainsi exclues du champ de la transaction pénale :

- les infractions pour lesquelles est encourue une peine d'emprisonnement d'un an ou plus et les infractions connexes à celles-ci
- les infractions les plus graves en raison du niveau de la peine encourue ou de leur nature : accidents du travail, infractions les plus graves en matière de santé et de sécurité au travail, atteintes aux institutions représentatives du personnel, obstacles, outrages ou violences à l'égard des agents de contrôle, travail des mineurs, discriminations, travail illégal.
- les infractions entrant dans le champ de la transaction pénale, mais dont les circonstances particulières amènent à opter pour la voie pénale (intérêt spécifique à faire comparaître l'auteur de l'infraction, réitération des infractions, importance du préjudice, constitution de partie civile).

ANNEXE 3 : Données quantitatives portant sur l'utilisation des nouveaux pouvoirs

La direction générale du travail (DGT) a permis l'accès à son outil de requêteage (DELPHES), fondé sur le système d'information de l'inspection du travail SUIT, qui a remplacé l'outil WIKIT en 2023. Les tableaux de bord type disponibles ont été extraits le 14 octobre 2024, permettant ainsi une analyse « à date » et laissant moins de place aux différés de saisies par les agents de contrôle de leurs suites à intervention. Les tableaux de bord sont centrés naturellement sur les suites de contrôle liées aux pouvoirs de l'ordonnance de 2016. Les données ont été extraites pour les années 2018 à 2023, un temps long de nature à permettre de constater les évolutions des usages. Les données sont nationales mais aussi ventilées par région et par département.

Le requêteage des tableaux de bord DELPHES est fondé sur celui des articles du code du travail cités dans les décisions des agents : il permet une analyse pertinente des suites à intervention.

Les outils de requêteage disponibles ne permettent cependant pas de reconstituer des chroniques exhaustives de l'utilisation des nouveaux pouvoirs. Par exemple, il n'y a pas de tableaux de bord DELPHES sur les mesures de protection des jeunes.

Pour pallier cela, à la demande de la mission, la DGT a requêté les données des suites de contrôle sur les jeunes et les typologies d'arrêt d'activité (requête du 12 novembre 2024). En outre, à la demande de la mission, la DGT a également communiqué les effectifs du système d'inspection du travail (SIT) de décembre 2023 issus de l'enquête flash trimestrielle diligentée par la DGT.

1 Données générales sur les suites à intervention

Date d'extraction: 14/10/2024

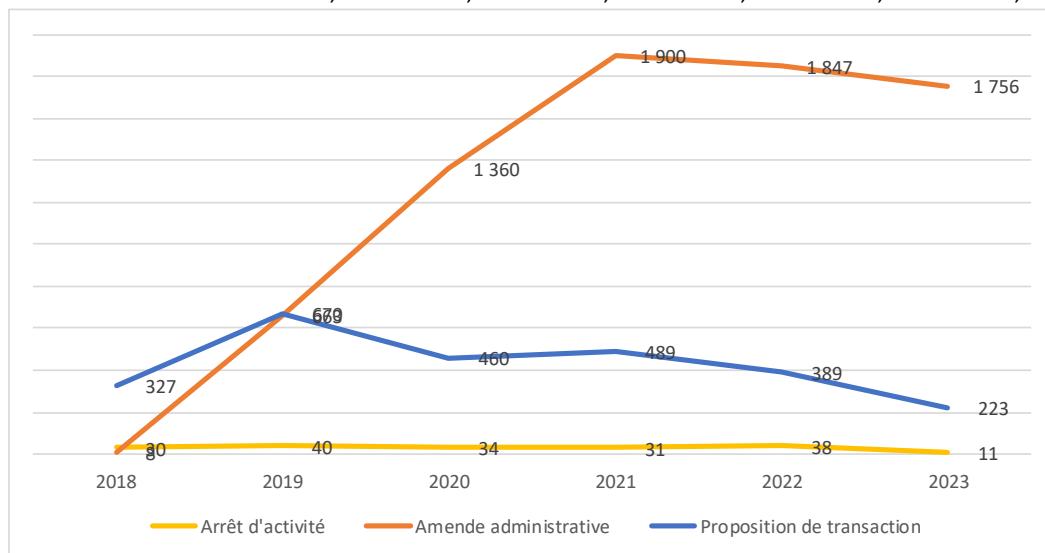
SUIT

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Retrait d'affectation de mineur à certains travaux	2	6	5	6	3	2
Suspension ou rupture de contrat de mineur			4			
Arrêt d'activité	30	40	34	31	38	11
Arrêt et reprise de travaux	4 200	5 699	3 768	4 273	4 649	5 406
Mise en demeure	4 154	5 124	3 329	4 199	4 437	4 288
Autre décision	32 850	34 221	26 506	30 959	30 203	28 805
Amende administrative	8	663	1 360	1 900	1 847	1 756
Proposition de transaction	327	670	460	489	389	223
PV	3 793	4 084	3 070	3 120	3 056	3 007
Signalement au parquet	561	538	1 008	1 180	748	515
Lettre d'observation	148 830	160 532	125 375	133 067	121 237	124 574
total des suites	204 956	222 491	172 775	187 390	174 273	175 319

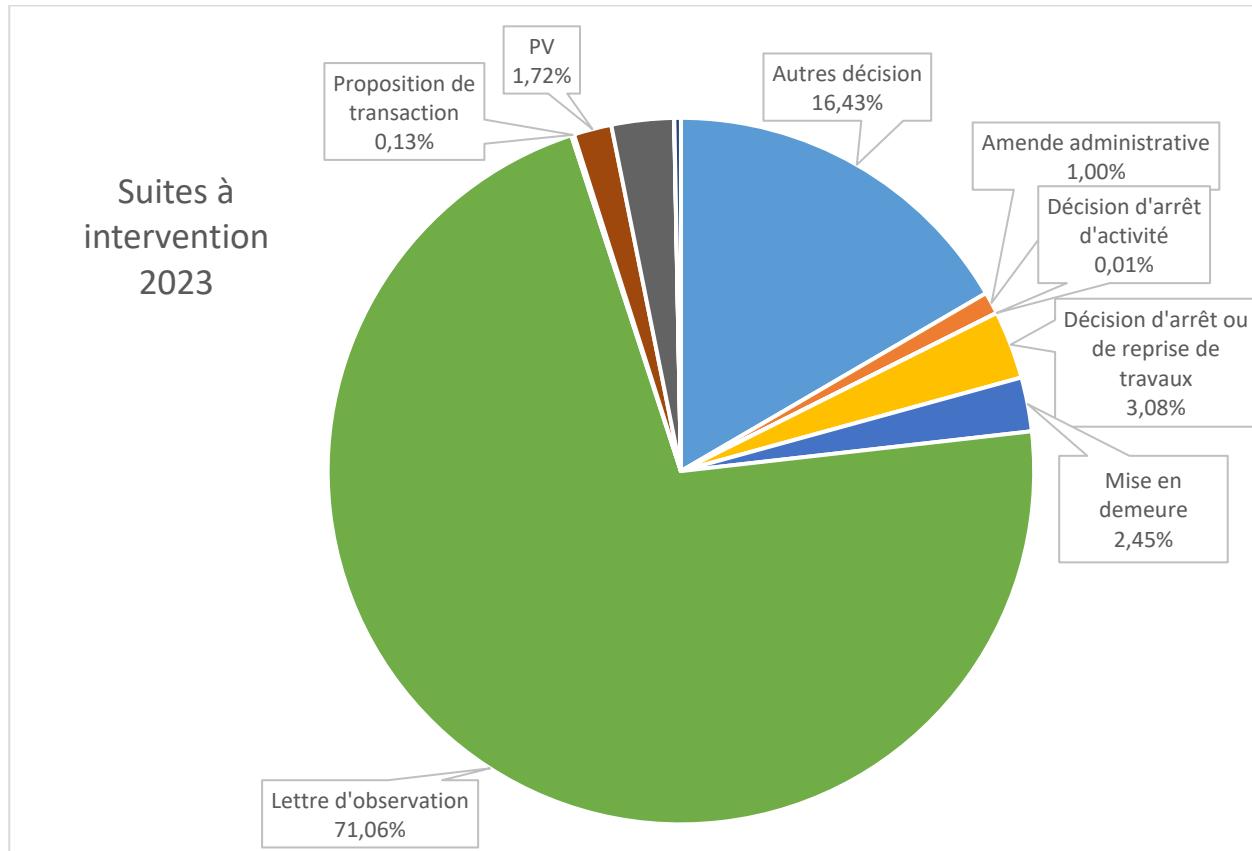
Date d'extraction: 14/10/2024

SUIT

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Retrait d'affectation de mineur à certains travaux	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Suspension ou rupture de contrat de mineur	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Arrêt d'activité	0,01%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,01%
Arrêt et reprise de travaux	2,05%	2,56%	2,18%	2,28%	2,67%	3,08%
Mise en demeure	2,03%	2,30%	1,93%	2,24%	2,55%	2,45%
Autre décision	16,03%	15,38%	15,34%	16,52%	17,33%	16,43%
Amende administrative	0,00%	0,30%	0,79%	1,01%	1,06%	1,00%
Proposition de transaction	0,16%	0,30%	0,27%	0,26%	0,22%	0,13%
PV	1,85%	1,84%	1,78%	1,66%	1,75%	1,72%
Signalement au parquet	0,27%	0,24%	0,58%	0,63%	0,43%	0,29%
Lettre d'observation	72,62%	72,15%	72,57%	71,01%	69,57%	71,06%
total des suites	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%



Régions / départements / équipes / types de suites	Total de suites 2023	Total de suites 2023
Avis	858	0,49%
Autres décision	28 805	16,43%
Amende administrative	1 756	1,00%
Décision d'arrêt d'activité	11	0,01%
Décision d'arrêt ou de reprise de travaux	5 406	3,08%
Demande de vérification et de mesurage	668	0,38%
Mémoire en appel	6	0,00%
Mémoire en défense	227	0,13%
Mise en demeure	4 288	2,45%
Lettre d'observation	124 574	71,06%
Proposition de transaction	223	0,13%
PV	3 007	1,72%
Rapport	4 957	2,83%
Référez	18	0,01%
Signalement au parquet	515	0,29%
Total	175 319	100,00%



Source : SUIT

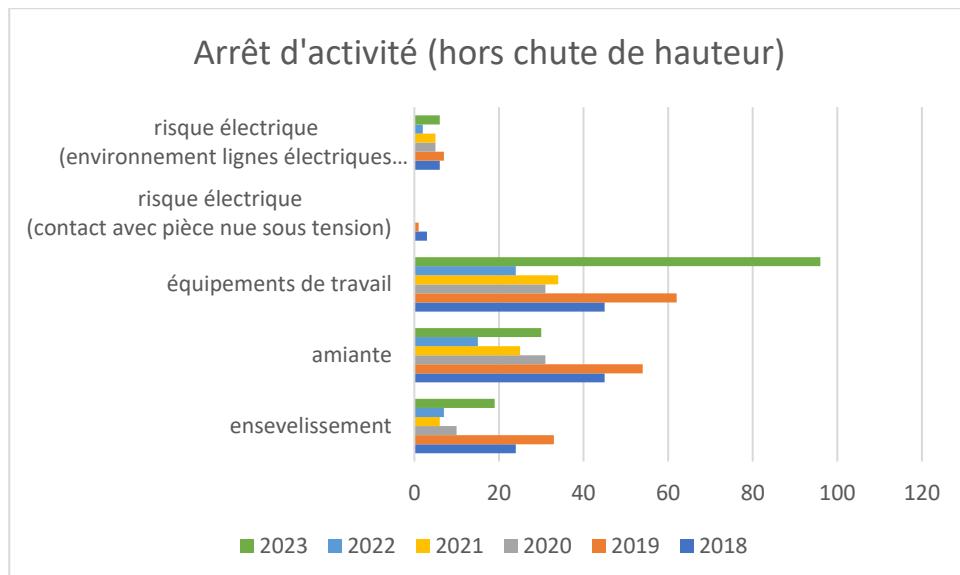
2 Arrêts d'activité et arrêts ou reprises de travaux

Décisions	2018	2019	2020	2021	2022	2023	répartition 2023
	▼	▼	▼	▼	▼	▼	
Arrêt d'activité *	30	40	34	31	38	11	
Arrêt ou reprise de travaux *	4200	5699	3768	4273	4649	5406	
répartition par thématique							
(lorsque le manquement peut être identifié par une référence juridique dans la décision) **							
chutes de hauteur	750	1003	549	526	365	1142	88,32%
ensevelissement	24	33	10	6	7	19	1,47%
amiante	45	54	31	25	15	30	2,32%
équipements de travail	45	62	31	34	24	96	7,42%
risque électrique (contact avec pièce nue sous tension)	3	1	0	0	0	0	0,00%
risque électrique (environnement lignes électriques aériennes ou souterraines)	6	7	5	5	2	6	0,46%

Source: SUIT extraction au 12/11/2024

* Nombre de décisions basées sur le type de suite déclaré

** Décisions de type arrêt d'activité ou arrêt de travaux et références juridiques associées à la thématique



Source : SUIT

Extrait de SUIT – Décisions d'arrêt d'activité

Décision d'arrêt d'activité	Enquête flash effectif SIT Version 8.0								décisions d'arrêt d'activité par agent en 2023		
	Situation au 31/12/2023		SUIT								
	Effectifs de contrôle UC-T		2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total général	Moyenne	
Rattachement région DGT			2	1					3	2	par agent en 2023
Ain	14,8				1	2			3	2	
Aisne	9,0	2			1	1			4	1	
Allier	6,0		2	1					3	2	
Alpes-de-Haute-Provence	5,0										
Alpes-Maritimes	23,6	1	1		1				3	1	
Ardèche	6,8										
Ardennes	5,8										
Ariège	3,5										
Aube	6,0	2	3			1			6	2	0,167
Aude	7,0					1			1	1	
Aveyron	6,8										
Bas-Rhin	37,2					2			2	2	
Bouches-du-Rhône	53,0	2	1	2	3	1			9	2	0,019
Calvados	20,2						1		1	1	0,050
Cantal	4,0										
Charente	8,6					1			1	1	
Charente-Maritime	16,0										
Cher	4,0				1				1	1	
Corrèze	5,0	1							1	1	
Corse-du-Sud	2,0										
Côte-d'Or	13,0										
Côtes d'Armor	11,4										
Creuse	3,0	1							1	1	
Deux-Sèvres	7,8										
Dordogne	8,8										
Doubs	11,7				1				1	1	
Drôme	10,5	2				1			3	2	
Essonne	25,7	1	3						4	2	
Eure	10,8					1			1	1	
Eure-et-Loir	6,0	1							1	1	
Finistère	24,6	2	1						3	2	
Gard	16,6										
Gers	5,0										
Gironde	38,5	1	1	1	3	1			7	1	
Guadeloupe	12,6		1	1					2	1	
Guyane	6,0										
Haute-Corse	3,0					1			1	1	
Haute-Garonne	37,6	2				1			3	2	
Haute-Loire	5,1										
Haute-Marne	4,0					1			1	1	
Hautes-Alpes	4,0										
Haute-Saône	5,0										
Haute-Savoie	22,6		1				1		2	1	0,044
Hautes-Pyrénées	5,0										
Haute-Vienne	8,0						1		1	1	

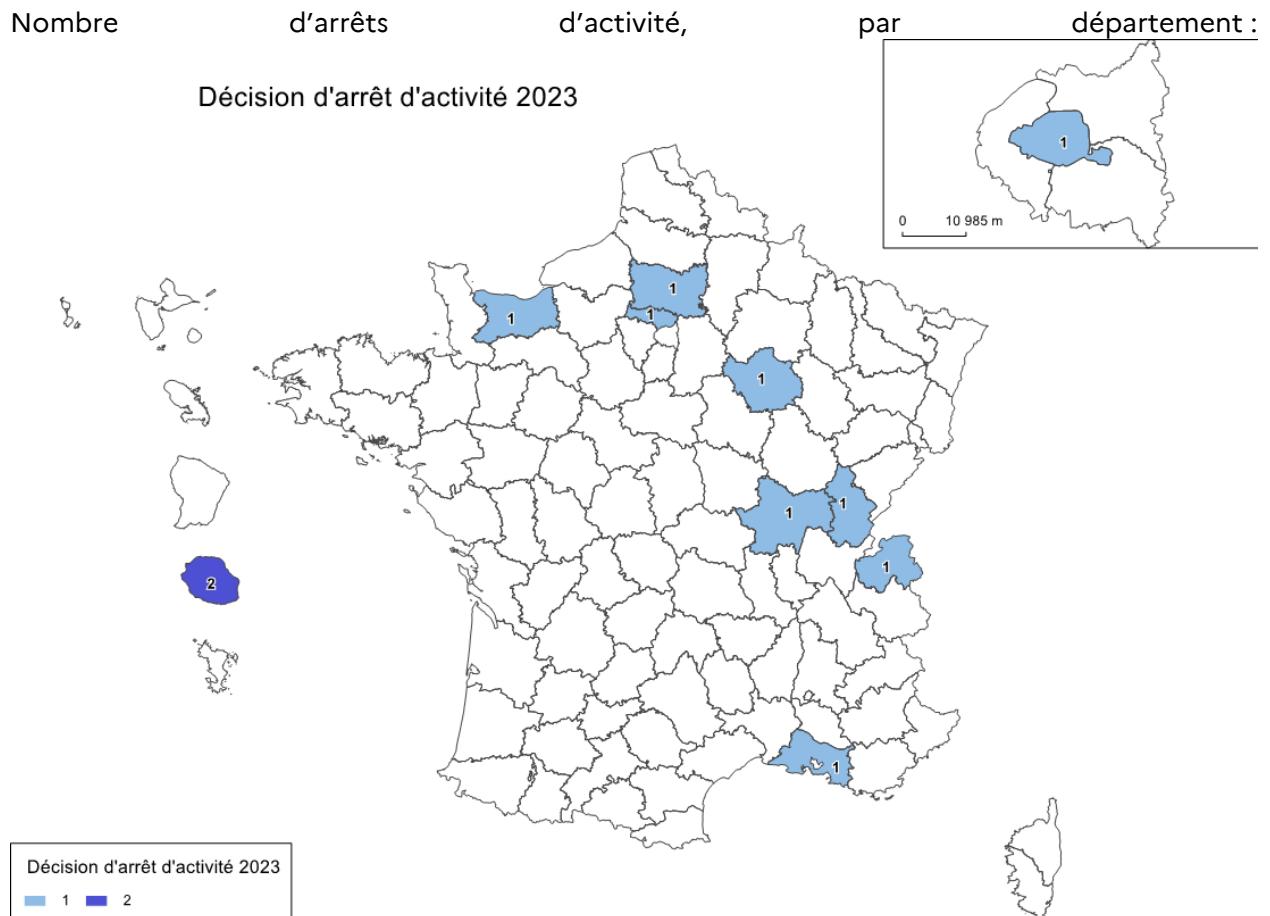
RAPPORT IGAS N°2024-070R (ANNEXES)

Décision d'arrêt d'activité
Date d'extraction :
14/10/2024

Enquête flash effectif SIT | Version 8.0

Situation au
31/12/2023

Effectifs de contrôle UC-T	SUIT						Total général	Moyenne	décisions d'arrêt d'activité par agent en 2023
	2018	2019	2020	2021	2022	2023			
Haut-Rhin	15,4								
Hauts-de-Seine	56,6								
Hérault	27,7	1			2		4	1	
Ille-et-Vilaine	29,4			1	1		1	1	
Indre	3,9		1				2	1	
Indre-et-Loire	10,5			1			1	1	
Isère	26,4	2	2	1			5	2	
Jura	6,6					1	1	1	0,152
La Réunion	17,8					2	2	2	0,112
Landes	6,0				1		1	1	
Loire	13,2				1	2	3	2	
Loire-Atlantique	37,9		3			1	4	2	
Loiret	17,3		1	1	1		3	1	
Loir-et-Cher	10,0								
Lot	4,0								
Lot-et-Garonne	7,8					1	1	1	
Lozère	2,0								
Maine-et-Loire	20,5				1		1	1	
Manche	11,4								
Marne	13,9	1					1	1	
Martinique	8,0					1	1	1	
Mayenne	4,0								
Mayotte	1,0								
Meurthe-et-Moselle	17,3								
Meuse	3,9								
Morbihan	18,8					2	2	2	
Moselle	22,0		3				3	3	
Nièvre	3,3								
Nord	69,4	1	1			1	3	1	
Oise	12,8					1	1	1	0,078
Orne	5,7								
Paris	95,0	3	7	2	7	1	20	4	0,011
Pas-de-Calais	24,3	1	1	1	4		7	2	
Puy-de-Dôme	15,4	1	1		1		3	1	
Pyrénées-Atlantiques	19,1		1				1	1	
Pyrénées-Orientales	9,4					1	1	1	
Rhône	54,2						1	1	
Saint-Pierre-et-Miquelon	0,4								
Saône-et-Loire	12,6	6				1	7	4	0,079
Sarthe	9,0			1	1		2	1	
Savoie	9,9					1	1	1	
Seine-et-Marne	26,3			7		1	8	4	
Seine-Maritime	35,8						5	3	
Seine-St-Denis	44,5	1	4	1	1		3	1	
Somme	10,8			1			2	1	
Tarn	10,6		1	1			2	1	
Tarn-et-Garonne	5,8								
Territoire de Belfort	5,6								
Val-de-Marne	25,5								
Val-D'Oise	23,7					3	4	2	0,042
Var	19,8			1			1	1	
Vaucluse	15,0						3	2	
Vendée	17,1								
Vienne	9,0								
Vosges	6,0								
Yonne	9,0								
Yvelines	28,3						3	2	
Total général	1 597,2						184	2	0,007
Moyenne		30	40	34	31	38	11		
		2	2	2	1	2	1		



Source : SUIT

Extrait de SUIT – Décisions d'arrêt ou de reprise de travaux

Décision d'arrêt ou de reprise de travaux
Date d'extraction :
14/10/2024

Enquête flash effectif SIT | Version 8.0

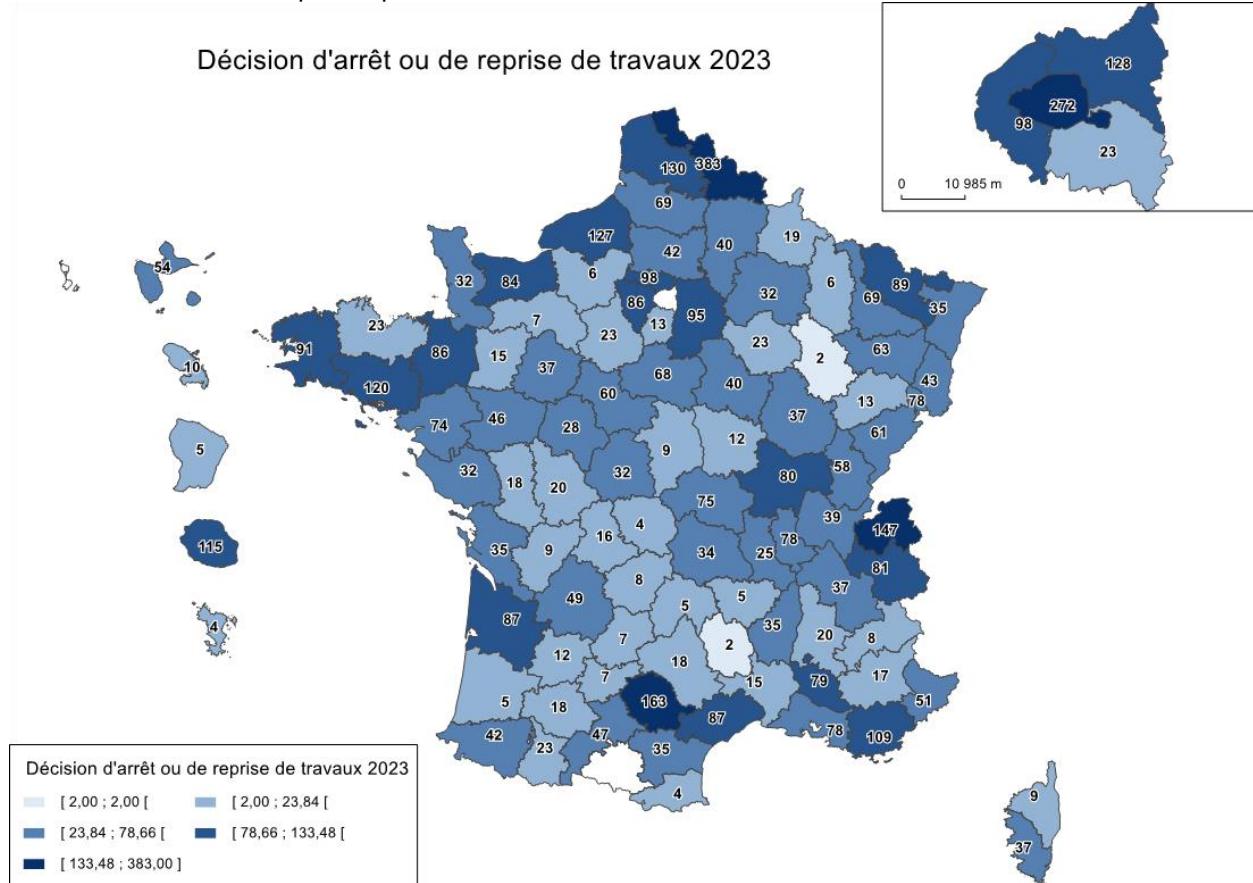
Rattachement région DGT	Situation au 31/12/2023	SUIT							Décision d'arrêt ou de reprise de travaux par agent en 2023		
		Effectifs de contrôle UC-T (ETP)		2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total général	Moyenne
		39	75	62	95	170	281	722	120	par agent en 2023	
Ain	14,8	30	59	16	23	27	39	194	32	2,635	
Aisne	9,0	34	70	29	47	57	40	277	46	4,444	
Allier	6,0	8	156	139	9	5	75	392	65	12,500	
Alpes-de-Haute-Provence	5,0	12	20	26	26	15	17	116	19	3,400	
Alpes-Maritimes	23,6	54	48	56	74	52	51	335	56	2,161	
Ardèche	6,8	1	6	9	6	31	35	88	15	5,147	
Ardennes	5,8	9	8	4	14	6	19	60	10	3,276	
Ariège	3,5		2	2		1		5	2	0,000	
Aube	6,0	35	59	16	8	23	23	164	27	3,833	
Aude	7,0	14	27	13	20	28	35	137	23	5,000	
Aveyron	6,8	15	25	10	25	10	18	103	17	2,647	
Bas-Rhin	37,2	63	56	82	109	65	35	410	68	0,941	
Bouches-du-Rhône	53,0	102	114	70	69	61	78	494	82	1,472	
Calvados	20,2	108	138	88	160	144	84	722	120	4,158	
Cantal	4,0	1	9	9	4	3	5	31	5	1,250	
Charente	8,6	15	28	16	16	16	9	100	17	1,047	
Charente-Maritime	16,0	30	39	33	28	23	35	188	31	2,188	
Cher	4,0	44	38	37	14	17	9	159	27	2,250	
Corrèze	5,0	28	26	16	27	32	8	137	23	1,600	
Corse-du-Sud	2,0	9	24	22	20	20	37	132	22	18,500	
Côte-d'Or	13,0	39	57	31	37	59	37	260	43	2,846	
Côtes d'Armor	11,4	3	11	13	25	17	23	92	15	2,018	
Creuse	3,0	3	4		1	1	4	13	3	1,333	
Deux-Sèvres	7,8	41	53	19	31	16	18	178	30	2,308	
Dordogne	8,8	13	13	12	4	11	49	102	17	5,568	
Doubs	11,7	46	20	47	30	24	61	228	38	5,214	
Drôme	10,5	19	31	19	27	14	20	130	22	1,905	
Essonne	25,7	9	20	6	10	12	13	70	12	0,506	
Eure	10,8	26	13	19	18	15	6	97	16	0,556	
Eure-et-Loir	6,0	26	29	40	49	40	23	207	35	3,833	
Finistère	24,6	63	95	51	93	125	91	518	86	3,699	
Gard	16,6	30	50	20	26	24	15	165	28	0,904	
Gers	5,0	41	42	48	14	33	18	196	33	3,600	
Gironde	38,5	124	171	81	139	90	87	692	115	2,260	
Guadeloupe	12,6	29	90	96	100	87	54	456	76	4,286	
Guyane	6,0	39	37	2	31	48	5	162	27	0,833	
Haute-Corse	3,0	8	6	3	2	3	9	31	5	3,000	
Haute-Garonne	37,6	56	55	47	34	18	47	257	43	1,250	
Haute-Loire	5,1	16	8	2	8	4	5	43	7	0,980	
Haute-Marne	4,0	4	4	4	2	1	2	17	3	0,500	
Hautes-Alpes	4,0	13	8	8	6	8	8	51	9	2,000	
Haute-Saône	5,0	12	20	20	9	13	13	87	15	2,600	
Haute-Savoie	22,6	138	105	52	57	92	147	591	99	6,504	
Hautes-Pyrénées	5,0	61	53	45	52	11	23	245	41	4,600	
Haute-Vienne	8,0	7	12	8	4	7	16	54	9	2,000	

RAPPORT IGAS N°2024-070R (ANNEXES)

Décision d'arrêt ou de reprise de travaux
Date d'extraction :
14/10/2024

Enquête flash effectif SIT Version 8.0											Décision d'arrêt ou de reprise de travaux par agent en 2023
	Situation au 31/12/2023	SUIT						Total général		Moyenne	par agent en 2023
	Effectifs de contrôle UC-T (ETP)	2018	2019	2020	2021	2022	2023				
Haut-Rhin	15,4	33	55	17	16	7	43	171	29	2,792	
Hauts-de-Seine	56,6	99	111	66	57	44	98	475	79	1,731	
Hérault	27,7	69	69	39	70	57	87	391	65	3,141	
Ille-et-Vilaine	29,4	91	121	88	76	111	86	573	96	2,925	
Indre	3,9	9	14	2	27	55	32	139	23	8,205	
Indre-et-Loire	10,5	29	22	20	16	22	28	137	23	2,667	
Isère	26,4	52	79	74	24	44	37	310	52	1,402	
Jura	6,6	43	47	76	108	92	58	424	71	8,788	
La Réunion	17,8	63	95	67	78	106	115	524	87	6,461	
Landes	6,0	6	3	1	1	2	5	18	3	0,833	
Loire	13,2	8	13	10	22	6	25	84	14	1,894	
Loire-Atlantique	37,9	77	131	52	25	57	74	416	69	1,953	
Loiret	17,3	73	63	20	55	48	68	327	55	3,931	
Loir-et-Cher	10,0	30	55	33	19	49	60	246	41	6,000	
Lot	4,0	8	13	6	4	8	7	46	8	1,750	
Lot-et-Garonne	7,8	24	22	4	15	5	12	82	14	1,538	
Lozère	2,0	1	4	3		2	2	12	2	1,000	
Maine-et-Loire	20,5	29	23	30	33	40	46	201	34	2,244	
Manche	11,4	28	17	28	20	29	32	154	26	2,807	
Marne	13,9	14	7	14	4	29	32	100	17	2,302	
Martinique	8,0	69	123	75	63	16	10	356	59	1,250	
Mayenne	4,0	19	25	4	22	31	15	116	19	3,750	
Mayotte	1,0	3	4	1	2	9	4	23	4	4,000	
Meurthe-et-Moselle	17,3	56	54	35	21	29	69	264	44	3,988	
Meuse	3,9	11	7	3	3	9	6	39	7	1,538	
Morbihan	18,8	44	26	36	30	25	120	281	47	6,383	
Moselle	22,0	62	91	78	60	52	89	432	72	4,045	
Nièvre	3,3	22	23	21	18	27	12	123	21	3,636	
Nord	69,4	261	416	229	216	330	383	1 835	306	5,519	
Oise	12,8	28	22	20	51	31	42	194	32	3,281	
Orne	5,7	8	13	6	9	6	7	49	8	1,228	
Paris	95,0	115	225	176	231	214	272	1 233	206	2,863	
Pas-de-Calais	24,3	192	186	87	99	106	130	800	133	5,350	
Puy-de-Dôme	15,4	28	43	20	55	57	34	237	40	2,208	
Pyrénées-Atlantiques	19,1	50	60	34	31	16	42	233	39	2,199	
Pyrénées-Orientales	9,4	44	32	18	19	28	4	145	24	0,426	
Rhône	54,2	44	80	41	53	62	78	358	60	1,439	
Saint-Pierre-et-Miquelon	0,4										
Saône-et-Loire	12,6	94	116	58	59	71	80	478	80	6,349	
Sarthe	9,0	11	39	20	41	42	37	190	32	4,111	
Savoie	9,9	28	56	32	47	75	81	319	53	8,182	
Seine-et-Marne	26,3	70	101	23	41	83	95	413	69	3,612	
Seine-Maritime	35,8	185	198	108	105	71	127	794	132	3,547	
Seine-St-Denis	44,5	17	41	12	61	77	128	336	56	2,876	
Somme	10,8	11	9	5	14	10	69	118	20	6,389	
Tarn	10,6	24	27	45	59	71	163	389	65	15,377	
Tarn-et-Garonne	5,8	16	14	18	12	7	7	74	12	1,207	
Territoire de Belfort	5,6	16	59	65	95	139	78	452	75	13,929	
Val-de-Marne	25,5	11	18	16	23	21	23	112	19	0,902	
Val-D'Oise	23,7	30	23	16	41	131	98	339	57	4,135	
Var	19,8	121	228	113	74	88	109	733	122	5,505	
Vaucluse	15,0	91	71	90	98	57	79	486	81	5,267	
Vendée	17,1	15	33	34	42	27	32	183	31	1,871	
Vienne	9,0	1	7	1	1	2	20	32	5	2,222	
Vosges	6,0	20	45	32	44	83	63	287	48	10,500	
Yonne	9,0	30	127	53	80	64	40	394	66	4,444	
Yvelines	28,3	50	59	45	80	90	86	410	68	3,039	
Total général	1 597,2	4 200	5 699	3 768	4 273	4 649	5 406	27 995		3,385	
Moyenne		42	56	37	42	44	51				

Nombre de décisions, par département :



Source : SUIT

3 Mesures de protection des jeunes travailleurs

Décisions	2018	2019	2020	2021	2022	2023	répartition
Jeunes travailleurs ***							
Retrait affectation à certains travaux	2	6	5	6	3	2	
Suspension contrat ou convention	0	0	4	0	0	0	

Source: SUIT extraction au 12/11/2024

*** Toutes les suites de type décision associées aux articles correspondants à ces mesures

4 Procès-verbaux

Extrait de SUIT – Procès-verbaux

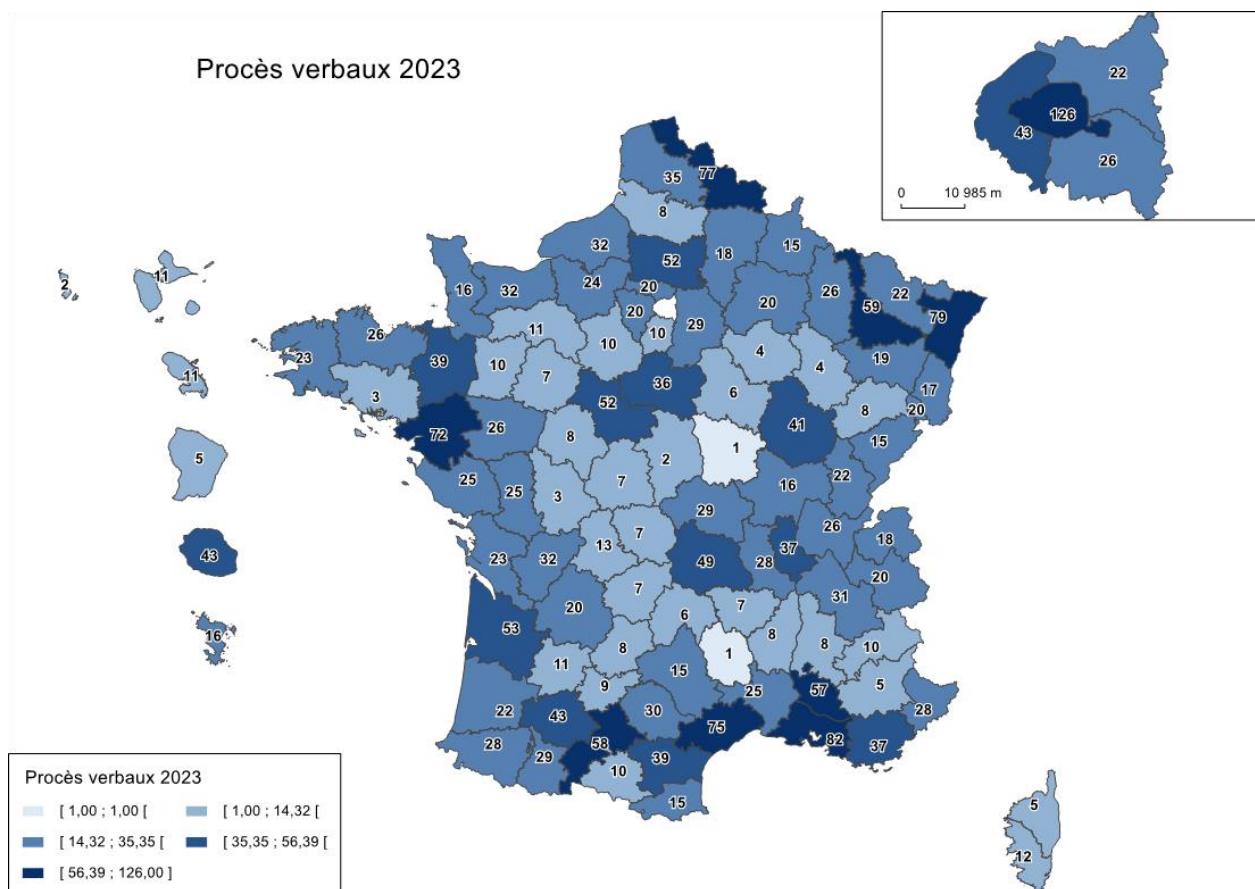
procès verbaux	Enquête flash effectif SIT Version 8.0								Total des PV par agent en 2023
Date d'extraction :	Situation au 31/12/2023								
Rattachement région	Effectifs de contrôle UC-T (ETP)								
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total général	Moyenne	par agent en 2023
DGT	537	476	365	444	426	474	2 722		
Ain			1	1			2		
Aisne	53	65	42	60	31	26	277	46,167	1,8
Allier	36	39	33	17	30	18	173	28,833	2,0
Alpes-de-Haute-Provence	18	68	78	14	13	29	220	36,667	4,8
Alpes-Maritimes	15	24	11	12	2	5	69	11,500	1,0
Alpes-Maritimes	120	77	53	58	19	28	355	59,167	1,2
Ardèche	7	2	5	7	7	8	36	6,000	1,2
Ardennes	25	15	6	14	20	15	95	15,833	2,6
Ariège	4	4	2	3	2	10	25	4,167	2,9
Aube	35	29	22	15	17	4	122	20,333	0,7
Aude	19	17	15	9	20	39	119	19,833	5,6
Aveyron	20	44	18	12	17	15	126	21,000	2,2
Bas-Rhin	62	85	77	93	86	79	482	80,333	2,1
Bouches-du-Rhône	110	96	92	107	59	82	546	91,000	1,5
Calvados	42	48	36	33	40	32	231	38,500	1,6
Cantal	6	9	12	13	7	6	53	8,833	1,5
Charente	9	25	19	28	31	32	144	24,000	3,7
Charente-Maritime	37	26	18	44	37	23	185	30,833	1,4
Cher	20	11	5	2	3	2	43	7,167	0,5
Corrèze	26	25	17	25	25	7	125	20,833	1,4
Corse-du-Sud	16	11	8	8	8	12	63	10,500	6,0
Côte-d'Or	73	26	34	46	48	41	268	44,667	3,2
Côtes d'Armor	8	18	25	26	7	26	110	18,333	2,3
Creuse	7	5	4	4	5	7	32	5,333	2,3
Deux-Sèvres	30	33	22	20	21	25	151	25,167	3,2
Dordogne	12	15	17	9	23	20	96	16,000	2,3
Doubs	30	11	19	11	24	15	110	18,333	1,3
Drôme	14	21	18	7	8	8	76	12,667	0,8
Essonne	9	6	12	11	15	10	63	10,500	0,4
Eure	14	16	61	15	15	24	145	24,167	2,2
Eure-et-Loir	13	9	7	3	8	10	50	8,333	1,7
Finistère	44	17	24	41	15	23	164	27,333	0,9
Gard	71	68	41	52	46	25	303	50,500	1,5
Gers	22	29	29	17	28	43	168	28,000	8,6
Gironde	40	49	35	46	72	53	295	49,167	1,4
Guadeloupe	17	35	35	33	10	11	141	23,500	0,9
Guyane	29	20	4	12	8	5	78	13,000	0,8
Haute-Corse	16	14	13	7	1	5	56	9,333	1,7
Haute-Garonne	68	93	90	63	48	58	420	70,000	1,5
Haute-Loire	5	16	5	8	4	7	45	7,500	1,4
Haute-Marne	12	7	11	8	11	4	53	8,833	1,0
Hautes-Alpes	3	14	6	21	11	10	65	10,833	2,5
Haute-Saône	18	13	14	12	8	8	73	12,167	1,6
Haute-Savoie	16	15	16	8	12	18	85	14,167	0,8
Hautes-Pyrénées	33	42	24	15	28	29	171	28,500	5,8
Haute-Vienne	15	11	5	11	14	13	69	11,500	1,6

RAPPORT IGAS N°2024-070R (ANNEXES)

procès verbaux
Date d'extraction :
14/10/2024

Enquête flash effectif SIT Version 8.0	SUIT							Total des PV par agent en 2023	
	Situation au 31/12/2023						Total général		
	2018	2019	2020	2021	2022	2023			
Effectifs de contrôle UC-T (ETP)									
Haut-Rhin	15,4	50	53	28	22	19	17	189	
Hauts-de-Seine	56,6	86	81	45	48	54	43	357	
Hérault	27,7	62	86	68	61	45	75	397	
Ille-et-Vilaine	29,4	44	54	61	61	48	39	307	
Indre	3,9	5	7	5	12	14	7	50	
Indre-et-Loire	10,5	35	46	10	30	19	8	148	
Isère	26,4	45	30	26	37	21	31	190	
Jura	6,6	8	12	16	12	18	22	88	
La Réunion	17,8	33	37	22	32	78	43	245	
Landes	6,0	25	24	28	19	28	22	146	
Loire	13,2	36	27	30	24	23	28	168	
Loire-Atlantique	37,9	82	102	66	84	93	72	499	
Loiret	17,3	45	56	34	39	28	36	238	
Loir-et-Cher	10,0	27	20	17	2	9	52	127	
Lot	4,0	22	11	6	4	5	8	56	
Lot-et-Garonne	7,8	16	19	10	21	14	11	91	
Lozère	2,0	1	2	10	6		1	20	
Maine-et-Loire	20,5	52	57	36	41	30	26	242	
Manche	11,4	20	25	19	21	19	16	120	
Marne	13,9	17	16	15	9	11	20	88	
Martinique	8,0	10	16	7	7	9	11	60	
Mayenne	4,0	12	11	14	18	18	10	83	
Mayotte	1,0	22	8	3	6	28	16	83	
Meurthe-et-Moselle	17,3	31	94	53	56	50	59	343	
Meuse	3,9	16	12	8	16	23	26	101	
Morbihan	18,8	11	32	29	35	25	3	135	
Moselle	22,0	5	10	31	44	27	22	139	
Nièvre	3,3	9	9	4	6	4	1	33	
Nord	69,4	107	121	90	85	111	77	591	
Oise	12,8	16	21	12	4	11	52	116	
Orne	5,7	10	16	10	10	13	11	70	
Paris	95,0	182	285	160	109	147	126	1009	
Pas-de-Calais	24,3	71	44	38	27	30	35	245	
Puy-de-Dôme	15,4	29	45	31	77	60	49	291	
Pyrénées-Atlantiques	19,1	45	43	39	21	24	28	200	
Pyrénées-Orientales	9,4	28	19	8	6	11	15	87	
Rhône	54,2	61	68	62	68	52	37	348	
Saint-Pierre-et-Miquelon	0,4						2	2	
Saône-et-Loire	12,6	15	18	12	17	11	16	89	
Sarthe	9,0	18	16	18	16	19	7	94	
Savoie	9,9	19	20	14	14	20	20	107	
Seine-et-Marne	26,3	47	25	27	28	19	29	175	
Seine-Maritime	35,8	41	51	27	23	31	32	205	
Seine-St-Denis	44,5	46	36	24	24	36	22	188	
Somme	10,8	6	3	3		3	8	23	
Tarn	10,6	4	20	16	21	22	30	113	
Tarn-et-Garonne	5,8	10	14	14	6	11	9	64	
Territoire de Belfort	5,6	9	25	13	19	16	20	102	
Val-de-Marne	25,5	35	63	34	32	19	26	209	
Val-D'Oise	23,7	22	22	10	16	22	20	112	
Var	19,8	162	182	65	38	60	37	544	
Vaucluse	15,0	49	52	35	48	49	57	290	
Vendée	17,1	23	14	11	36	35	25	144	
Vienne	9,0	2	3	4			3	12	
Vosges	6,0	23	18	18	27	31	19	136	
Yonne	9,0	15	17	24	19	9	6	90	
Yvelines	28,3	35	67	44	31	34	20	231	
Total général	1 597,2	3 793	4 084	3 070	3 120	3 056	3 007	1,9	
Moyenne		32	36	27	27	27	25		

Nombre de procès-verbaux, par département :



Source : SUIT

5 Décisions d'amende administrative

Extrait de SUIT – Décisions d'amende administrative

Suivi amendes par service de l'intervention initiale : nombre de décision	Date d'extraction : 14/10/2024	Enquête flash effectif SIT Version 8.0										Nombre de décision d'amende par agent en 2023	
		Situation au 31/12/2023		SUIT						Total général	Moyenne		
		Effectifs de contrôle UC-T	2018	2019	2020	2021	2022	2023					
Rattachement région		197	266	432	380	378			1 653	331			
DGT		1	3	1	1	1			7	1			
Ain	14,8		7	29	32	13	26		107	21	1,8		
Aisne	9,0			11	7	13	22		53	13	2,4		
Allier	6,0		4	8	10		1		23	6	0,2		
Alpes-de-Haute-Provence	5,0				1	4	3	7	15	4	1,4		
Alpes-Maritimes	23,6			107	85	60	98		350	88	4,2		
Ardèche	6,8					3	2		5	3	0,3		
Ardennes	5,8		1	8	7	11	2		29	6	0,3		
Ariège	3,5						4		5	3	1,1		
Aube	6,0			9	22	24	10		65	16	1,7		
Aude	7,0				5	1	10		16	5	1,4		
Aveyron	6,8		4	5	7	10	12		38	8	1,8		
Bas-Rhin	37,2		1	82	89	124	37		333	67	1,0		
Bouches-du-Rhône	53,0			57	69	60	18		204	51	0,3		
Calvados	20,2		14	9	6	20	19		68	14	0,9		
Cantal	4,0			9	2		1		12	4	0,3		
Charente	8,6		10	8	7	19	23		67	13	2,7		
Charente-Maritime	16,0			6	4	21	13	16		60	12	1,0	
Cher	4,0				1	4	5	4		14	4	1,0	
Corrèze	5,0		6	1	4	2	2		15	3	0,4		
Corse-du-Sud	2,0			2	7	8	24		41	10	12,0		
Côte-d'Or	13,0		38	22	31	25	18		134	27	1,4		
Côtes d'Armor	11,4				28	31	31		90	30	2,7		
Creuse	3,0						3			3	1,0		
Deux-Sèvres	7,8		9	6		3	5		23	6	0,6		
Dordogne	8,8		12	1	2	1	10		26	5	1,1		
Doubs	11,7		9	3	6	4	1		23	5	0,1		
Drôme	10,5			5	6	6	8	8	33	7	0,8		
Essonne	25,7		3	14	4	12	5		38	8	0,2		
Eure	10,8		2	1	3	2	14		22	4	1,3		
Eure-et-Loir	6,0				2	2	1		5	2	0,2		
Finistère	24,6				10	17	20		47	16	0,8		
Gard	16,6		7		10	9	14		40	10	0,8		
Gers	5,0			2		4	5	2		13	3	0,4	
Gironde	38,5		23	6	16	15	25		85	17	0,6		
Guadeloupe	12,6									-	0,0		
Guyane	6,0									-	0,0		
Haute-Corse	3,0			6	5	6	9		26	7	3,0		
Haute-Garonne	37,6		13	3	15	19	8		58	12	0,2		
Haute-Loire	5,1		1	1	7	1	1		11	2	0,2		
Haute-Marne	4,0				6	7	10		23	8	0,0		
Hauts-Alpes	4,0			1	4	11	14		30	8	3,5		
Haute-Saône	5,0		12	7	5	7	2		33	7	0,4		
Haute-Savoie	22,6		15	21	10	8	7		61	12	0,3		
Hauts-Pyrénées	5,0		5	2	18	6	14		45	9	2,8		
Haute-Vienne	8,0		11	5	8	7	7		38	8	0,9		

RAPPORT IGAS N°2024-070R (ANNEXES)

Suivi amendes par service
de l'intervention initiale :
nombre de décision

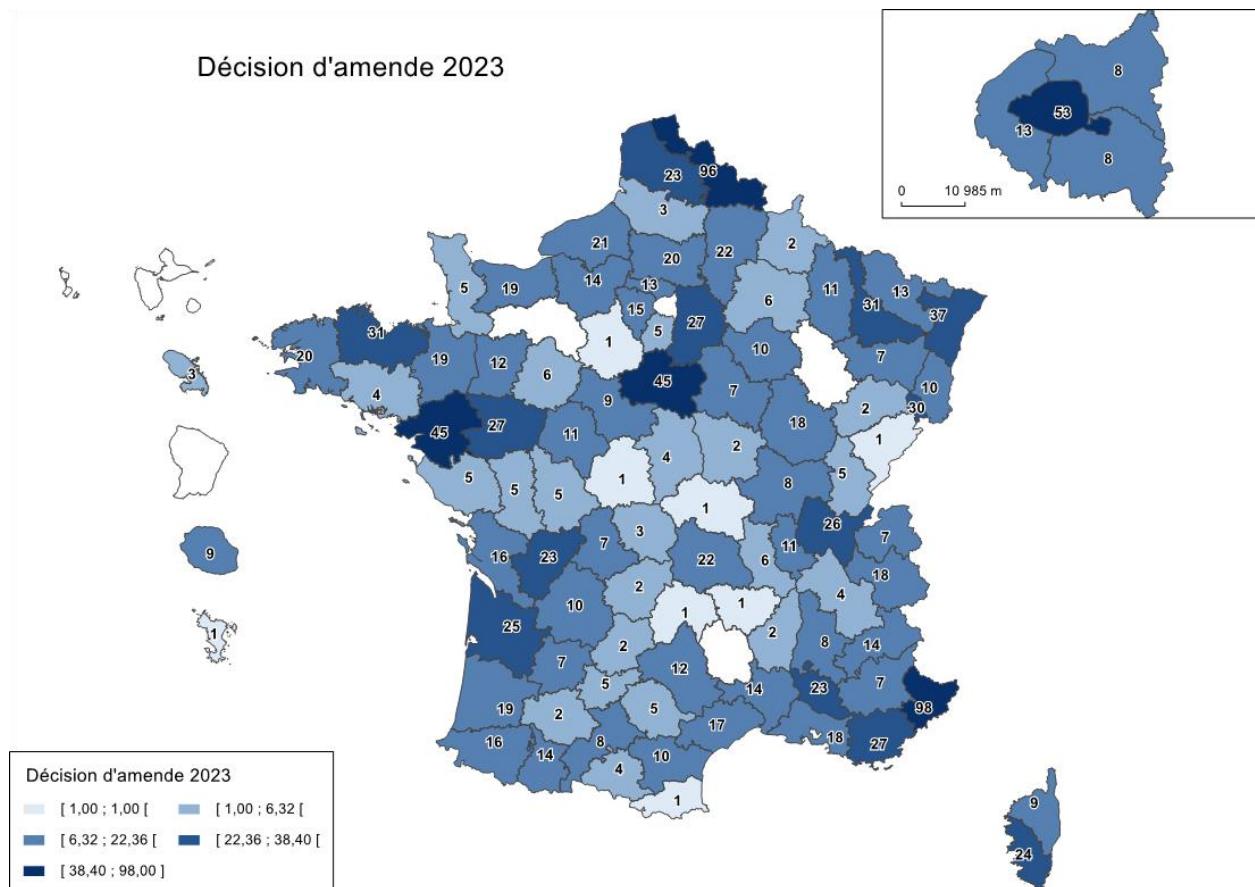
Date d'extraction :
14/10/2024

Enquête flash effectif SIT | Version 8.0

SUIT

Situation au 31/12/2023	Effectifs de contrôle UC-T	2018					2019		2020		2021		2022		2023		Total général	Moyenne	Nombre de décision d'amende par agent en 2023
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total général	Moyenne	par agent en 2023									
Haut-Rhin	15,4		4	32	15	30	10		91		18						0,6		
Hauts-de-Seine	56,6		6	16	21	17	13		73		15						0,2		
Hérault	27,7		1	1	17	13	17		49		10						0,6		
Ille-et-Vilaine	29,4				47	37	19		103		34						0,6		
Indre	3,9			2		3	1		6		2						0,3		
Indre-et-Loire	10,5			1	19	11	11		42		11						1,0		
Isère	26,4		1	8	5	5	4		23		5						0,2		
Jura	6,6		13	20	16	11	5		65		13						0,8		
La Réunion	17,8	4	9	4	4	15	9		45		8						0,5		
Landes	6,0		5	1	9	7	19		41		8						3,2		
Loire	13,2		2	4	5	4	6		21		4						0,5		
Loire-Atlantique	37,9			16	38	38	45		137		34						1,2		
Loiret	17,3			1	10	31	45		87		22						2,6		
Loir-et-Cher	10,0			6	10	14	9		39		10						0,9		
Lot	4,0		1			2	2		5		2						0,5		
Lot-et-Garonne	7,8		7	3		4	7		21		5						0,9		
Lozère	2,0				1				1		1						0,0		
Maine-et-Loire	20,5			8	22	17	27		74		19						1,3		
Manche	11,4		10	2	1	1	5		19		4						0,4		
Marne	13,9			23	18	12	6		59		15						0,4		
Martinique	8,0			14			3		17		9						0,4		
Mayenne	4,0			6	6	6	12		30		8						3,0		
Mayotte	1,0					1			1		1						1,0		
Meurthe-et-Moselle	17,3		7	42	67	62	31		209		42						1,8		
Meuse	3,9			5	6	15	11		37		9						2,8		
Morbihan	18,8				25	15	4		44		15						0,2		
Moselle	22,0			25	46	24	13		108		27						0,6		
Nièvre	3,3	9	2	4	2	2	2		19		4						0,6		
Nord	69,4			51	80	87	96		314		79						1,4		
Oise	12,8			5	7	14	20		46		12						1,6		
Orne	5,7		2	2	2				6		2						0,0		
Paris	95,0		38	38	51	51	53		231		46						0,6		
Pas-de-Calais	24,3			4	22	22	23		71		18						0,9		
Puy-de-Dôme	15,4		1	2	9	19	22		53		11						1,4		
Pyrénées-Atlantiques	19,1		13	1	5	8	16		43		9						0,8		
Pyrénées-Orientales	9,4				5	1	1		7		2						0,1		
Rhône	54,2		10	16	22	11	11		70		14						0,2		
Saint-Pierre-et-Miquelon	0,4								-								0,0		
Saône-et-Loire	12,6		11	6	5	10	8		40		8						0,6		
Sarthe	9,0			3	2	3	6		14		4						0,7		
Savoie	9,9		5	27	19	14	18		83		17						1,8		
Seine-et-Marne	26,3		6	4	12	20	27		69		14						1,0		
Seine-Maritime	35,8		17	14	7	3	21		62		12						0,6		
Seine-St-Denis	44,5		5	3	21	22	8		59		12						0,2		
Somme	10,8			2	12	4	3		21		5						0,3		
Tarn	10,6		1	2	7	5	5		20		4						0,5		
Tarn-et-Garonne	5,8				1	3	5		9		3						0,9		
Territoire de Belfort	5,6	4	36	16	28	41	30		155		26						5,4		
Val-de-Marne	25,5		1	5	9	7	8		30		6						0,3		
Val-D'Oise	23,7		1	2	3	3	13		22		4						0,5		
Var	19,8			89	53	45	27		214		54						1,4		
Vaucluse	15,0		1	28	20	41	23		113		23						1,5		
Vendée	17,1			2	2		5		9		3						0,3		
Vienne	9,0		3	4		4	5		16		4						0,6		
Vosges	6,0		1	14	16	16	7		54		11						1,2		
Yonne	9,0		6	18	6	4	7		41		8						0,8		
Yvelines	28,3		11	29	40	14	15		109		22						0,5		
Total général	1 597,2		8	663	1 360	1 900	1 847	1 756		5 874							1,1		
Moyenne			4	8	13	16	16	14											

Nombre de décisions d'amende administrative, par département :



Source : SUIT

Extrait de SUIT – Décisions d'amende administrative : montants notifiés

Suivi amendes par service
de l'intervention initiale :
montant total notifié
Date d'extraction :
14/10/2024

Enquête flash effectif SIT | Version 8.0

Rattachement région	DGT	SUIT							montant total notifié par agent en 2023					
		Situation au 31/12/2023		Effectifs de contrôle UC-T			2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total général	Moyenne
		2018	2019	2020	2021	2022	2023							
Ain	14,8	55 200 €	115 899 €	93 930 €	57 800 €	143 480 €	466 309 €	93 262 €	9 695 €					
Aisne	9,0	32 240 €	14 800 €	78 200 €	73 350 €	198 590 €	49 648 €	8 150 €						
Allier	6,0	22 000 €	34 000 €	27 250 €	5 000 €	88 250 €	22 063 €	833 €						
Alpes-de-Haute-Provence	5,0	6 570 €	30 020 €	9 373 €	48 550 €	94 513 €	23 628 €	9 710 €						
Alpes-Maritimes	23,6	255 155 €	603 325 €	389 410 €	1 067 120 €	2 315 010 €	578 753 €	45 217 €						
Ardèche	6,8			16 100 €	20 300 €	36 400 €	18 200 €	2 985 €						
Ardennes	5,8	4 000 €	18 900 €	18 150 €	22 125 €	2 100 €	65 275 €	13 055 €	362 €					
Ariège	3,5	4 500 €				11 900 €	16 400 €	8 200 €	3 400 €					
Aube	6,0	25 500 €	256 300 €	79 450 €	61 500 €	422 750 €	105 688 €	10 250 €						
Aude	7,0		24 500 €	130 000 €	158 600 €	313 100 €	104 367 €	22 657 €						
Aveyron	6,8	20 100 €	19 000 €	35 450 €	139 300 €	124 550 €	338 400 €	67 680 €	18 316 €					
Bas-Rhin	37,2	8 400 €	272 375 €	254 750 €	426 300 €	138 500 €	1 100 325 €	220 065 €	3 723 €					
Bouches-du-Rhône	53,0	395 012 €	378 264 €	560 718 €	95 567 €	1 429 561 €	357 390 €	1 803 €						
Calvados	20,2	328 850 €	76 550 €	115 450 €	129 520 €	264 150 €	914 520 €	182 904 €	13 077 €					
Cantal	4,0	40 300 €	8 626 €		1 000 €	49 926 €	16 642 €	250 €						
Charente	8,6	47 950 €	29 600 €	74 950 €	89 900 €	52 150 €	294 550 €	58 910 €	6 064 €					
Charente-Maritime	16,0	18 950 €	4 300 €	132 400 €	43 300 €	52 200 €	251 150 €	50 230 €	3 263 €					
Cher	4,0		27 000 €	29 700 €	39 500 €	11 900 €	108 100 €	27 025 €	2 975 €					
Corrèze	5,0	53 200 €	4 000 €	10 200 €	11 500 €	43 500 €	122 400 €	24 480 €	8 700 €					
Corse-du-Sud	2,0		1 156 €	34 800 €	8 890 €	91 700 €	136 546 €	34 137 €	45 850 €					
Côte-d'Or	13,0	334 770 €	129 470 €	154 060 €	75 500 €	45 100 €	738 900 €	147 780 €	3 469 €					
Côtes d'Armor	11,4		84 600 €	96 250 €	99 050 €	279 900 €	93 300 €	8 689 €						
Creuse	3,0					6 500 €	6 500 €	6 500 €	2 167 €					
Deux-Sèvres	7,8	25 400 €	18 050 €		2 500 €	11 700 €	57 650 €	14 413 €	1 500 €					
Dordogne	8,8	26 150 €	540 €	4 900 €	700 €	33 000 €	65 290 €	13 058 €	3 750 €					
Doubs	11,7	27 200 €	14 600 €	19 380 €	27 400 €	4 000 €	92 580 €	18 516 €	342 €					
Drôme	10,5	43 500 €	29 400 €	29 500 €	34 850 €	24 650 €	161 900 €	32 380 €	2 348 €					
Essonne	25,7	27 550 €	170 600 €	13 800 €	406 250 €	474 850 €	1 093 050 €	218 610 €	18 477 €					
Eure	10,8	10 330 €	12 000 €	2 200 €	15 500 €	65 450 €	105 480 €	21 096 €	6 060 €					
Eure-et-Loir	6,0		12 500 €	23 000 €	7 500 €	43 000 €	14 333 €	1 250 €						
Finistère	24,6		37 050 €	41 750 €	154 950 €	233 750 €	77 917 €	6 299 €						
Gard	16,6	23 000 €	39 050 €	189 990 €	149 250 €	401 290 €	100 323 €	8 991 €						
Gers	5,0	9 500 €		6 800 €	12 750 €	8 100 €	37 150 €	9 288 €	1 620 €					
Gironde	38,5	158 870 €	20 220 €	255 565 €	85 000 €	133 800 €	653 455 €	130 691 €	3 475 €					
Guadeloupe	12,6					0 €	0 €	0 €						
Guyane	6,0													
Haute-Corse	3,0		79 700 €	36 000 €	84 800 €	45 200 €	245 700 €	61 425 €	15 067 €					
Haute-Garonne	37,6	55 750 €	7 500 €	88 130 €	83 550 €	162 850 €	397 780 €	79 556 €	4 331 €					
Haute-Loire	5,1	12 000 €	1 200 €		10 200 €	2 850 €	26 250 €	6 563 €	559 €					
Haute-Marne	4,0		18 250 €	20 800 €	38 400 €		77 450 €	25 817 €	0 €					
Hautes-Alpes	4,0		3 840 €	10 642 €	43 518 €	56 248 €	114 248 €	28 562 €	14 062 €					
Haute-Saône	5,0	17 800 €	4 750 €	8 850 €	10 650 €	2 450 €	44 500 €	8 900 €	490 €					
Haute-Savoie	22,6	103 120 €	206 675 €	26 555 €	11 750 €	33 500 €	381 600 €	76 320 €	1 482 €					
Hauts-Pyrénées	5,0	16 050 €	30 000 €	45 025 €	4 900 €	47 114 €	143 089 €	28 618 €	9 423 €					
Haute-Vienne	8,0	13 325 €	2 800 €	34 600 €	12 050 €	7 200 €	69 975 €	13 995 €	900 €					

RAPPORT IGAS N°2024-070R (ANNEXES)

Suivi amendes par service de l'intervention initiale : montant total notifié

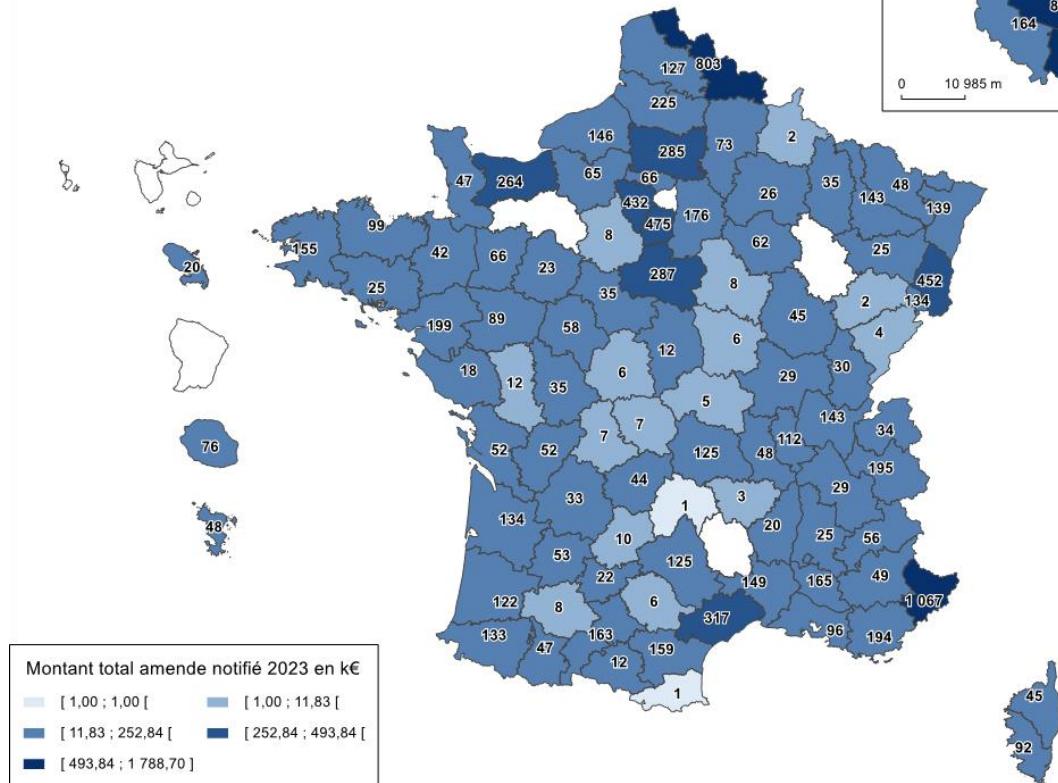
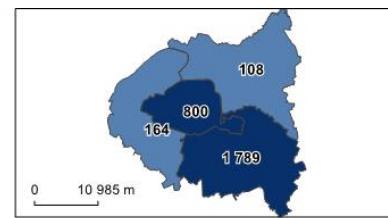
Date d'extraction : 14/10/2024

Enquête flash effectif SIT | Version 8.0

Situation au 31/12/2023	SUIT						Total général	Moyenne	montant total notifié par agent en 2023
	2018	2019	2020	2021	2022	2023			
Effectifs de contrôle UC-T									
Haut-Rhin	15,4		9 750 €	67 500 €	84 000 €	156 400 €	451 600 €	769 250 €	153 850 €
Hauts-de-Seine	56,6		73 910 €	359 500 €	200 250 €	65 600 €	164 200 €	863 460 €	172 692 €
Hérault	27,7		3 900 €	7 000 €	90 530 €	54 100 €	317 100 €	472 630 €	94 526 €
Ille-et-Vilaine	29,4				127 850 €	137 850 €	41 600 €	307 300 €	102 433 €
Indre	3,9			96 200 €		17 240 €	6 000 €	119 440 €	39 813 €
Indre-et-Loire	10,5			91 225 €	91 720 €	65 370 €	58 100 €	306 415 €	76 604 €
Isère	26,4		900 €	160 340 €	10 850 €	69 800 €	29 000 €	270 890 €	54 178 €
Jura	6,6		31 650 €	40 050 €	47 000 €	76 100 €	30 450 €	225 250 €	45 050 €
La Réunion	17,8		43 330 €	32 500 €	16 750 €	129 540 €	76 300 €	348 690 €	58 115 €
Landes	6,0		41 800 €	3 500 €	96 950 €	78 000 €	121 960 €	342 210 €	68 442 €
Loire	13,2		34 200 €	35 350 €	13 500 €	15 000 €	48 200 €	146 250 €	29 250 €
Loire-Atlantique	37,9			53 504 €	121 240 €	95 660 €	198 680 €	469 084 €	117 271 €
Loiret	17,3			122 745 €	98 478 €	503 100 €	287 450 €	1 011 773 €	252 943 €
Loir-et-Cher	10,0			81 901 €	81 800 €	120 600 €	34 600 €	318 901 €	79 725 €
Lot	4,0		1 500 €			3 800 €	10 000 €	15 300 €	5 100 €
Lot-et-Garonne	7,8		17 850 €	14 900 €		69 600 €	52 500 €	154 850 €	38 713 €
Lozère	2,0				4 980 €			4 980 €	0 €
Maine-et-Loire	20,5			35 817 €	107 205 €	21 055 €	88 770 €	252 847 €	63 212 €
Manche	11,4		37 670 €	4 875 €	2 000 €	8 750 €	47 000 €	100 295 €	20 059 €
Marne	13,9			91 960 €	190 780 €	96 900 €	25 800 €	405 440 €	101 360 €
Martinique	8,0			120 500 €			20 300 €	140 800 €	70 400 €
Mayenne	4,0			12 010 €	11 400 €	27 850 €	65 650 €	116 910 €	29 228 €
Mayotte	1,0						47 700 €	47 700 €	47 700 €
Meurthe-et-Moselle	17,3		13 450 €	97 925 €	220 550 €	224 700 €	142 700 €	699 325 €	139 865 €
Meuse	3,9			35 750 €	25 600 €	35 000 €	35 100 €	131 450 €	32 863 €
Morbihan	18,8			67 400 €	128 900 €	25 100 €	221 400 €	73 800 €	1 335 €
Moselle	22,0			92 900 €	308 250 €	144 400 €	47 650 €	593 200 €	148 300 €
Nièvre	3,3		28 830 €	9 050 €	10 250 €	1 200 €	6 400 €	55 730 €	11 146 €
Nord	69,4			261 125 €	366 170 €	577 050 €	803 350 €	2 007 695 €	501 924 €
Oise	12,8			48 400 €	33 100 €	128 800 €	284 500 €	494 800 €	123 700 €
Orne	5,7		11 650 €	9 300 €	6 500 €			27 450 €	9 150 €
Paris	95,0		335 520 €	1 846 410 €	987 700 €	1 108 250 €	799 900 €	5 077 780 €	1 015 556 €
Pas-de-Calais	24,3			5 200 €	107 300 €	144 100 €	126 600 €	383 200 €	95 800 €
Puy-de-Dôme	15,4		1 800 €	2 750 €	178 720 €	95 100 €	124 854 €	403 224 €	80 645 €
Pyrénées-Atlantiques	19,1		44 000 €	200 €	29 400 €	74 600 €	133 300 €	281 500 €	56 300 €
Pyrénées-Orientales	9,4				12 400 €	500 €	1 000 €	13 900 €	4 633 €
Rhône	54,2		119 180 €	190 400 €	155 522 €	73 250 €	111 800 €	650 152 €	130 030 €
Saint-Pierre-et-Miquelon	0,4							0 €	0 €
Saône-et-Loire	12,6		48 550 €	509 670 €	150 550 €	40 650 €	29 240 €	778 660 €	155 732 €
Sarthe	9,0			3 010 €	26 200 €	11 950 €	22 600 €	63 760 €	15 940 €
Savoie	9,9		55 700 €	158 750 €	153 290 €	74 300 €	194 585 €	636 625 €	127 325 €
Seine-et-Marne	26,3		69 800 €	40 300 €	191 050 €	206 750 €	175 750 €	683 650 €	136 730 €
Seine-Maritime	35,8		372 500 €	157 800 €	41 850 €	2 500 €	146 200 €	720 850 €	144 170 €
Seine-St-Denis	44,5		142 150 €	31 800 €	189 600 €	573 700 €	108 100 €	1 045 350 €	209 070 €
Somme	10,8			4 800 €	55 800 €	28 800 €	225 000 €	314 400 €	78 600 €
Tarn	10,6		7 000 €	2 750 €	11 950 €	16 650 €	6 400 €	44 750 €	8 950 €
Tarn-et-Garonne	5,8			45 430 €	500 €	11 300 €	21 500 €	78 730 €	19 683 €
Territoire de Belfort	5,6				70 490 €	143 500 €	134 400 €	438 790 €	87 758 €
Val-de-Marne	25,5		1 600 €	11 000 €	40 450 €	21 950 €	1 788 700 €	1 863 700 €	372 740 €
Val-D'Oise	23,7		26 500 €	21 800 €	2 000 €	16 600 €	66 400 €	133 300 €	26 660 €
Var	19,8			313 742 €	924 355 €	256 952 €	193 538 €	1 688 587 €	422 147 €
Vaucluse	15,0		3 200 €	195 270 €	85 600 €	304 865 €	165 252 €	754 187 €	150 837 €
Vendée	17,1			5 240 €	2 400 €		17 620 €	25 260 €	8 420 €
Vienne	9,0		14 650 €	35 725 €		20 400 €	35 200 €	105 975 €	26 494 €
Vosges	6,0		750 €	65 100 €	122 200 €	158 300 €	25 400 €	371 750 €	74 350 €
Yonne	9,0		5 750 €	13 850 €	10 350 €	3 900 €	8 250 €	42 100 €	8 420 €
Yvelines	28,3		47 600 €	113 150 €	267 650 €	40 000 €	432 350 €	900 750 €	180 150 €
Total général	1 597,2		57 370 €	4 238 095 €	8 798 549 €	10 722 768 €	11 668 857 €	14 296 871 €	49 782 509 €
Moyenne			28 685 €	55 128 €	94 785 €	105 969 €	111 376 €	132 335 €	8 068 €

Montant des amendes (en k€), par département :

Montant total amende notifié 2023 en k€



Source : SUIT

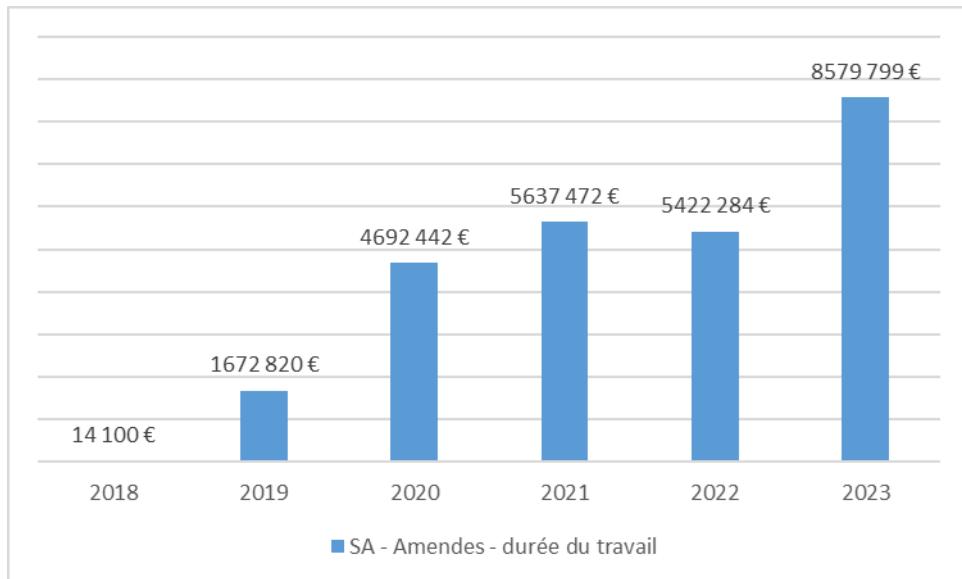
Extrait de SUIT – Décisions d'amende administrative : thème d'infraction

Décision d'amende par montant total notifié

Date d'extraction: 14/10/2024

SUIT

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total général	Moyenne
SA - Amendes - durée du travail	14 100 €	1 672 820 €	4 692 442 €	5 637 472 €	5 422 284 €	8 579 799 €	26 018 917 €	4 336 486 €
SA - Amendes - PSI		1 800 €	1 614 760 €	1 565 149 €	2 050 814 €	1 946 465 €	2 099 440 €	9 278 428 €
SA - Amendes - hygiène, restauration, hébergement			319 780 €	1 376 956 €	1 496 474 €	1 717 409 €	1 834 222 €	6 744 841 €
SA - Amendes - carte BTP			193 525 €	393 721 €	577 148 €	637 999 €	636 852 €	2 439 245 €
SA - Amendes - non respect d'une décision				198 200 €	327 470 €	456 110 €	592 700 €	652 824 €
SA - Amendes - stagiaires					267 750 €	835 100 €	39 425 €	1 435 995 €
SA - Amendes - RAT						53 650 €	257 951 €	192 395 €
SA - Amendes - salaire minimum						106 500 €	155 300 €	210 110 €
SA - Amendes - absence déclaration chantier forestier						45 090 €	72 150 €	96 650 €
SA - Amendes - jeunes travailleurs						3 400 €	8 550 €	4 000 €
SA - Amendes - COVID (non respect MD DREETS)							5 700 €	35 900 €
Total général		15 900 €	4 231 095 €	8 786 808 €	10 722 068 €	11 668 058 €	14 293 471 €	49 717 400 €
Moyenne		7 950 €	528 887 €	976 312 €	1 072 207 €	1 060 733 €	1 429 347 €	845 906 €



Source : SUIT

6 Propositions de transaction pénale

Extrait de SUIT : proposition de transaction

proposition de transaction	Enquête flash effectif SIT Version 8.0										proposition de transaction par agent en 2023
Date d'extraction :	Situation au 31/12/2023										
Rattachement région DGT	Effectifs de contrôle UC-T (ETP)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total général	Moyenne	par agent en 2023	
Ain	14,8	8	18	16	20	19	2	83	14	0,135	
Aisne	9,0									0,000	
Allier	6,0		34	52	29	4	1	120	24	0,167	
Alpes-de-Haute-Provence	5,0				4			4		0,000	
Alpes-Maritimes	23,6			5	15	1		21	7	0,000	
Ardèche	6,8	2	1	2	4	1	1	11	2	0,147	
Ardennes	5,8	1						1	1	0,000	
Ariège	3,5						3	3	3	0,857	
Aube	6,0	7	1	3		2	13	26	5	2,167	
Aude	7,0					2		2	2	0,000	
Aveyron	6,8	2	2	8	1	2		15	3	0,000	
Bas-Rhin	37,2	17	14	19	36	46	22	154	26	0,591	
Bouches-du-Rhône	53,0	2		1	1			4	1	0,000	
Calvados	20,2	2	6	6	1			15	4	0,000	
Cantal	4,0							-		0,000	
Charente	8,6		5	6	15	9	7	42	8	0,814	
Charente-Maritime	16,0	2	6	5	4	3	2	22	4	0,125	
Cher	4,0							-		0,000	
Corrèze	5,0		9	2				11	6	0,000	
Corse-du-Sud	2,0	7		1				8	4	0,000	
Côte-d'Or	13,0	6	8	7	3	1	1	26	4	0,077	
Côtes d'Armor	11,4				8	5	1	14	5	0,088	
Creuse	3,0			1	1			2	1	0,000	
Deux-Sèvres	7,8					3	5	8	4	0,641	
Dordogne	8,8							-		0,000	
Doubs	11,7							-		0,000	
Drôme	10,5	1		4	6			11	4	0,000	
Essonne	25,7							-		0,000	
Eure	10,8							-		0,000	
Eure-et-Loir	6,0	2	1					3	2	0,000	
Finistère	24,6	3	2	5		9	4	23	5	0,163	
Gard	16,6	17	23	9	5	18	4	76	13	0,241	
Gers	5,0	3	11	6	7	10	8	45	8	1,600	
Gironde	38,5	8	22	31	17	27	17	122	20	0,442	
Guadeloupe	12,6	1	3					4	2	0,000	
Guyane	6,0							-		0,000	
Haute-Corse	3,0							-		0,000	
Haute-Garonne	37,6	9		2	9	5	2	27	5	0,053	
Haute-Loire	5,1							-		0,000	
Haute-Marne	4,0	5	2	5	1	2		15	3	0,000	
Hauts-Alpes	4,0	1	2	4	2			9	2	0,000	
Haute-Saône	5,0	2	1	2			1	6	2	0,200	
Haute-Savoie	22,6		2	4	2	3	1	12	2	0,044	
Hauts-Pyrénées	5,0	8	23	3	9			43	11	0,000	
Haute-Vienne	8,0		4	1	2	2	2	11	2	0,250	

RAPPORT IGAS N°2024-070R (ANNEXES)

proposition de transaction

Enquête flash effectif SIT | Version 8.0

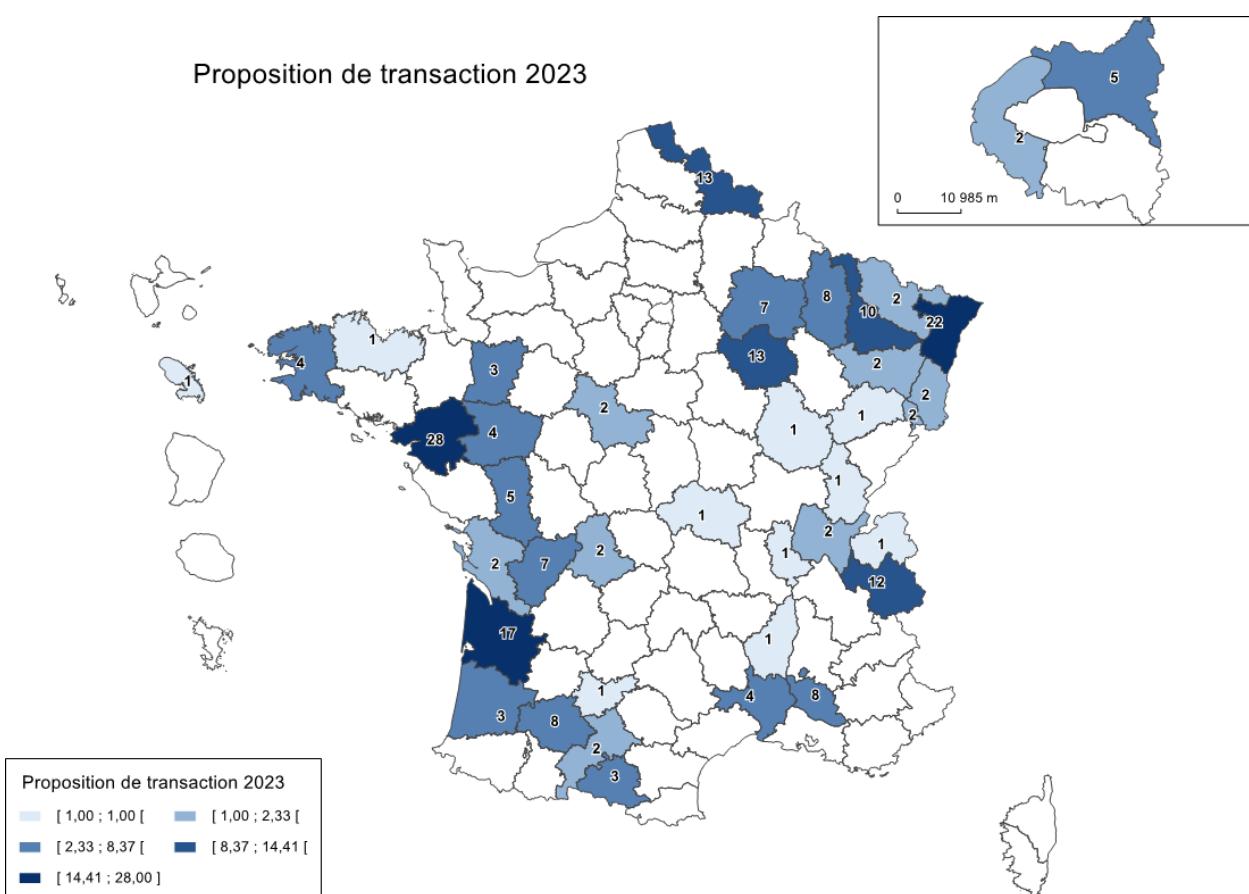
Date d'extraction :
14/10/2024

proposition de transaction par agent en 2023

	Situation au 31/12/2023	S SIT							Total général	Moyenne	par agent en 2023
		2018	2019	2020	2021	2022	2023				
Haut-Rhin	15,4	6	14	6	6	5	2	39	7	0,130	
Hauts-de-Seine	56,6			3			2	5	3	0,035	
Hérault	27,7							-		0,000	
Ille-et-Vilaine	29,4	1			3	1		5	2	0,000	
Indre	3,9					1		1	1	0,000	
Indre-et-Loire	10,5	1	1	1		2		5	1	0,000	
Isère	26,4	5			3			8	4	0,000	
Jura	6,6		3		3	1	1	8	2	0,152	
La Réunion	17,8				1			1	1	0,000	
Landes	6,0						3	3	3	0,500	
Loire	13,2	1	2					3	2	0,000	
Loire-Atlantique	37,9	18	29	10	48	54	28	187	31	0,739	
Loiret	17,3	3	16	3	9	2		33	7	0,000	
Loir-et-Cher	10,0	1	2	4	6		2	15	3	0,200	
Lot	4,0		1					1	1	0,000	
Lot-et-Garonne	7,8	4	9	2	2			17	4	0,000	
Lozère	2,0							-		0,000	
Maine-et-Loire	20,5	2	24	18	35	15	4	98	16	0,195	
Manche	11,4	1	1					2	1	0,000	
Marne	13,9					1	7	8	4	0,504	
Martinique	8,0					1	1	2	1	0,125	
Mayenne	4,0		2	2	7		3	14	4	0,750	
Mayotte	1,0							-		0,000	
Meurthe-et-Moselle	17,3	1	41	11	4	7	10	74	12	0,578	
Meuse	3,9	4	6	3	4	6	8	31	5	2,051	
Morbihan	18,8							-		0,000	
Moselle	22,0				2		2	4	2	0,091	
Nièvre	3,3							-		0,000	
Nord	69,4	19	48	43	27	30	13	180	30	0,187	
Oise	12,8		2			1		3	2	0,000	
Orne	5,7	1						1	1	0,000	
Paris	95,0	22	158	59	4			243	61	0,000	
Pas-de-Calais	24,3	2	7			1		10	3	0,000	
Puy-de-Dôme	15,4	14	17	10	44	29		114	23	0,000	
Pyrénées-Atlantiques	19,1	9	14	8	4	2		37	7	0,000	
Pyrénées-Orientales	9,4	18	1		1			20	7	0,000	
Rhône	54,2	8	13	21	15	20	1	78	13	0,018	
Saint-Pierre-et-Miquelon	0,4							-		0,000	
Saône-et-Loire	12,6	2	5	1	1	5		14	3	0,000	
Sarthe	9,0				2			2	2	0,000	
Savoie	9,9	1	2	5	7	2	12	29	5	1,212	
Seine-et-Marne	26,3							-		0,000	
Seine-Maritime	35,8					1		1	1	0,000	
Seine-St-Denis	44,5	5	2		2	1	5	15	3	0,112	
Somme	10,8							-		0,000	
Tarn	10,6							-		0,000	
Tarn-et-Garonne	5,8	1	3	1	1	2	1	9	2	0,172	
Territoire de Belfort	5,6		1		5	1	2	9	2	0,357	
Val-de-Marne	25,5							-		0,000	
Val-D'Oise	23,7				1			1	1	0,000	
Var	19,8	39	22	12	1			74	19	0,000	
Vaucluse	15,0				8	11	8	27	9	0,533	
Vendée	17,1	7	3					10	5	0,000	
Vienne	9,0	1	3	1	1			6	2	0,000	
Vosges	6,0		1	3	6	3	2	15	3	0,333	
Yonne	9,0							-		0,000	
Yvelines	28,3	3	14	10	12	1		40	8	0,000	
Total général	1 597,2	327	670	460	489	389	223	2 558		0,140	
Moyenne		6	12	9	9	8	5				

Nombre de propositions, par département

Proposition de transaction 2023

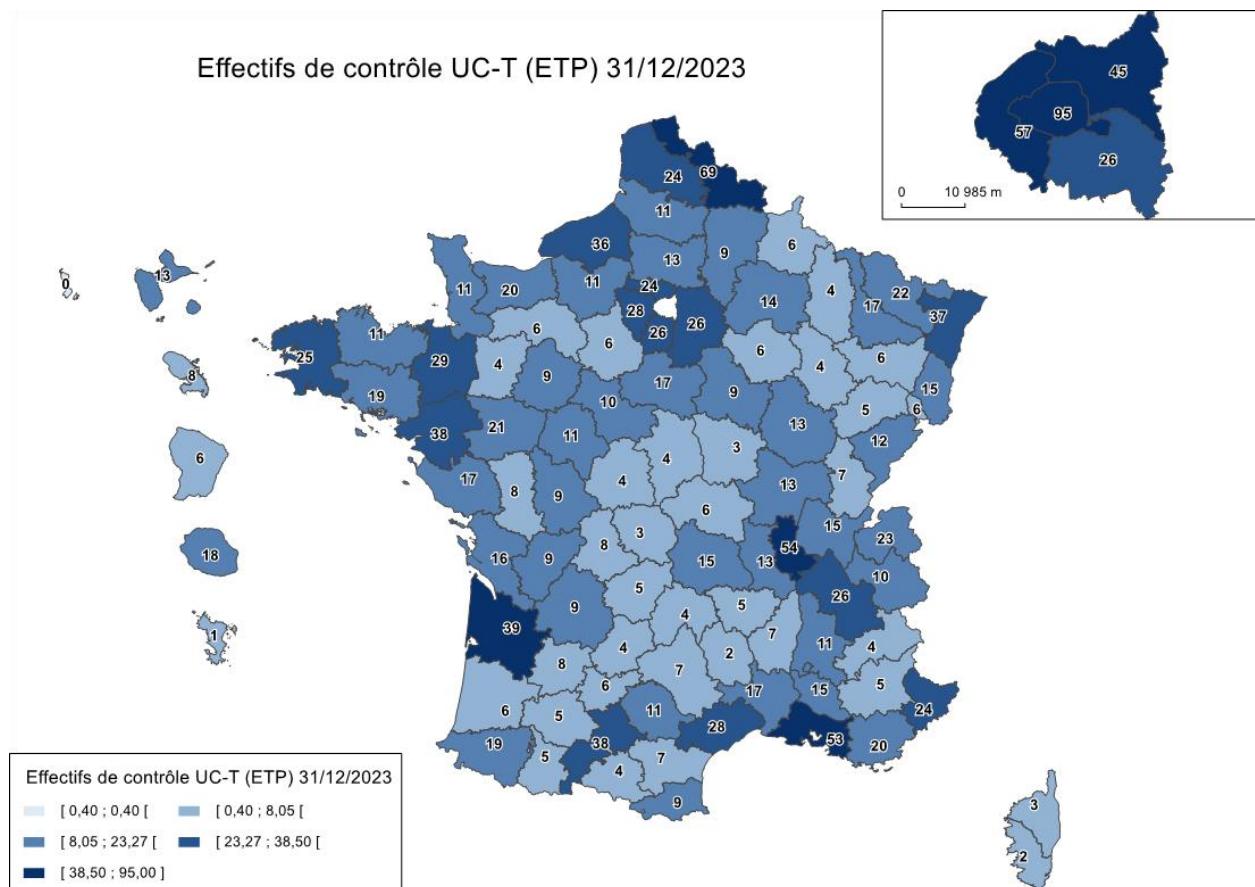


Source : SUIT

7 Effectifs de contrôle en DDETS(-PP)

1 707,5 agents de contrôle au 31/12/2023 : effectifs de contrôle en unités de contrôle Travail (départements) et unités de contrôle régionales (en ETP)

Dont 1 597,2 agents au 31/12/2023 en DDET(-PP) : UC-T (ETP)



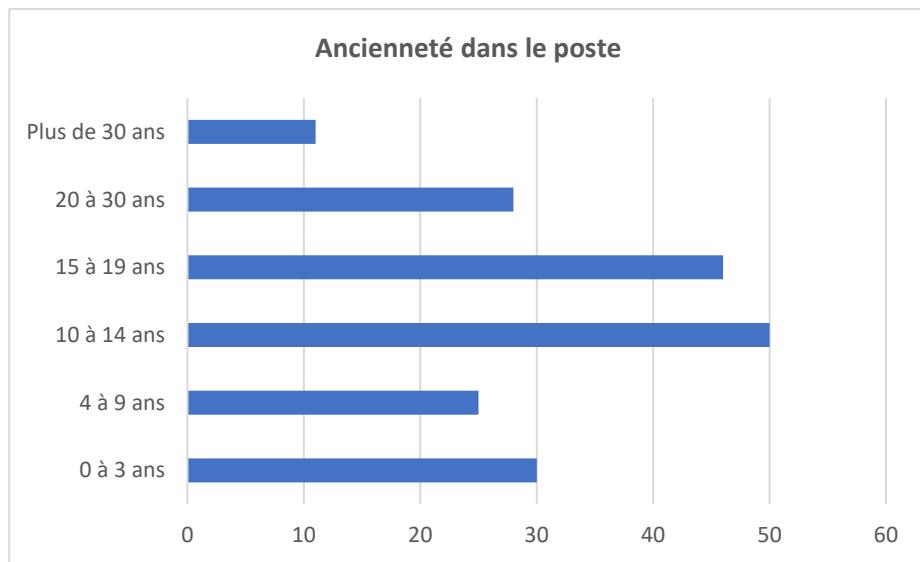
Source : Enquête flash DGT décembre 2023

ANNEXE 4 : Synthèse des réponses au questionnaire adressé à des agents de contrôle

Trois régions – Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne et Grand Est, ont été interrogées, comprenant un total de 426 agents en poste (source : enquête flash effectif SIT au 31/12/2023), soit 26,7% de l'effectif national des agents de contrôle.

190 agents (près de 45% de l'effectif total) ont répondu à l'enquête, dont certains partiellement, mais suffisamment pour que leur réponse soit prise en compte. Rapportés aux effectifs d'agents de contrôle en poste au 31 décembre 2023 dans chacune des trois régions, les répondants sont plus nombreux en Grand Est (51% des effectifs de contrôle régionaux), suivis de la Bretagne (44%) puis d'Auvergne-Rhône-Alpes (31,5%). La quasi-totalité des départements de ces trois régions est représentée, au travers des répondants (une quinzaine n'a pas renseigné son affectation géographique).

L'ancienneté moyenne des 190 répondants est de 13 ans, la majorité des répondants se situant dans les tranches 10-14 ans et 15-19 ans (respectivement 53 et 49 répondants).



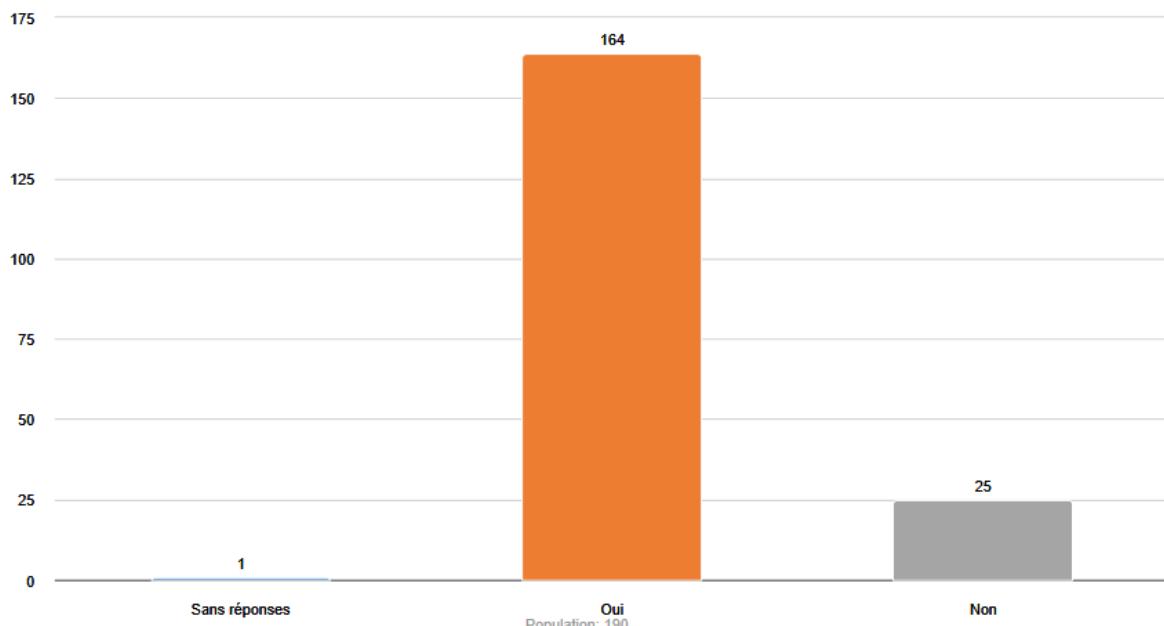
L'ancienneté des répondants dans leur poste actuel est d'un peu moins de 5 ans.

1 Une mise en œuvre quantitativement variable, selon les mesures concernées

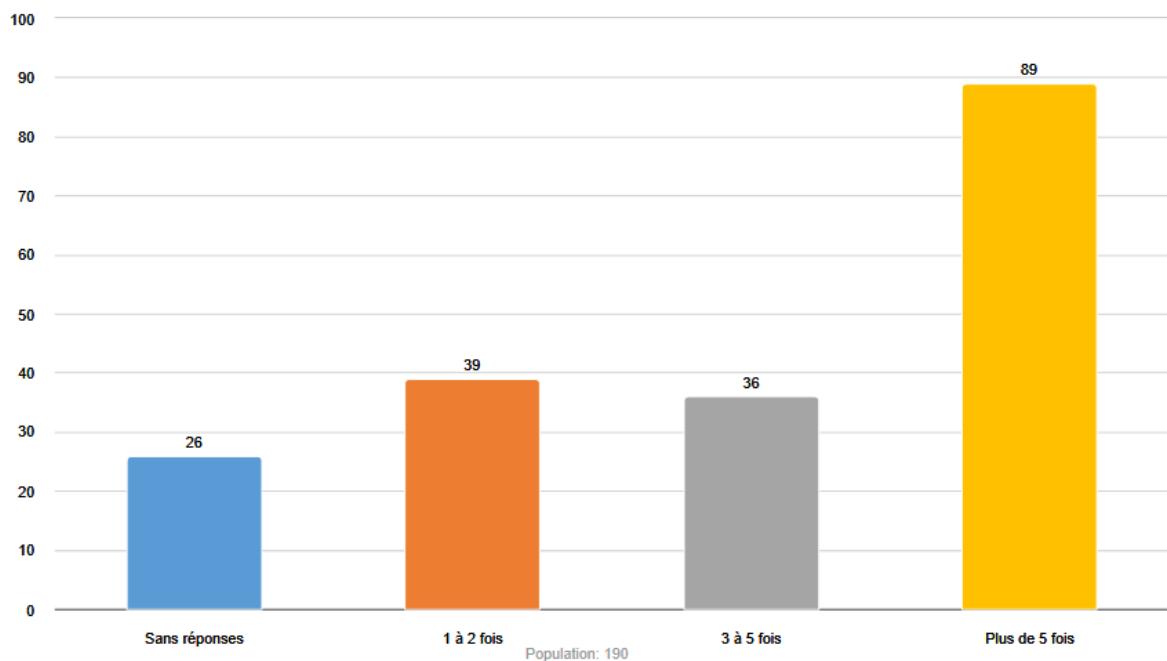
1.1 Des arrêts de travaux concentrés sur certains risques et très peu d'arrêts d'activité

25 agents (13%) indiquent ne pas avoir mis en œuvre d'arrêts de travaux ou d'activité, quelle que soit la catégorie de risque concernée. Parmi les utilisateurs, plus de la moitié des agents (89/164) l'ont utilisé plus de 5 fois au cours des 3 dernières années.

1. Avez-vous mis en œuvre un arrêt temporaire de travaux ou d'activité, quelle que soit la catégorie de risque concernée ?



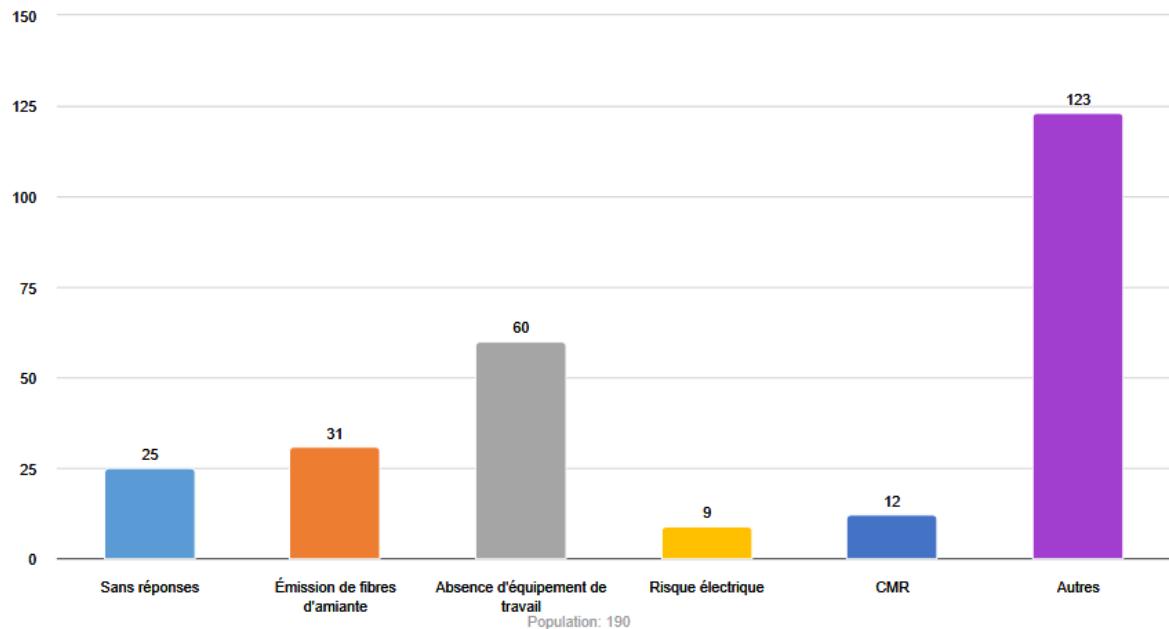
2. Si oui, combien de fois au total ces 3 dernières années ?



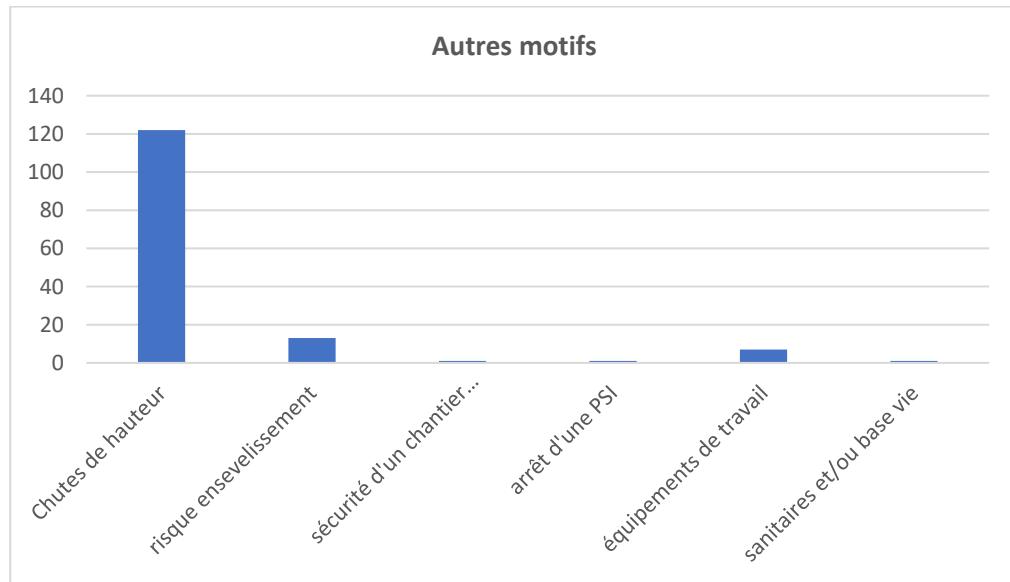
Les arrêts d'activité liés aux « nouveaux risques » de l'ordonnance de 2016 sont très faibles, et ont pour principal motif l'absence d'équipements de travail (60 cas), l'émission de fibres d'amiante (31 cas), le risque CMR (12 cas) et enfin le risque électrique, avec seulement 9 occurrences. Le motif « autres » est majoritaire, concernant pour l'essentiel des arrêts de chantier (voir détail infra).

On relève toutefois que, dans 17 cas, la procédure d'arrêt d'activité pour risque CMR a été entamée, mais sans aller jusqu'à une notification de l'arrêt à l'employeur.

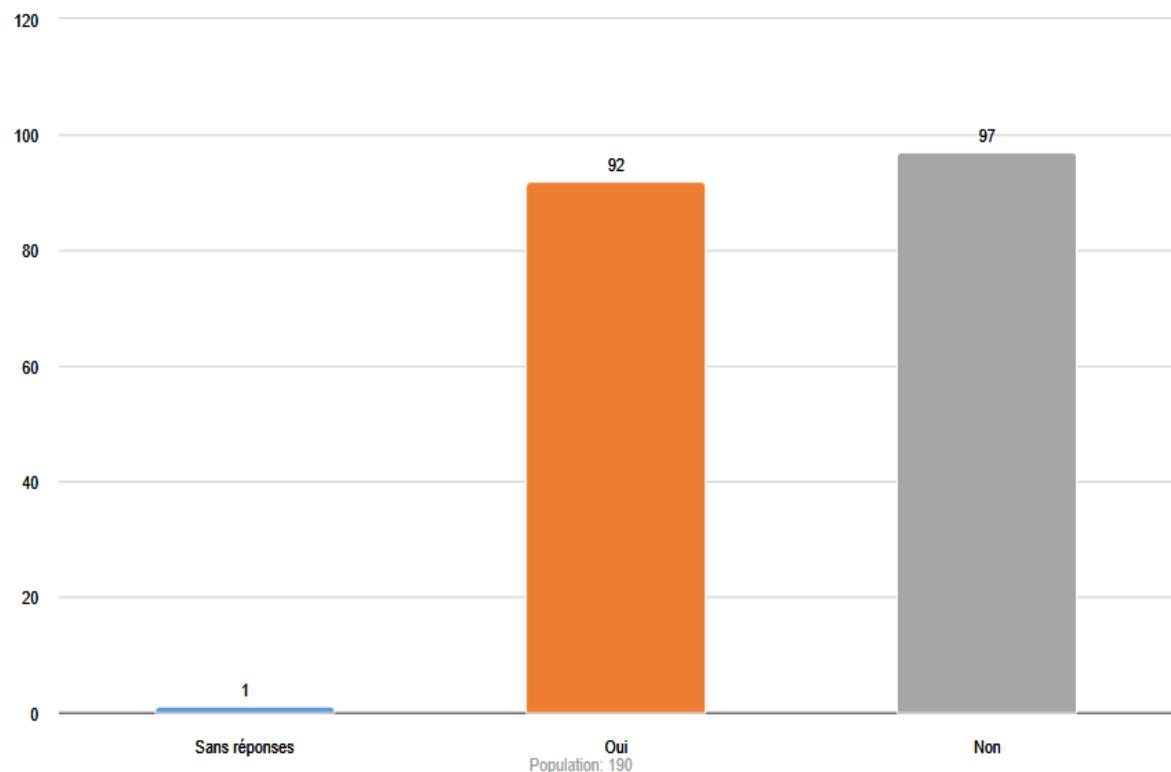
3. Si oui, pour quels risques avez-vous pris une décision d'arrêt temporaire de travaux ou d'activité ? (plusieurs réponses possibles)



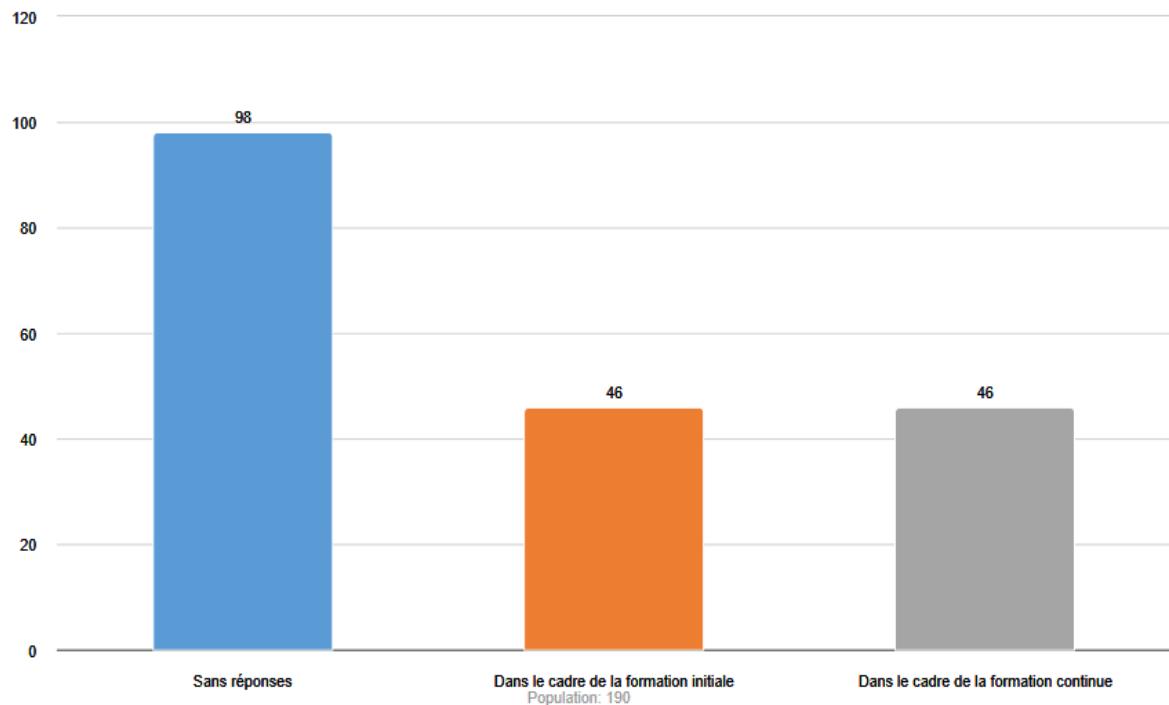
La catégorie « autres motifs » (plusieurs choix possibles) comprend à 85% des arrêts pour chute de hauteur. De manière résiduelle, on relève 13 arrêts pour risque d'ensevelissement, 1 pour raisons de sécurité d'un chantier forestier, 1 arrêt d'une prestation de service internationale (sans autre précision), 7 pour des équipements de travail défaillants et 1 lié aux sanitaires et/ou base de vie.



5. Avez-vous été formé à la mise en œuvre de cette compétence ?



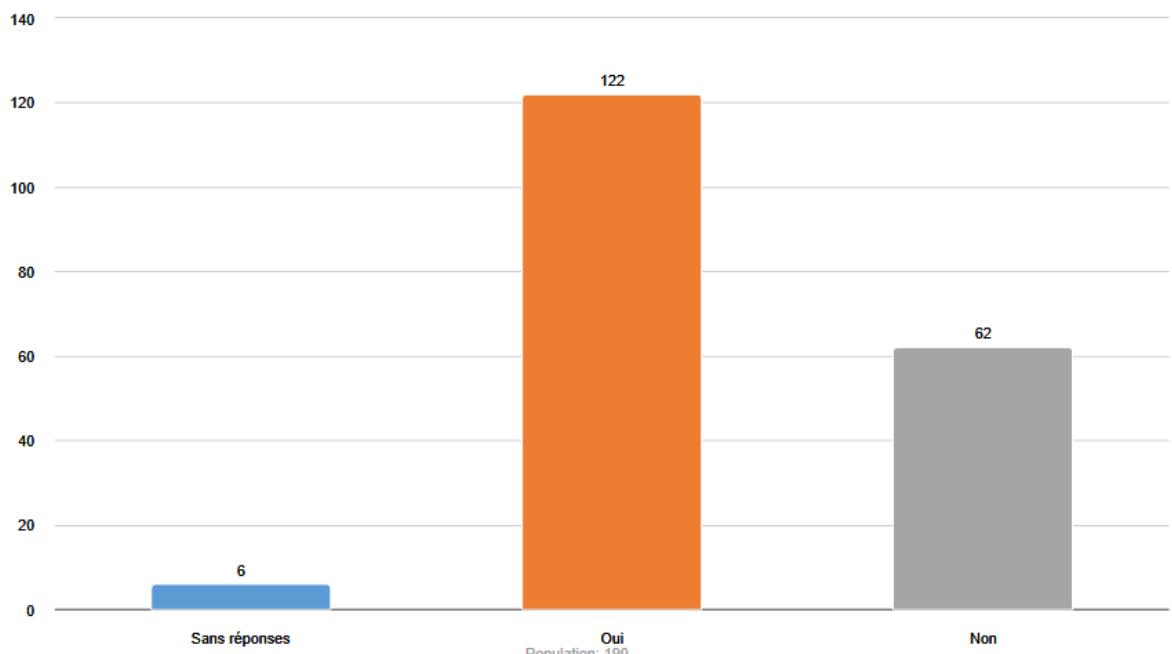
6. Si oui :



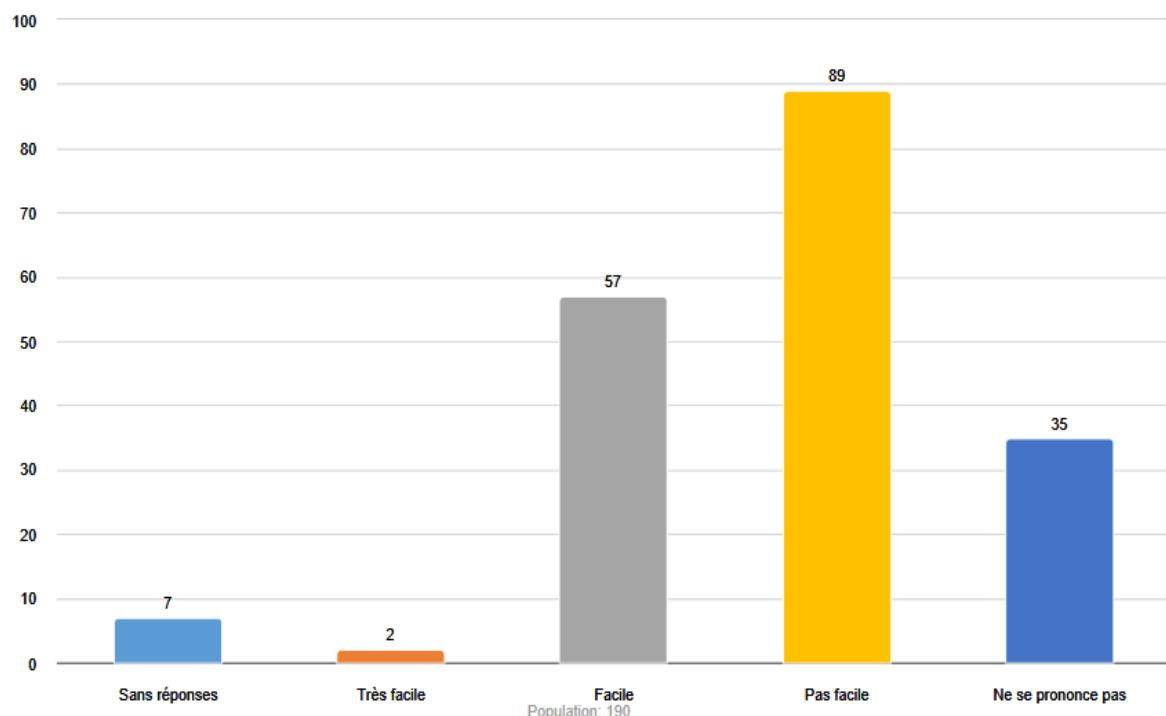
Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	98	51,6 %
Dans le cadre de la formation initiale	46	24,2 %
Dans le cadre de la formation continue	46	24,2 %

Pour environ la moitié des répondants, les documents d'appui sont ceux mis à disposition par la DGT, notamment sur SITERE (la difficulté à se repérer dans cet outil est fréquemment mise en avant). Parmi les documents de niveau national, les imprimés Cerfa sont également cités. Un quart environ des répondants se réfère à des documents régionaux ou de formation continue (l'apport des ingénieurs de prévention est rapporté).

7. Des documents d'appui ont-ils été mis à votre disposition ?

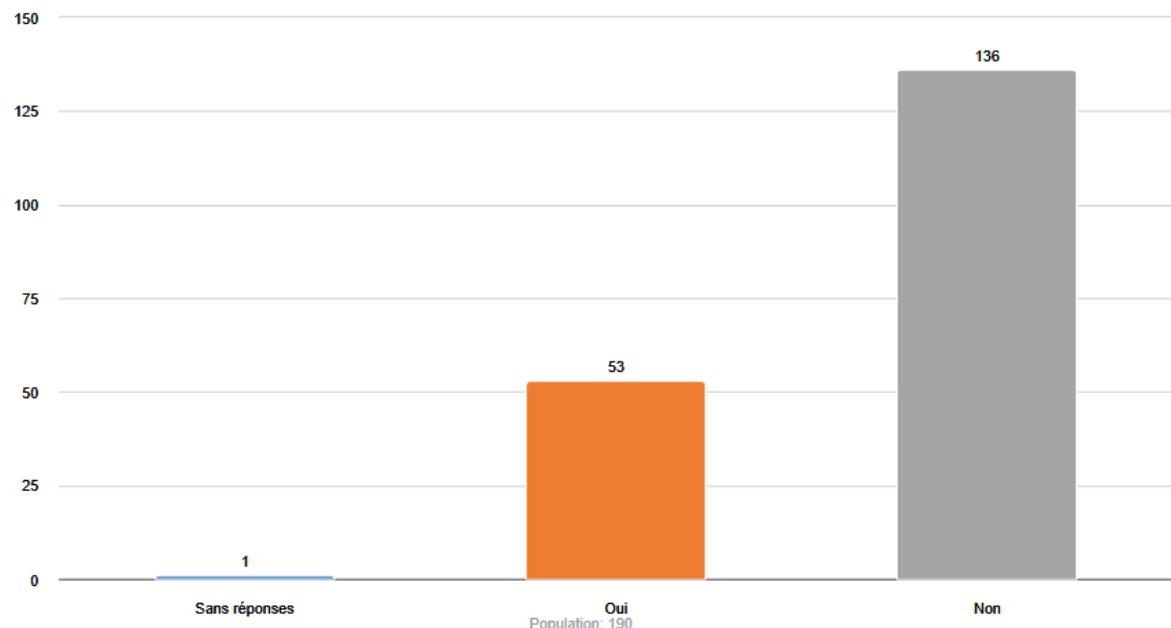


Enfin, près de la moitié des répondants estiment que la mise en œuvre de cette compétence n'est « pas facile », alors que 31% la jugent « facile », aucun « très facile » et que 35 d'entre eux (environ 20%) ne se prononcent pas.

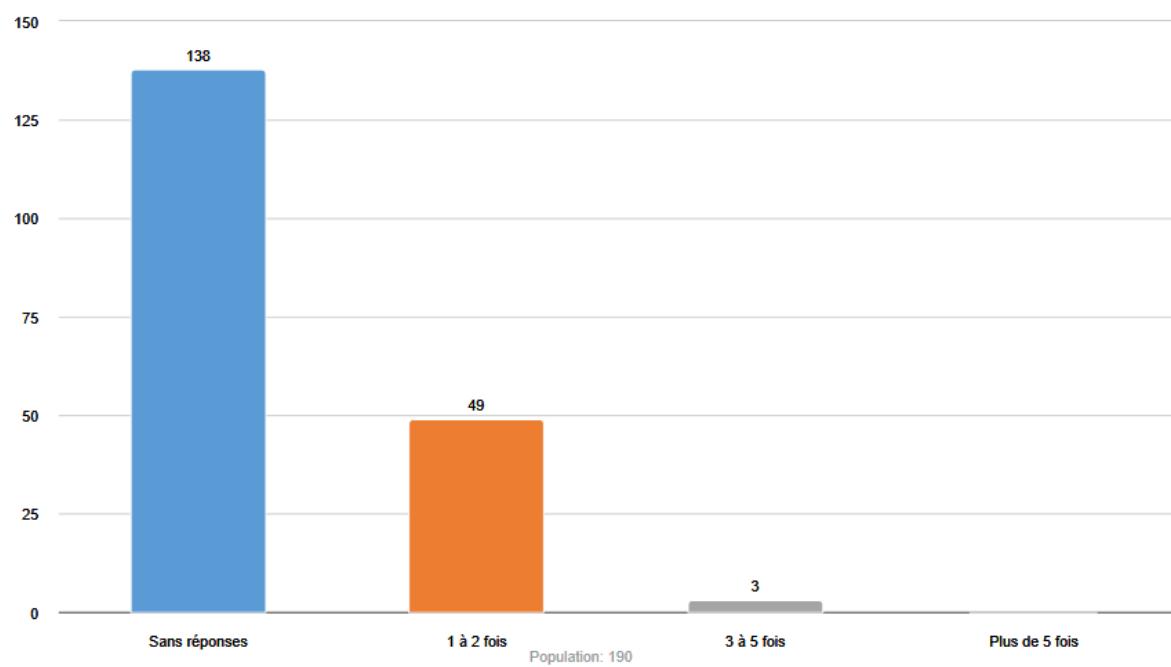
8. Diriez-vous de la mise en œuvre de cette compétence qu'elle est :**1.2 Les mesures de protection des mineurs ne sont que très faiblement utilisées**

136 répondants, soit 74%, indiquent ne pas avoir mis en œuvre l'une des mesures de l'ordonnance concernant les mineurs. Parmi les agents en ayant fait usage, c'est peu fréquemment, c'est-à-dire 1 à 2 fois au cours des 3 dernières années, pour 98% d'entre eux. Par ailleurs, le retrait d'un jeune affecté à certains travaux a été mis en œuvre 21 fois, contre 38 ruptures de contrat et 31 suspensions de contrat.

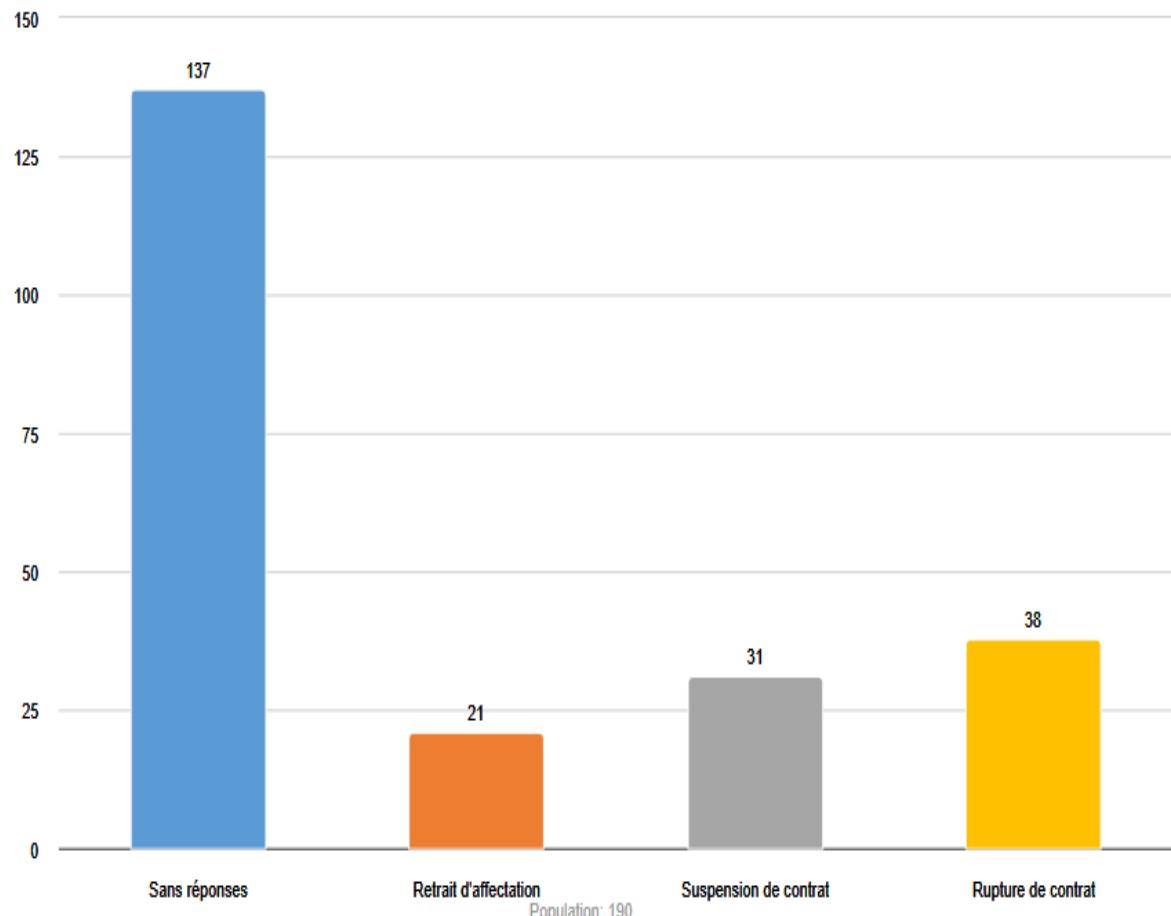
11. Avez-vous mis en œuvre ou proposé une mesure d'urgence concernant des mineurs ?



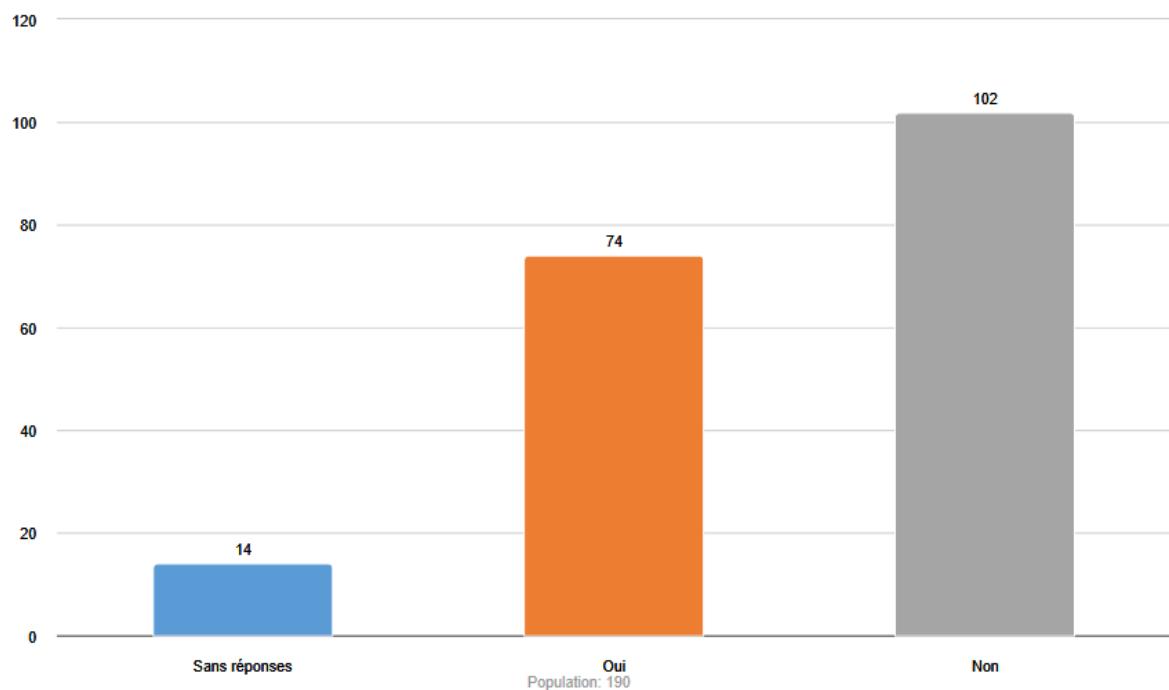
12. Si oui, combien de fois ces 3 dernières années ?



13. Si oui, lesquelles ? (plusieurs réponses possibles)

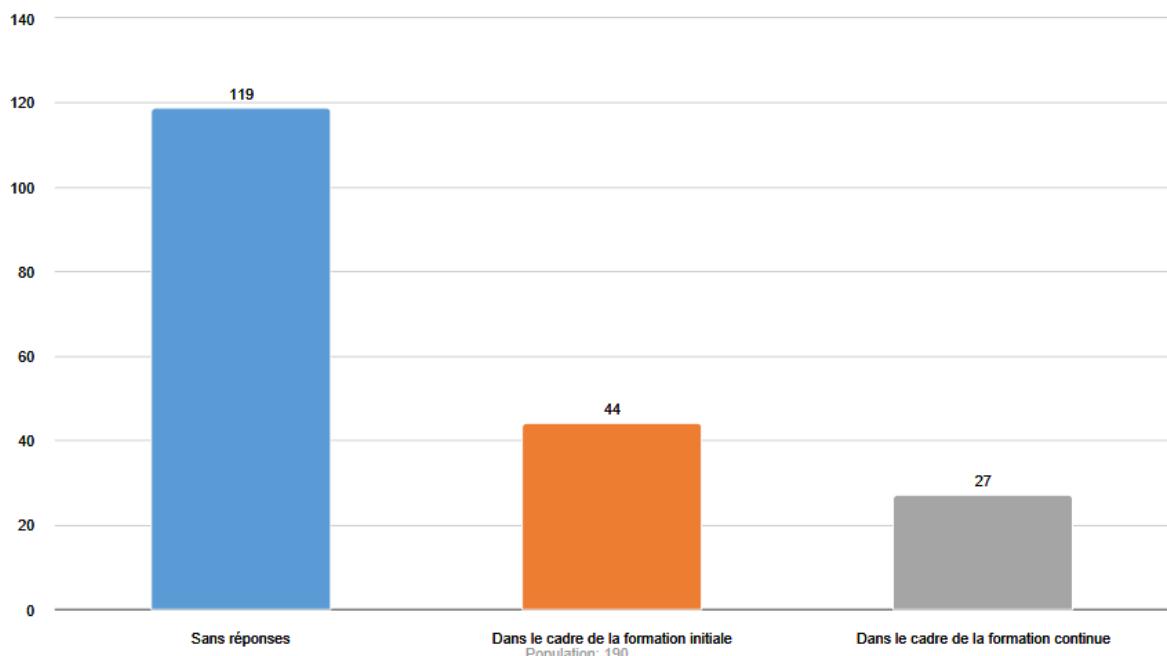


14. Avez-vous été formé à la mise en œuvre de cette compétence ?



Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	14	7,4 %
Oui	74	38,9 %
Non	102	53,7 %

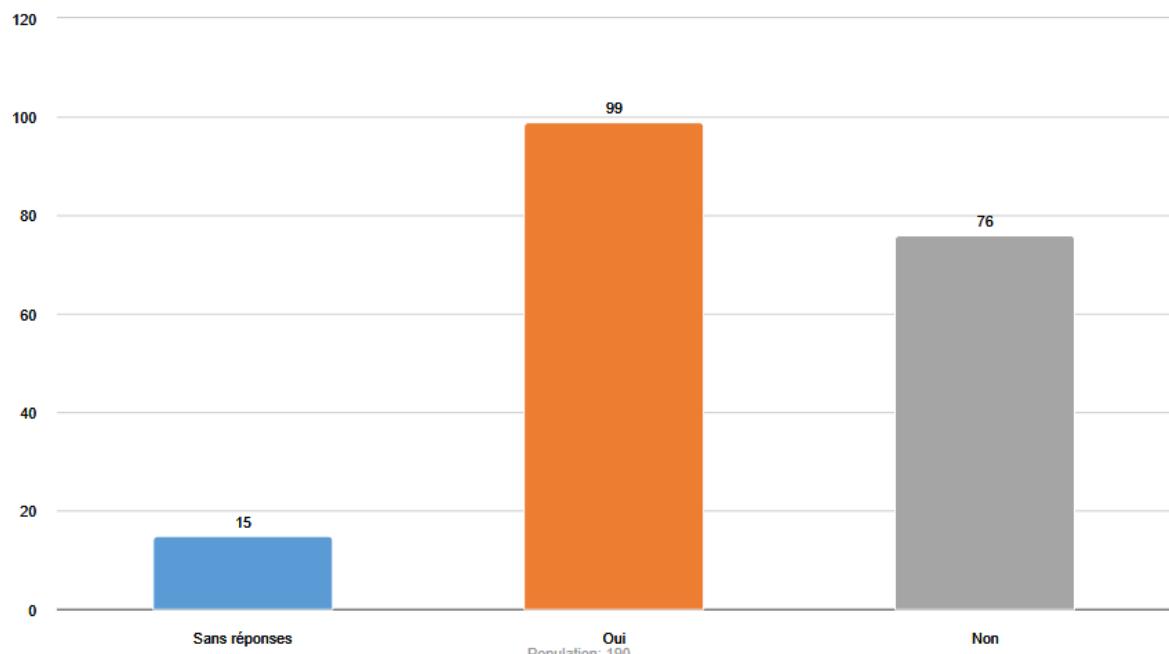
15. Si oui :



Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	119	62,6 %
Dans le cadre de la formation initiale	44	23,2 %
Dans le cadre de la formation continue	27	14,2 %

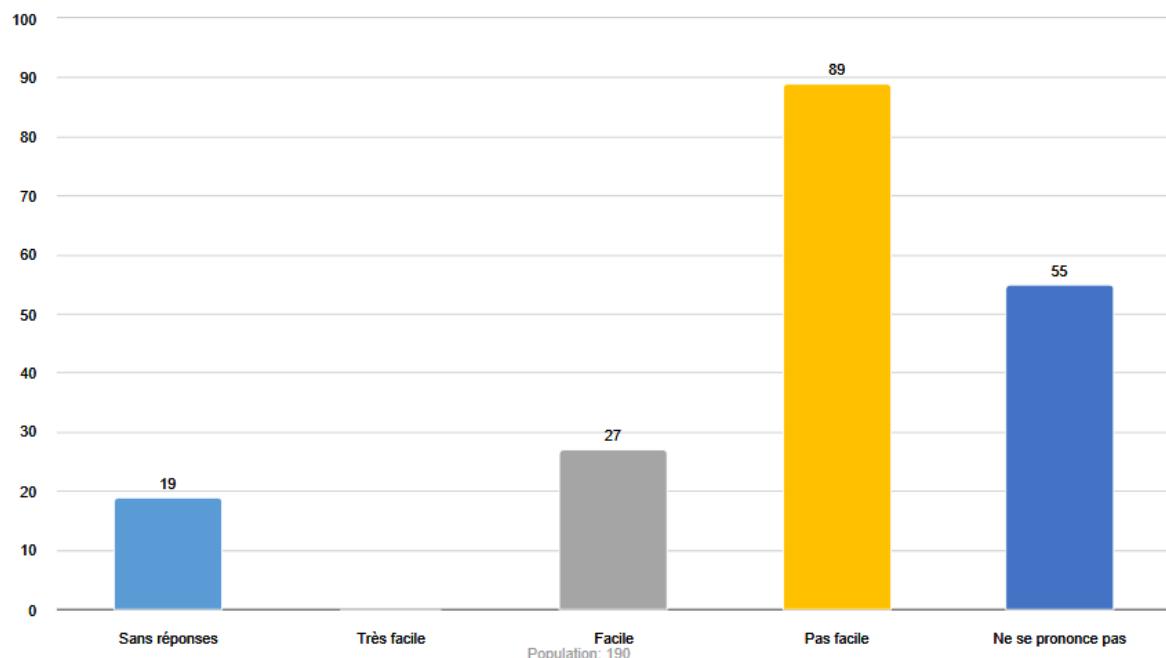
Pour environ la moitié des répondants, les documents d'appui sont ceux mis à disposition par la DGT, notamment sur SITERE. Parmi les documents de niveau national, les imprimés Cerfa sont également cités. L'autre moitié des répondants se réfère à des documents régionaux (pas forcément ceux de la région d'affectation de l'agent, ce qui montre la bonne circulation de ces documents) ou de formation continue.

16. Des documents d'appui ont-ils été mis à votre disposition ?



Peu de répondants trouvent « facile » la mise en œuvre de ces mesures (16% seulement) et aucun « très facile ». Une large majorité la juge « pas facile » (52%) tandis qu'un nombre assez important ne se prononce pas (32%).

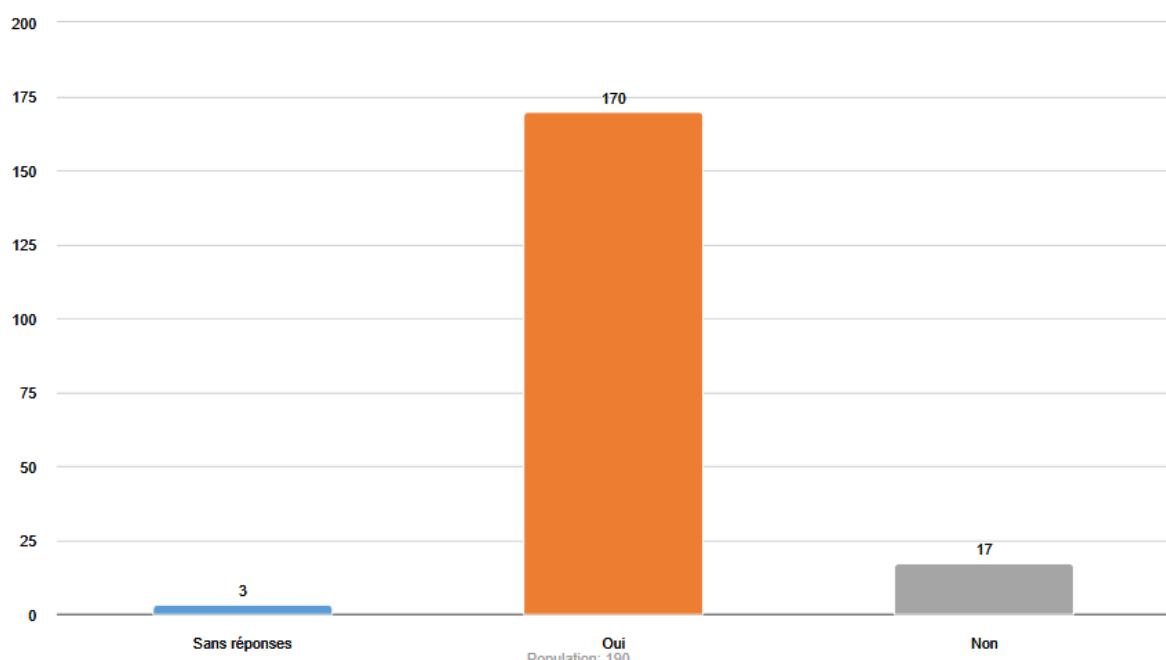
17. Diriez-vous de la mise en œuvre de cette compétence qu'elle est :



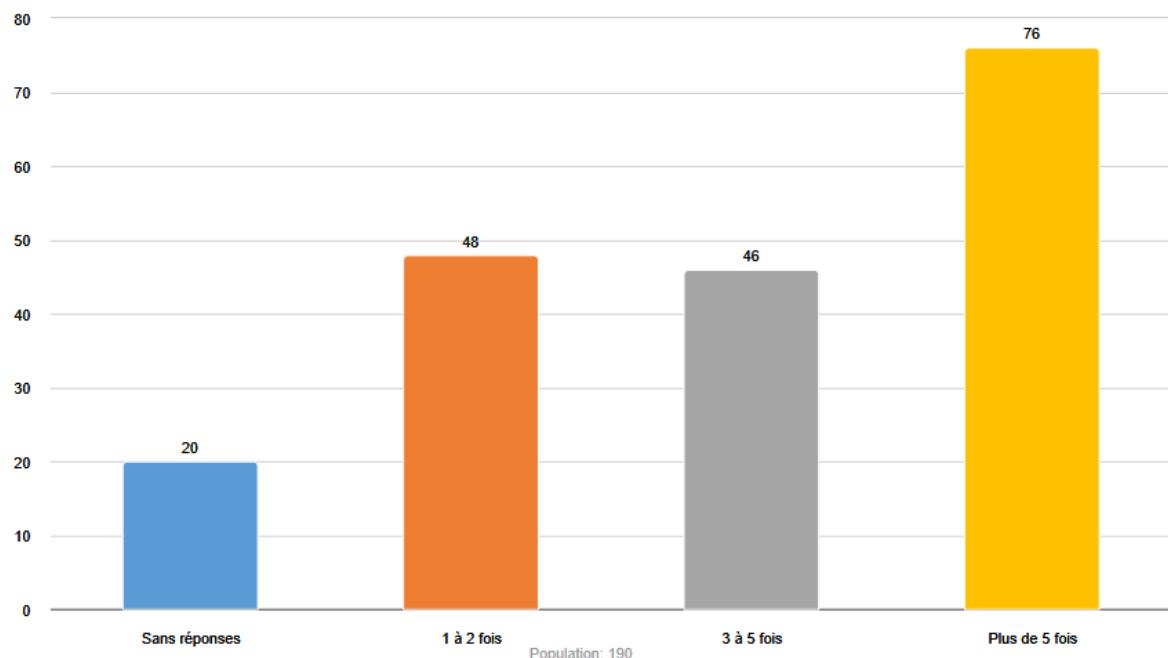
1.3 La quasi-totalité des agents répondants a déjà rédigé un rapport en vue d'une amende administrative

Seuls 17 répondants (8%) indiquent n'avoir jamais établi de rapport en vue d'une amende administrative. Parmi les 90% ayant mis en œuvre cette compétence, 45% l'ont utilisée plus de 5 fois, 27% de 3 à 5 fois et 28% de 1 à 2 fois, au cours des 3 dernières années.

20. Avez-vous établi un rapport en vue d'une décision d'amende administrative ?

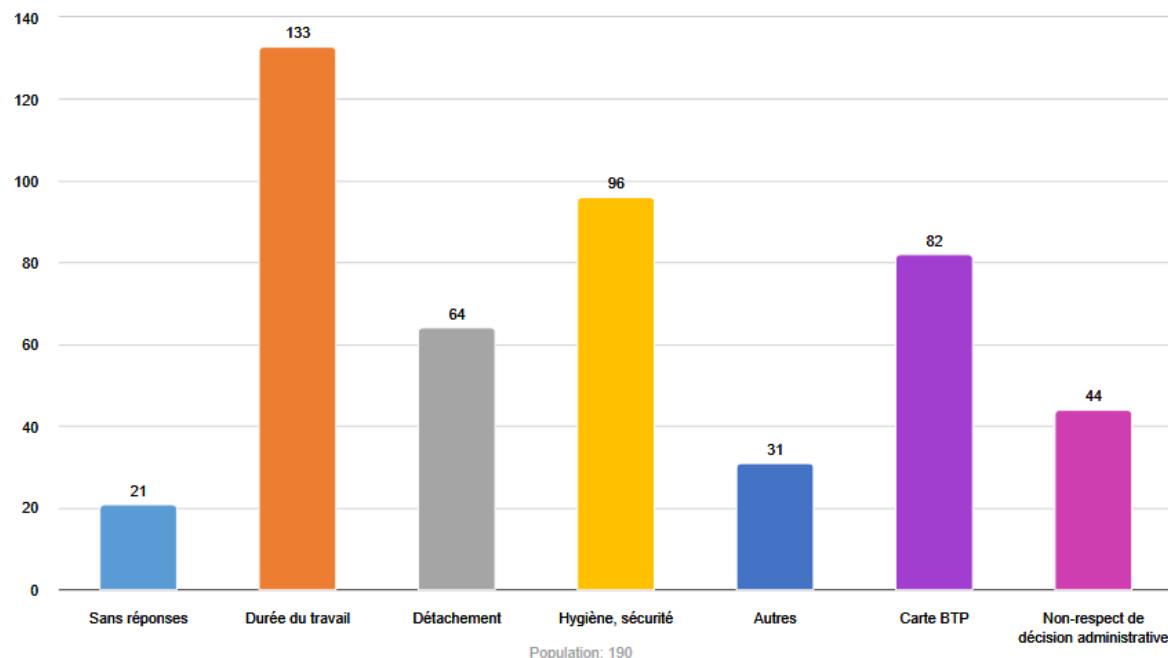


21. Si oui, combien de fois ces 3 dernières années ?



Les thématiques d'infraction relevées dans les rapports (plusieurs réponses possibles) concernent majoritairement la durée du travail (133 citations), suivie des questions d'hygiène et de sécurité (96 citations) cartes BTP (82 citations).

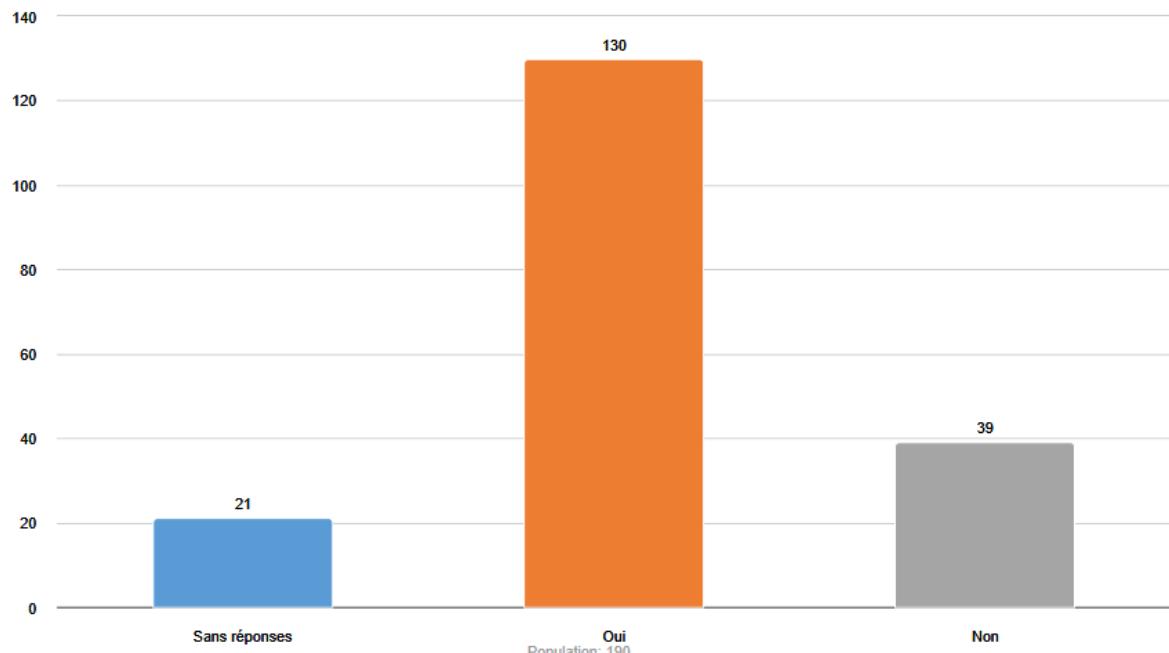
22. Si oui, pour quelle(s) thématique(s) d'infraction ? (plusieurs réponses possibles)



Dans la catégorie « Autres thématiques », le défaut de repérage amiante avant travaux est majoritaire (13 occurrences), suivi de l'absence de déclaration de chantiers forestiers (6) et du non-respect du SMIC (4) et quelques thématiques (hébergement, égalité professionnelle, dépassement du plafond légal de stagiaires) sont citées 1 à 2 fois.

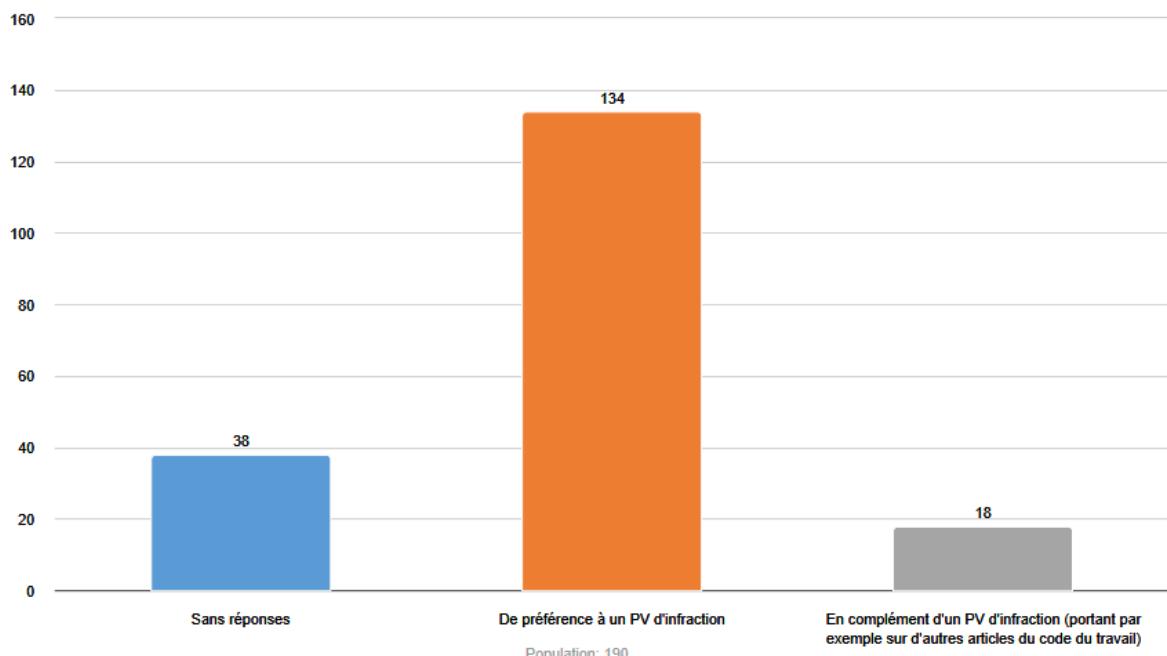
Dans plus de trois-quarts des cas (77%), le rapport a été établi après un rappel préalable à la réglementation, ce qui tend à montrer qu'il y a une gradation dans l'utilisation des mesures à disposition de l'agent de contrôle.

23. Si oui, le rapport fait-il suite à un rappel préalable à la réglementation ?

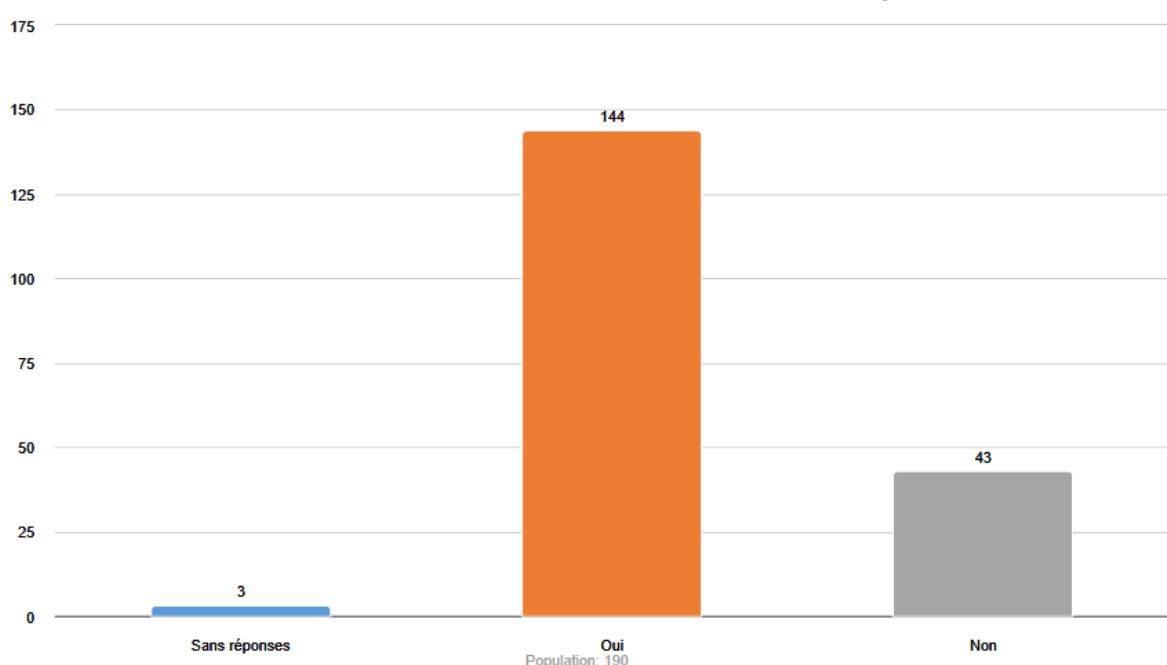


Dans les trois-quarts des cas, le rapport a été établi de préférence à un PV, et plus rarement en complément.

23. Si oui, avez-vous établi un rapport :

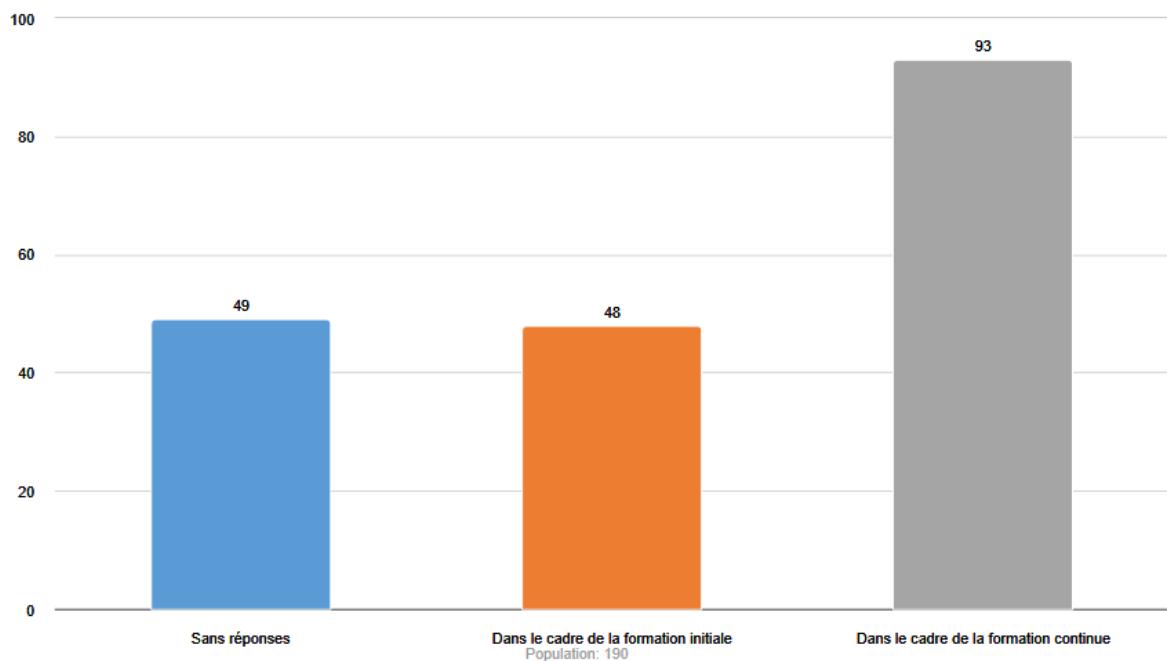


25. Avez-vous été formé à la mise en œuvre de cette compétence ?



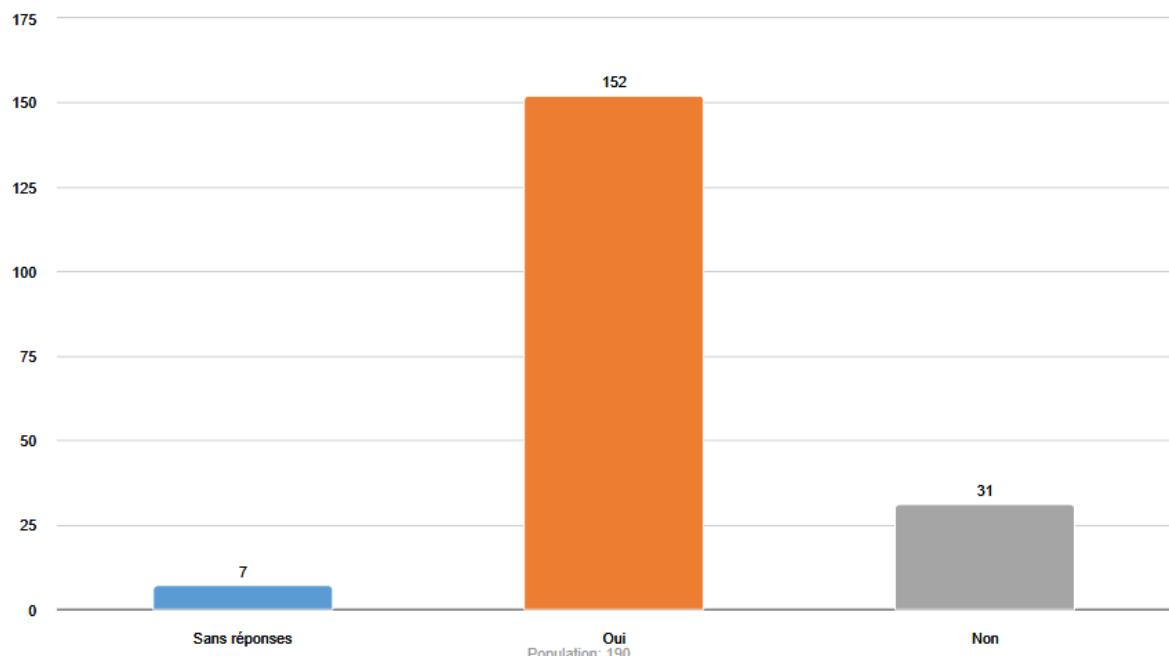
Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	3	1,6 %
Oui	144	75,8 %
Non	43	22,6 %

26. Si oui :



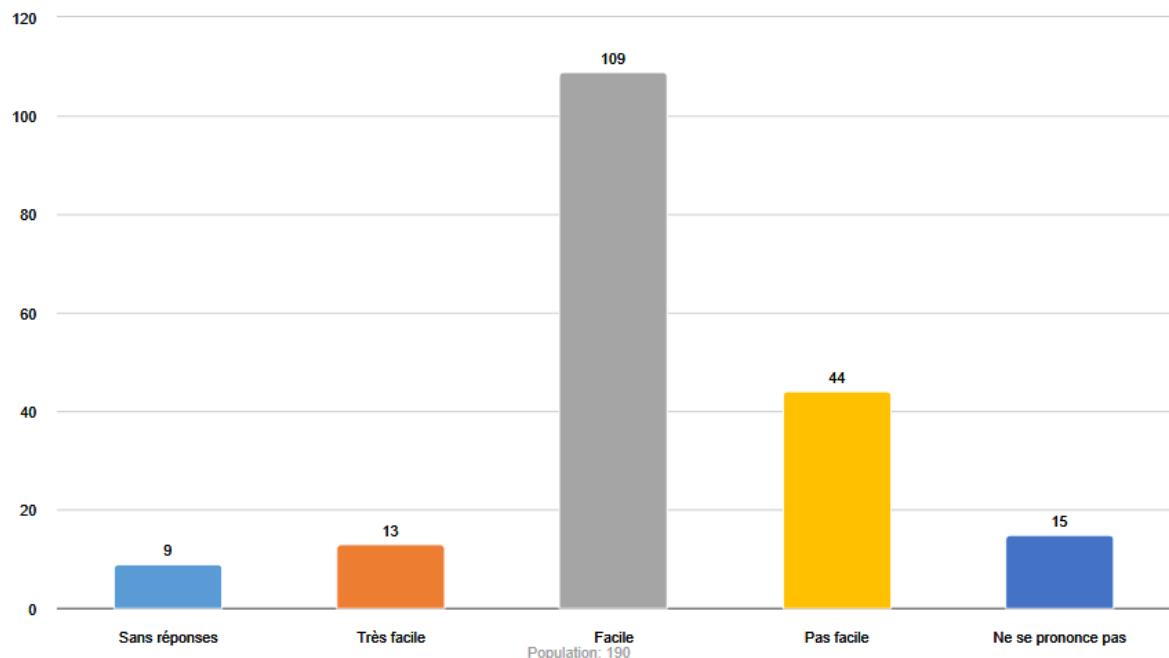
Une majorité des répondants fait référence aux documents d'appui mis à disposition par la DGT. Pour le reste, sont cités des rapports ou trames types (disponibles sur SUIT), des documents régionaux (notamment mis à disposition par les services instructeurs) et des supports de formation continue.

27. Des documents d'appui ont-ils été mis à votre disposition ?



Une très large majorité des répondants (58%) jugent la mise en œuvre des amendes administratives « facile », voire « très facile ». Elle n'est « pas facile » pour 24% des répondants tandis que 8% ne se prononcent pas.

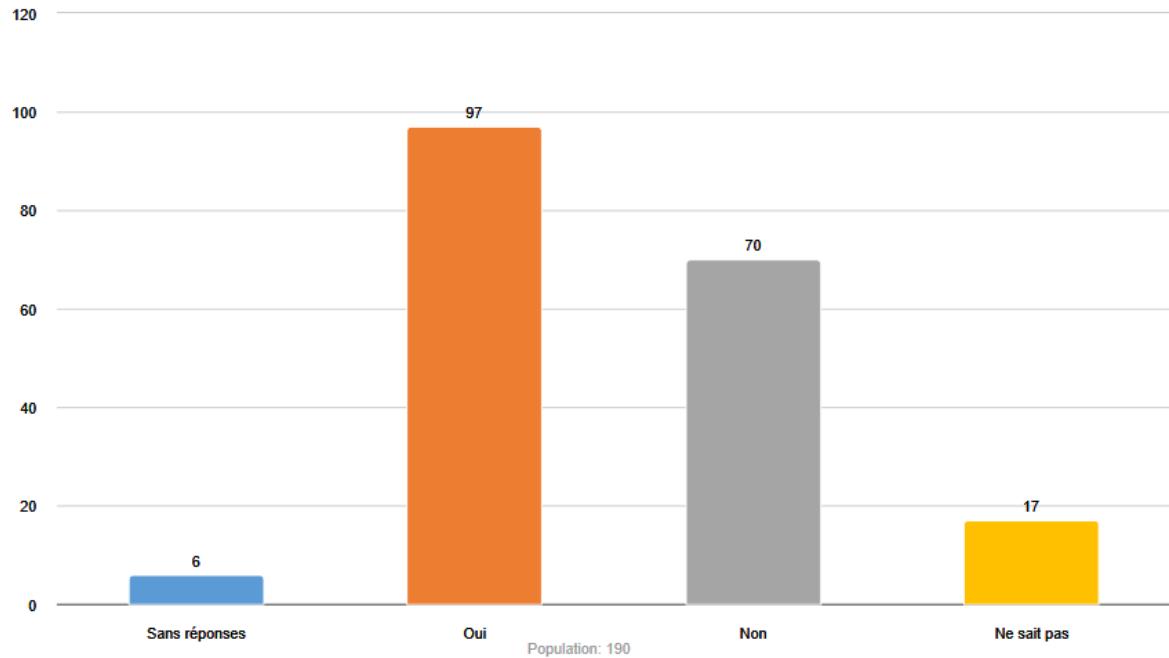
28. Diriez-vous de la mise en œuvre de cette compétence qu'elle est :



1.4 Les transactions pénales : une appropriation limitée

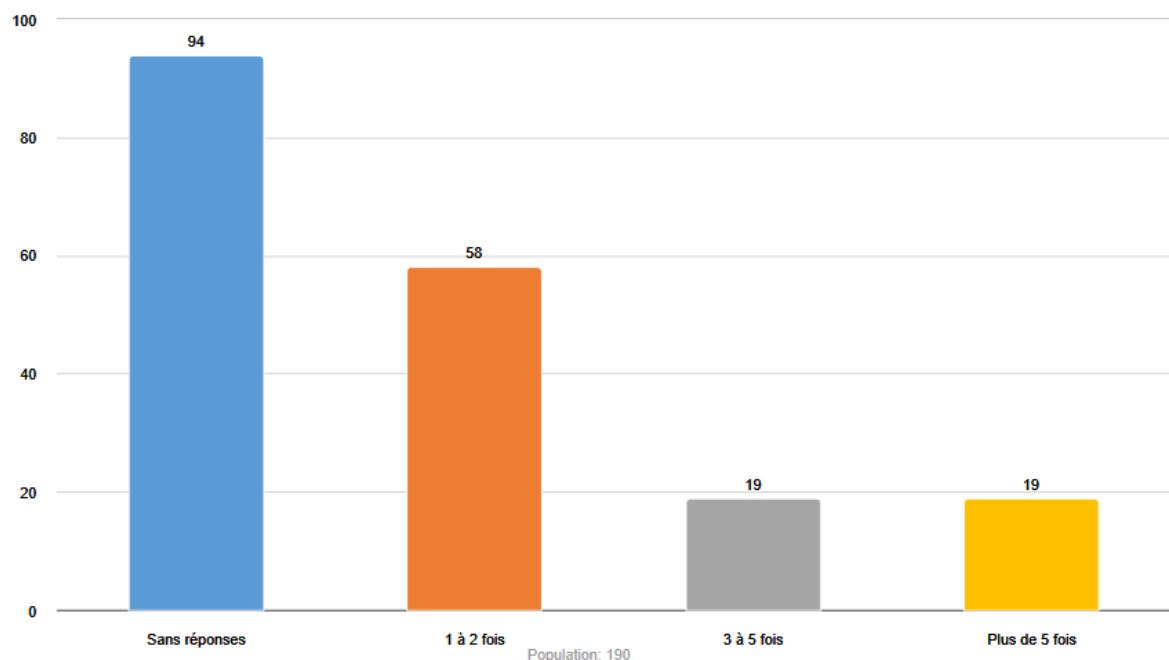
97 répondants, soit 51%, indiquent que l'un au moins de ses procès-verbaux a donné lieu à une transaction pénale. 37% indiquent que cela n'a pas été le cas et 9% ne sait pas.

31. L'un de vos PV a-t-il donné lieu à une transaction pénale ?



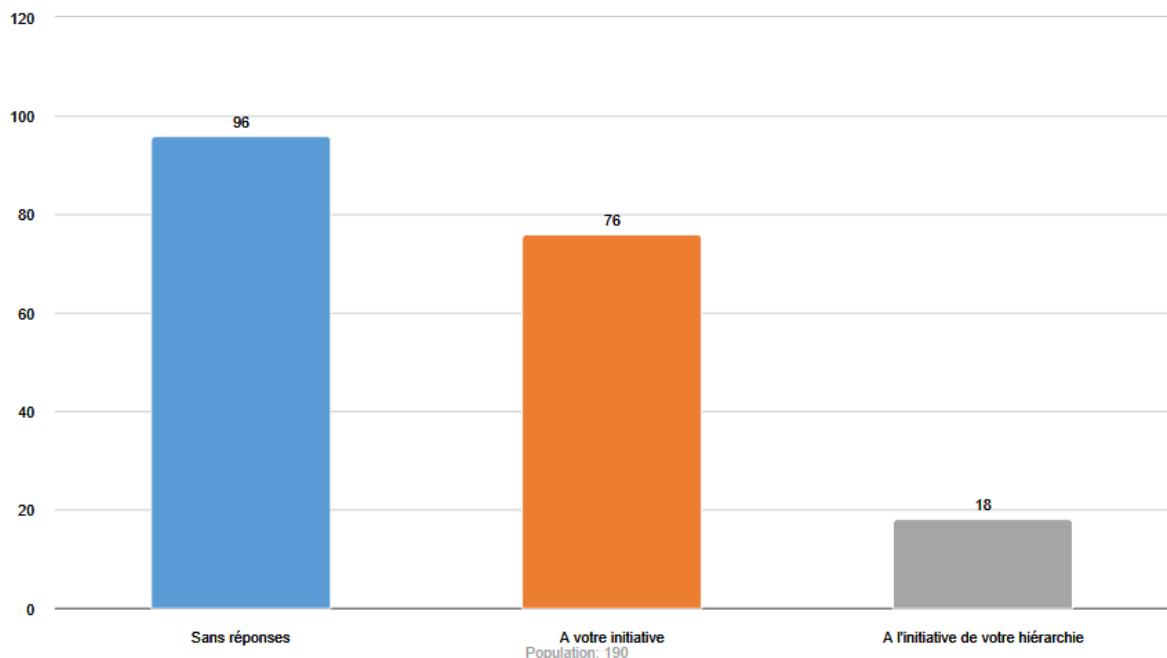
Parmi les réponses positives, 50% déclarent que cela a été le cas 1 à 2 fois, 25% de 3 à 5 fois et 25% plus de 5 fois.

32. Si oui, combien de fois ces 3 dernières années ?



Dans plus de 79% des cas (réponses positives), les agents de contrôle indiquent qu'ils sont à l'initiative de la mise en œuvre de la procédure de transactions. Pour certains, l'initiative est concertée avec le RUC.

33. Si oui, est-ce :

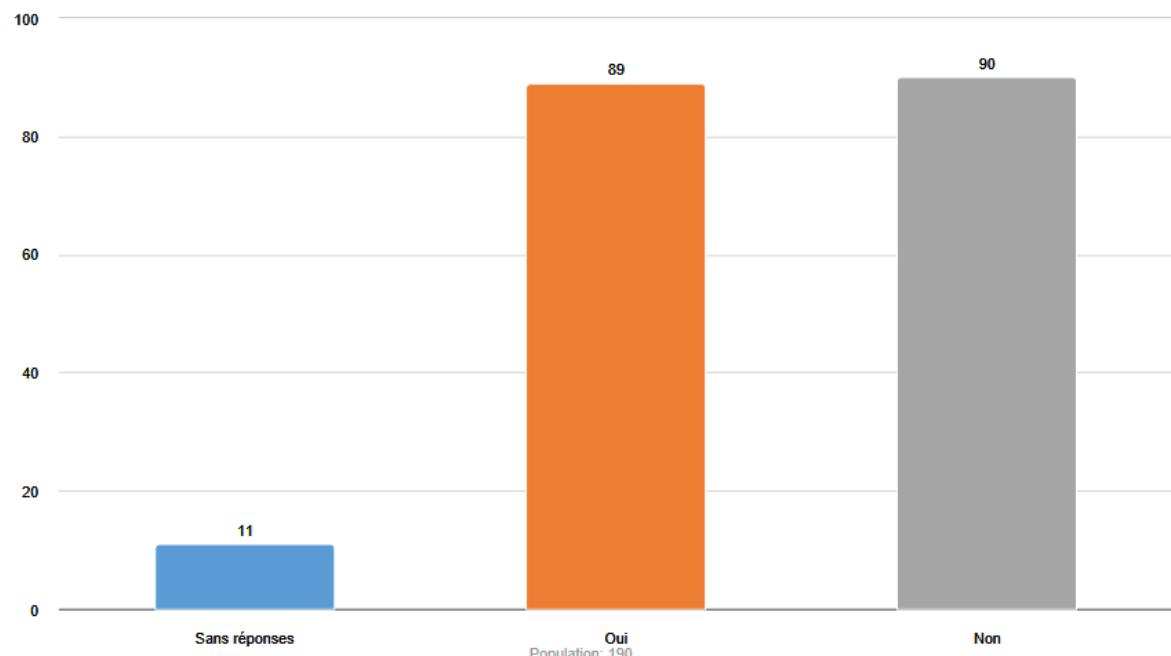


70 agents indiquent avoir été associés à la procédure transactionnelle, ce qui n'est pas le cas pour la majorité (94 agents).

S'agissant des thèmes d'infraction, ils sont très variés, du fait d'un champ d'application plus large que celui des amendes administratives. Néanmoins, deux blocs prédominent, dans les réponses : les infractions aux règles de santé et de sécurité (accidents du travail, travaux en hauteur et risques de chute, équipements non conformes, défaut d'adhésion à un SST, défaut de DUERP...) et la déclaration à l'embauche (DPAE) de salariés, qu'elle soit absente, tardive ou non conforme. Certains agents déclarent l'utiliser « à chaque fois que c'est possible » ou « beaucoup ».

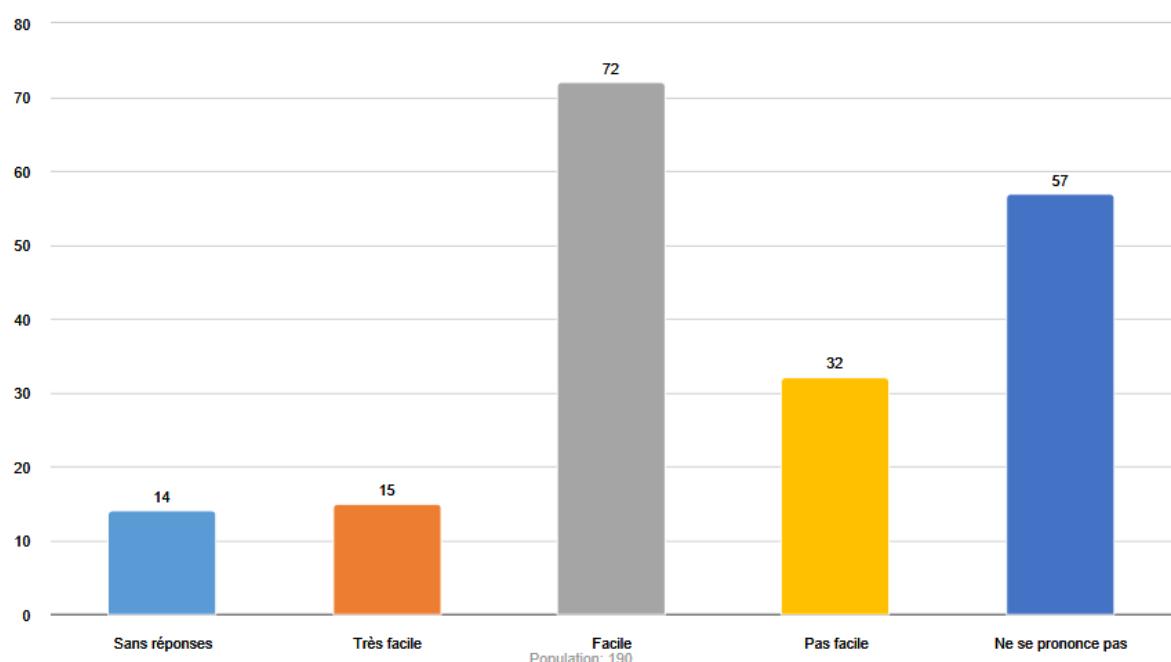
Une très large majorité des répondants fait référence aux documents d'appui mis à disposition par la DGT. Pour le reste, quelques réponses seulement mentionnent des documents régionaux et des supports de formation continue.

36. Des documents d'appui ont-ils été mis à votre disposition ?



Près de la moitié des agents juge sa mise en œuvre « facile » ou « très facile » (49,8%) tandis que près de 18% la juge « pas facile » et que 57 agents (32,6%) ne se prononcent pas.

37. Diriez-vous de la mise en œuvre de cette compétence qu'elle est :



2 Appréciations qualitatives

2.1 Les agents de contrôle soulignent de manière très convergente l'intérêt des mesures d'arrêts de travaux et d'activité, mais beaucoup déplorent la complexité et technicité de la mise en œuvre des arrêts d'activité liés aux nouveaux risques

S'agissant d'une procédure très utilisée (86% des répondants), les appréciations sur son intérêt sont centrées autour de trois axes principaux : **à l'égard des travailleurs**, l'utilisation de cette procédure présente un intérêt majeur pour la protection de la santé et de la sécurité, en permettant de les retirer d'une situation de danger grave et imminent ; elle permet aussi, **vis-à-vis des employeurs**, de disposer d'une mesure coercitive, de dissuasion, de pression ; plusieurs agents soulignent aussi le caractère pédagogique de cette mesure, qui permet de rappeler à l'employeur ses obligations. Enfin, les commentaires soulignent généralement **les qualités de la procédure** : rapidité de la décision de l'inspecteur – voire de la réaction de l'employeur-, efficacité grâce à son effet immédiat, et facilité d'utilisation – surtout pour les arrêts de chantier.

S'agissant des nouveaux risques, **l'arrêt d'activité lié au risque CMR** cristallise plus particulièrement les critiques. D'une manière générale, les nouveaux risques sont jugés plus complexes à identifier et à analyser et la mise en œuvre de la procédure d'arrêt d'activité apparaît lourde, longue, et techniquement difficile à appréhender. Quelques agents pointent le manque de formation, comme obstacle à une utilisation de la mesure. La difficulté à apprécier l'efficacité des mesures mises en œuvre par l'employeur et le manque d'effectivité de la mesure ont un effet dissuasif, selon certains.

S'agissant de **la reprise** des travaux ou de l'activité, la décision de reprise incombe à l'agent de contrôle n'apparaît comme une difficulté, voire comme un motif de non-recours à la mesure, que pour une minorité d'agents.

2.2 Les mesures de protection des mineurs issues de l'ordonnance de 2016, quoique peu utilisées, sont jugées par principe utiles, et les freins évoqués portent surtout sur la procédure de suspension ou d'annulation du contrat de travail du mineur.

Les réponses concernant ces mesures, qu'une minorité (28%) de répondants a mis en œuvre, sont plus générales et imprécises. Pour une très large majorité de répondants, l'intérêt de la mesure réside dans son objet même, la protection des mineurs, dans des cas d'urgence, s'agissant notamment du retrait d'affectation. L'efficacité de la mesure, tenant au caractère immédiat de sa mise en œuvre (retrait) est souligné.

Au titre des freins, les agents de contrôle font état du **manque de connaissance des contrats en cours**, donc de la difficulté à savoir si des mineurs sont présents sur le lieu de travail, de la complexité (parfois supposée) de la mise en œuvre de la suspension ou rupture, de sa lourdeur, avec le système du double contradictoire. Ils soulignent aussi leur manque de formation, des délais parfois trop courts pour instruire des sujets de harcèlement et de la difficulté à établir la

matérialité des faits (« parole contre parole »). La complexité juridique en matière de protection des mineurs est relevée, avec différentes procédures concernant mineurs et apprentis. Enfin, les pressions des parents ou des apprentis pour permettre la poursuite du contrat et la validation de la formation sont évoquées par plusieurs répondants, comme un obstacle pour mener la procédure de suspension ou rupture du contrat à son terme.

2.3 Si l'intérêt des amendes administratives est très largement partagé, en termes de rapidité et d'efficacité, les commentaires sur les freins à leur mise en œuvre sont plus divers, avec une prédominance de la « lourdeur ».

La quasi-totalité des 145 commentaires souligne deux intérêts majeurs à la procédure des amendes administratives : d'une part la « rapidité » de la sanction face à un manquement, d'autre part, le fait qu'elle constitue une alternative permettant d'éviter le classement sans suite qui aurait été réservé à un procès-verbal, si la voie pénale avait été poursuivie. Dans ce même esprit, plusieurs répondants soulignent le fait d'avoir ainsi « l'assurance d'une sanction », d'assurer l'« effectivité du droit » ou encore celle de l'action du système d'inspection du travail, à qui elle permet de « garder la main ». Quelques agents soulignent qu'elle permet de réinvestir des champs du droit du travail qui ne l'auraient pas été. Pour une quinzaine de répondants, cette amende a un effet dissuasif, du fait de son montant. Enfin, une minorité indique que la procédure est simple ou facile.

Les freins exprimés (120 commentaires) sont de différentes natures : une large majorité de commentaires relèvent des **lourdeurs**, à différents niveaux :

pour environ 25% des répondants, **la rédaction du rapport initial** apparaît lourde (« autant qu'un PV »), même pour des infractions simples (exemple : absence de sanitaires sur chantiers) et a fortiori sur celles plus complexes (durée du travail par exemple), donc chronophage, avec des exigences -parfois jugées excessives- de contenu, en particulier dans l'une des régions interrogées ; **la « complexité » de la rédaction**, juridique notamment, est également exprimée, pour établir des constats circonstanciés, allant de pair avec le souhait de disposer de modèles-types de rapports (ou de davantage de modèles) et de modèles simplifiés pour un certain nombre d'infractions.

Au niveau de l'instruction, le rôle du service qui en est chargé apparaît comme le maillon critique : en effet, la lourdeur de l'instruction, sa longueur (délais) et les conséquences qui en découlent sont des remarques formulées par un large tiers des répondants, émanant pour l'essentiel d'une seule région (Auvergne-Rhône-Alpes).

Certains répondants estiment que **certaines pratiques peuvent avoir un effet dissuasif** sur la mise en œuvre de la procédure : ainsi, une vingtaine de répondants estime que le montant des amendes est trop faible ou inadapté, tandis que quelques-uns regrettent les écarts de barèmes entre régions.

Enfin, l'un des freins consiste, pour une dizaine de répondants, dans **l'insuffisance des champs couverts par les amendes administratives** : des propositions sont faites pour étendre les amendes administratives à certaines infractions, soit par cohérence (durée du travail en agriculture et travail de nuit dans les transports), soit pour combler des failles, dans le domaine du BTP notamment (pouvoir sanctionner le coordonnateur SPS, le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage, sur un

chantier), soit par constat que le juge judiciaire ne traite pas certaines infractions (comité social et économique dans les entreprises).

2.4 La transaction pénale présente, pour les répondants, des qualités similaires à celle de l'amende administrative mais, moins impliqués dans sa mise en œuvre, ils relèvent moins de freins

Les agents de contrôle mettent en avant, dans une très large majorité, **la rapidité de la sanction et l'efficacité de la procédure**, au regard d'une procédure judiciaire classique, notamment pour des infractions moins graves qui seraient classées sans suite. Quelques agents relèvent également le caractère pédagogique de la mesure. Comme dans le cas des amendes administratives, la transaction pénale permet à l'administration de « garder la main ».

La question sur les freins à la mise en œuvre suscite moins de commentaires (94 au total) que les autres procédures : en outre, près de 20 répondants ne voient pas de freins ou estiment qu'il n'y en a aucun. Les autres font part de lourdeurs, en général liée à la rédaction d'un procès-verbal (voire deux lorsque les infractions ne peuvent pas être toutes soumises à amende transactionnelle). Le rôle de la hiérarchie, pour mener la procédure à son terme (et *a contrario* son manque d'action ou d'implication) est invoqué par dix agents, tandis que le montant insuffisamment élevé des amendes est cité à quelques reprises.

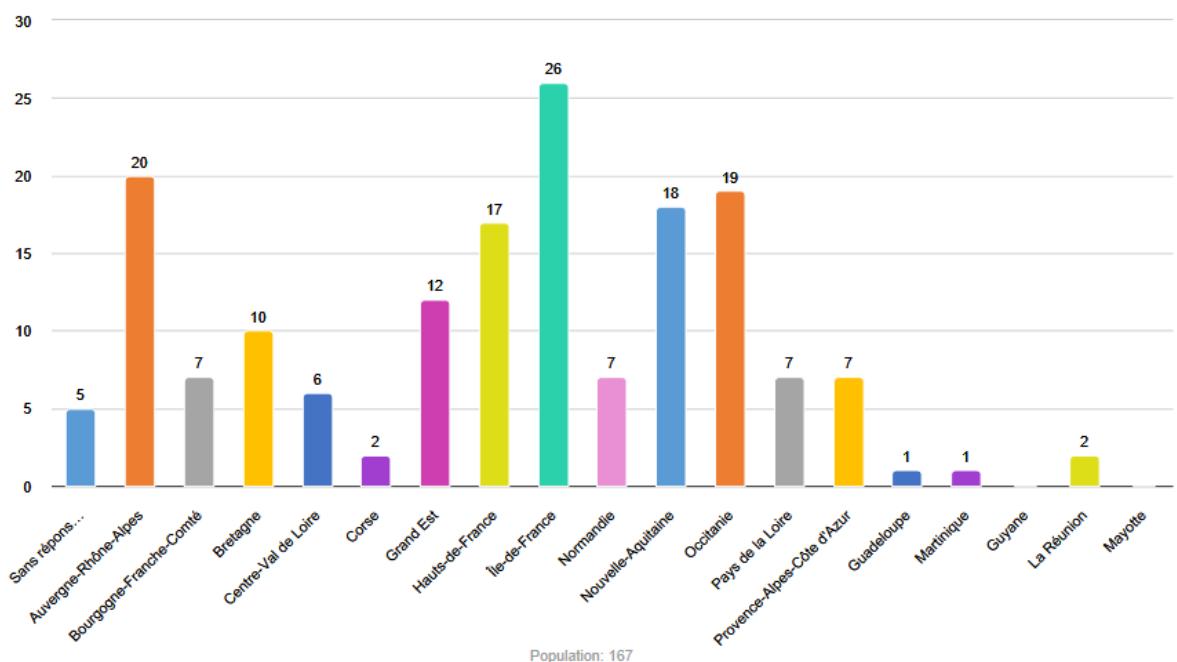
Une dizaine d'agents compte, au nombre des freins, le champ insuffisamment large de la transaction pénale, estimant qu'elle devrait couvrir davantage d'infractions.

ANNEXE 5 : Synthèse des réponses au questionnaire adressé aux responsables d'unités de contrôle

Tous les responsables d'unité de contrôle (RUC) ont été interrogés dans le cadre de la mission, soit un effectif physique de 225 RUC (220,6 ETP), en postes pourvus, sur 246 unités de contrôle au 31/12/2023 (source : enquête flash DGT de décembre 2023).

167 RUC ont validé une réponse au questionnaire, pour certains partiellement. Le taux de réponse est très satisfaisant dans la mesure où le nombre de répondant représente 74,22 % de l'effectif en poste et que toutes les régions et tous les départements sont représentés, à l'exception de la Guyane et de Mayotte.

1. Région :



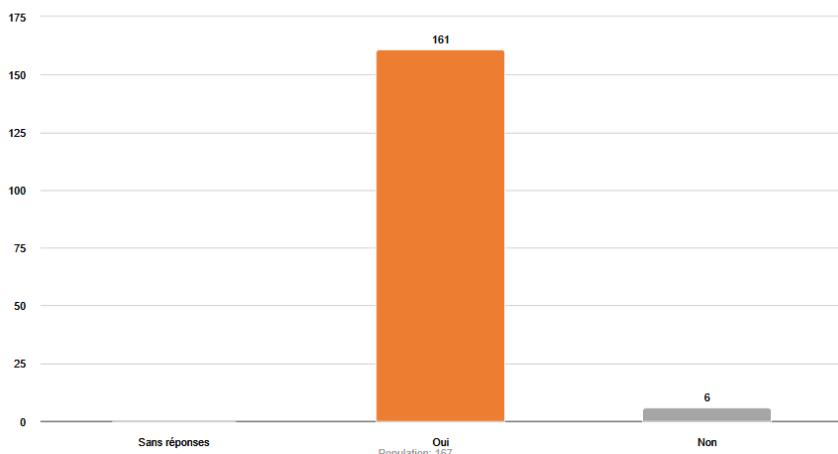
1 La mise en œuvre des « nouveaux pouvoirs »

1.1 Les arrêts temporaires de travaux ou d'activité sont les décisions les plus nombreuses

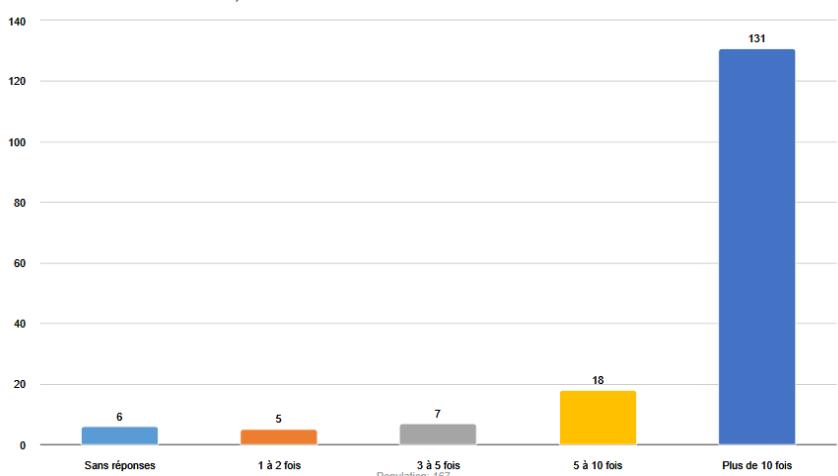
Cette appréciation doit toutefois être tempérée puisque la question ne distinguait pas entre les types de risques et d'arrêts concernés. Or, les arrêts de travaux sont plus anciens et beaucoup plus nombreux que les arrêts d'activité liés aux nouveaux risques.

78,4 % des RUC répondants (131 sur 167) indiquent que des arrêts temporaires de travaux ou d'activité ont été mis en œuvre plus de 10 fois dans les 3 dernières années par les agents de contrôle de leurs unités.

1. Dans votre UC, des arrêts temporaires de travaux ou d'activité, quelle que soit la catégorie de risque concernée, ont-ils été mis en œuvre par les agents de contrôle ?

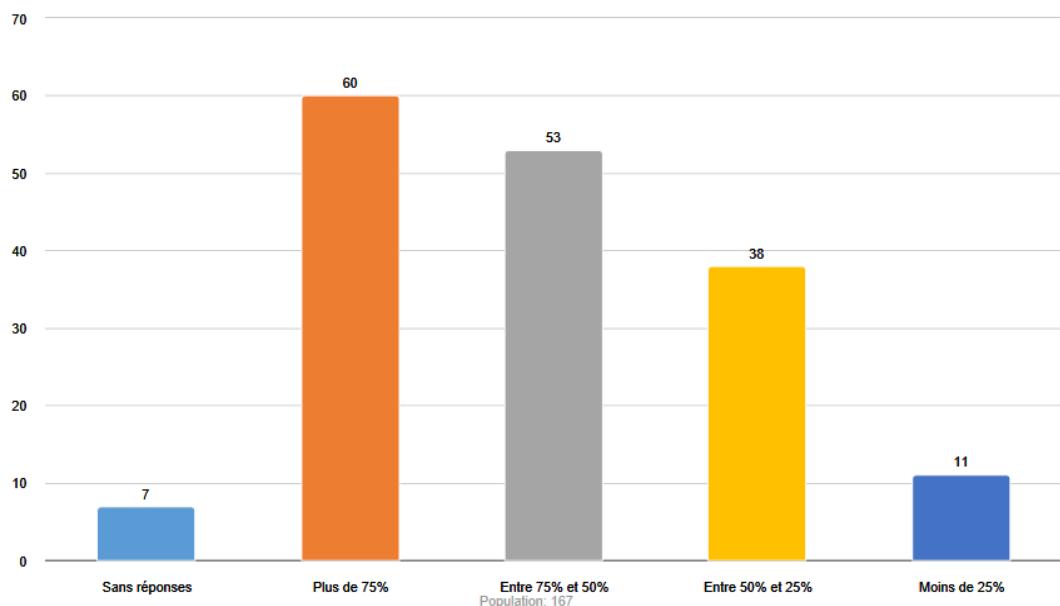


2. Si oui, combien de fois au total ces 3 dernières années ?



En outre, ces mesures sont utilisées par une majorité des agents de contrôle des unités :

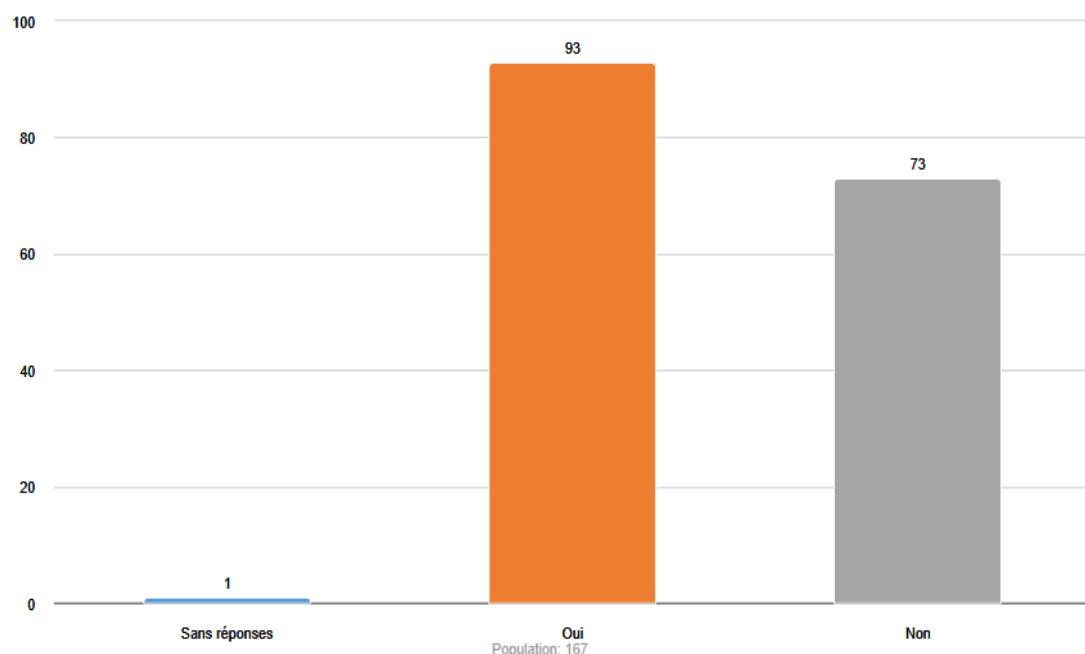
3. Si oui, par combien d'agent de contrôle (en % de l'effectif de l'UC) ?



1.2 Les mesures d'urgence concernant des mineurs paraissent plus difficiles à mettre en œuvre

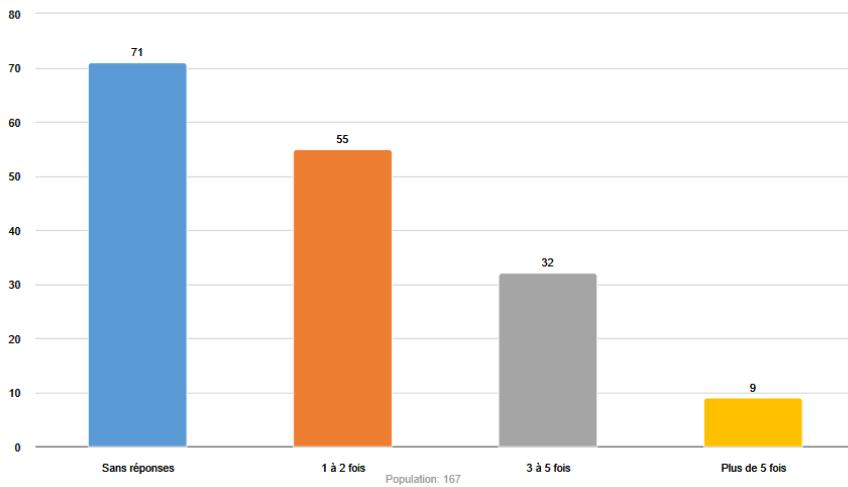
Une courte majorité des RUC répondants (55,7%) indique un faible usage des mesures d'urgence concernant les mineurs, par les agents de leurs unités.

12. Dans votre UC, des mesures d'urgence concernant des mineurs ont-elles été mises en œuvre par les agents de contrôle ?

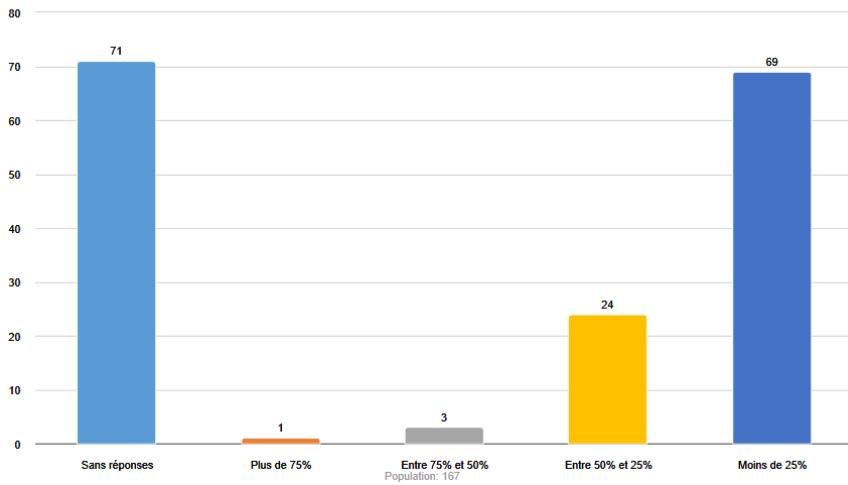


RAPPORT IGAS N°2024-070R (ANNEXES)

13. Si oui, combien de fois ces 3 dernières années ?

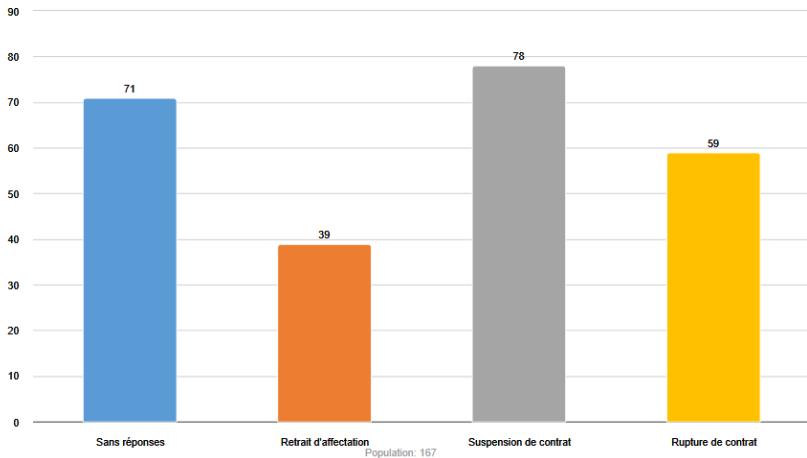


14. Si oui, par combien d'agent de contrôle (en % de l'effectif de l'UC) ?



Les mesures utilisées sont principalement les suspensions ou ruptures des contrats de travail.

15. Si oui, lesquelles ? (plusieurs réponses possibles)



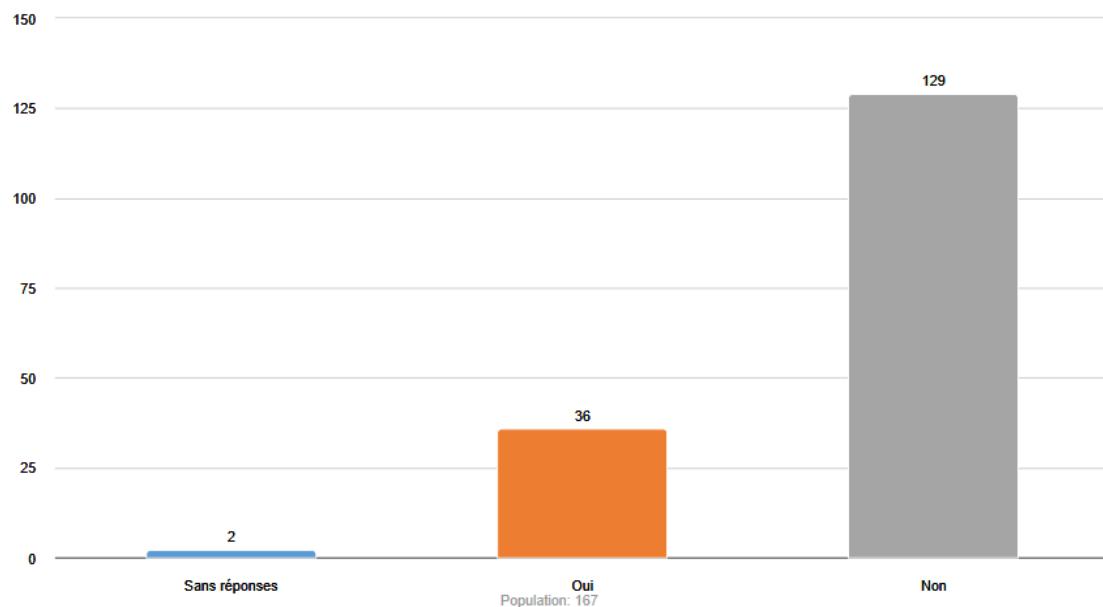
Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	71	42,5 %
Retrait d'affectation	39	23,4 %
Suspension de contrat	78	46,7 %
Rupture de contrat	59	35,3 %

Des partenariats externes sont peu sollicités :

Les RUC étaient également interrogés sur la mise en place de partenariats externes pour la bonne gestion de ces mesures. Ce n'est pas le cas pour plus des trois-quarts des RUC répondants (77,24%).

Pour le quart restant, les partenariats externes impliquent une collaboration entre la DDETS(-PP), ou la DREETS et le rectorat, les CFA, les OPCO, la préfecture, et divers partenaires sociaux en soutien de l'apprentissage. Des réunions et ateliers sont organisés pour informer et sensibiliser les centres de formation, les entreprises, et les jeunes sur la réglementation et les bonnes pratiques en matière d'apprentissage. Un comité départemental de réflexion et de coordination est cité pour harmoniser les actions. Des partenariats avec la CARSAT et le Pôle T sont également cités avec pour objectif le financement des équipements et assurer la sécurité des apprentis. Enfin, des fiches de signalement et des réunions ponctuelles permettent de gérer l'accompagnement des apprentis en difficulté.

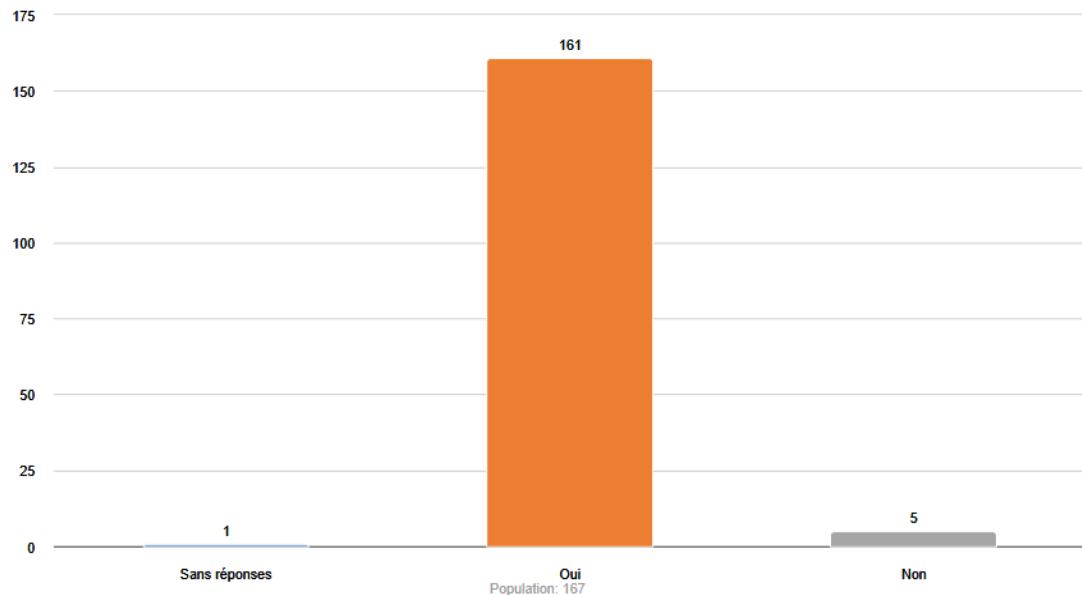
21. Des partenariats externes ont-ils été mis en place pour accompagner cette compétence ?



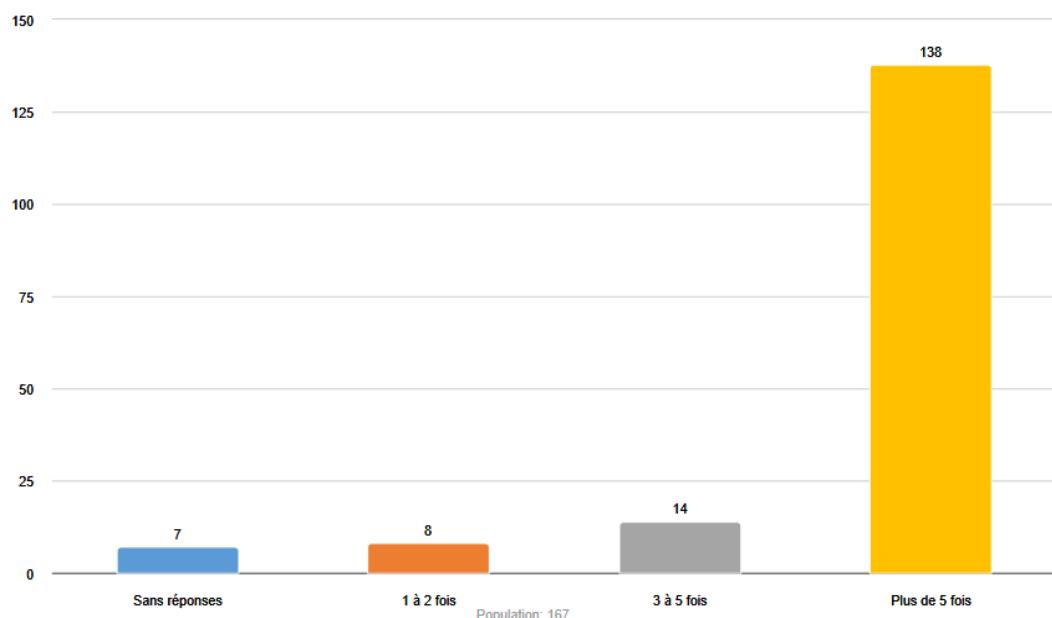
1.3 Les amendes administratives : des procédures connues et utilisées

Les amendes administratives constituent un dispositif utilisé, pour la quasi-totalité des RUC répondants (96,4%).

25. Dans votre UC, des rapports en vue d'une décision d'amende administrative ont-ils été proposés par les agents de contrôle ?

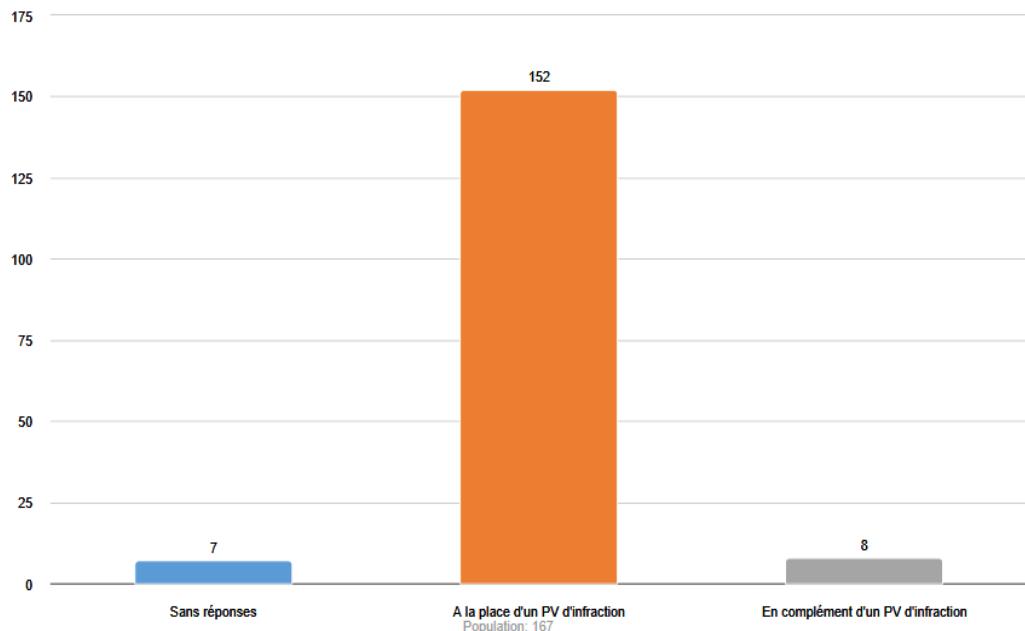


26. Si oui, combien de fois ces 3 dernières années ?



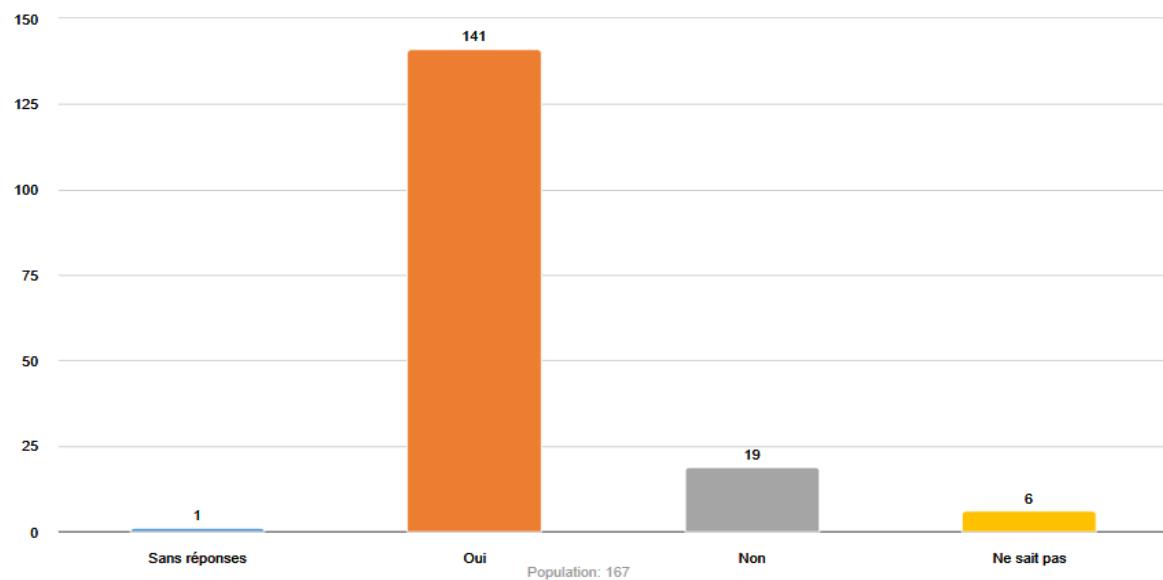
Ces procédures sont souvent utilisées par les agents de contrôle, selon 86,1 % des RUC. Les rapports des agents de contrôle sont rédigés en lieu et place du PV, pour 91% des RUC répondants.

28. Ces rapports ont-ils été présentés, en majorité :

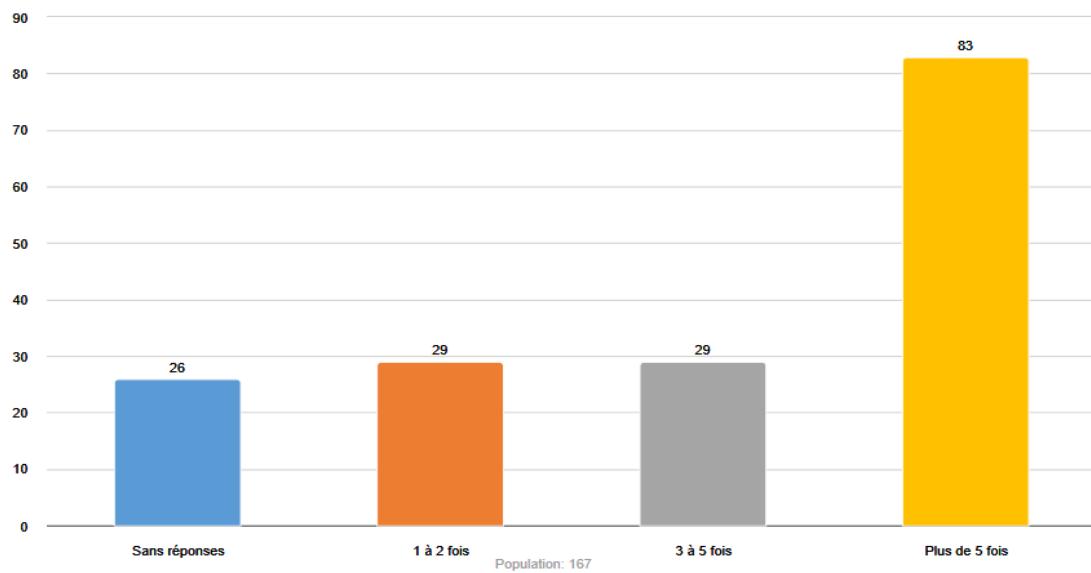


1.4 Les transactions pénales concernent surtout le domaine de la santé et de la sécurité au travail

37. Dans votre UC, des PV établis par un agent de contrôle ont-ils donné lieu à une transaction pénale ?

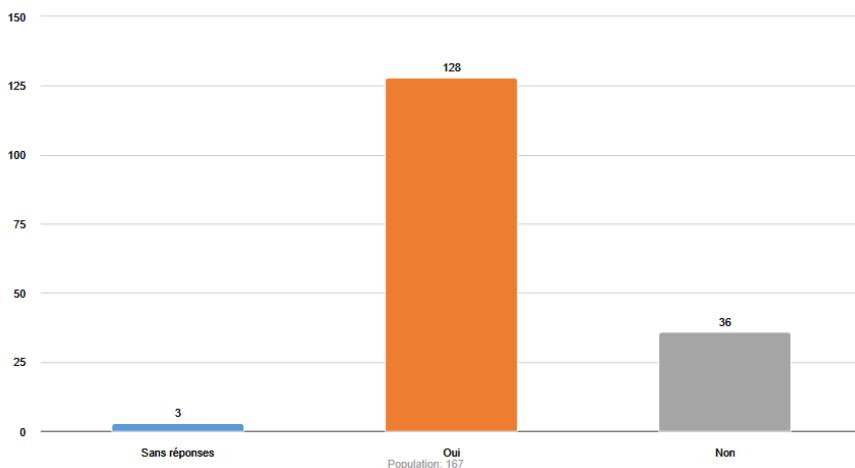


38. Si oui, combien de fois ces 3 dernières années ?



Par ailleurs, les RUC sont à l'initiative de transaction pénale, puisque plus des trois-quarts d'entre eux (76,6 %) indiquent avoir proposé qu'un PV fasse l'objet d'une transaction pénale.

40. En qualité de RUC, avez-vous proposé qu'un PV fasse l'objet d'une transaction pénale ?



Les thèmes d'infraction les plus fréquemment mentionnés par les RUC concernent principalement la santé et la sécurité au travail. Les principales infractions sont l'absence de protections collectives sur les chantiers, le non-respect des normes de sécurité pour les échafaudages et équipements, et les risques liés à l'amianto. Les défauts de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (CSPS) ainsi que les infractions sans accidents graves sont également courants. Plus globalement, les accidents du travail, en particulier les chutes de hauteur, sont signalés comme thème récurrent des PV.

Les défauts de déclaration préalable à l'embauche (DPAE), qu'il s'agisse de l'absence totale de déclaration ou de déclaration tardives sont récurrents. Le non-respect des obligations liées aux contrats de travail, notamment les CDD et les contrats temporaires, et le travail précaire sont également signalés.

La durée du travail est une autre thématique majeure des infractions relevées, avec des infractions liées au dépassement des durées légales, au travail dominical et au travail de nuit, ainsi qu'à la durée du travail des jeunes travailleurs.

Enfin, les manquements en matière de formation et d'information sur la sécurité, ainsi que la non-conformité des équipements de travail, sont souvent relevés.

Ces thématiques d'infraction ayant donné lieu à une amende transactionnelle indiquent une priorité claire sur les questions de santé et sécurité, suivies par les obligations légales de déclaration d'embauche et les conditions de travail.

2 La formation à la mise en œuvre des compétences

Pour les quatre « nouveaux pouvoirs » examinés, les taux de formation des agents de contrôles rapportés par les RUC répondant sont les suivants.

2.1 Arrêt temporaire de travaux ou d'activité

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	1	0,6 %
Oui tous	95	56,9 %
Non	8	4,8 %
Oui en partie	63	37,7 %

Population : 167

si oui

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	9	5,4 %
Dans le cadre de la formation initiale	103	61,7 %
Dans le cadre de la formation continue	55	32,9 %

Population : 167

2.2 Mesures relatives aux mineurs

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	6	3,6 %
Oui tous	18	10,8 %
Oui en partie	88	52,7 %
Non	55	32,9 %

Population : 167

si oui

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	64	38,3 %
Dans le cadre de la formation initiale	62	37,1 %
Dans le cadre de la formation continue	41	24,6 %

Population : 167

2.3 Amendes administratives

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	2	1,2 %
Oui tous	90	53,9 %
Oui en partie	64	38,3 %
Non	11	6,6 %

Population : 167

si oui,

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	17	10,2 %
Dans le cadre de la formation initiale	44	26,3 %
Dans le cadre de la formation continue	106	63,5 %

Population : 167

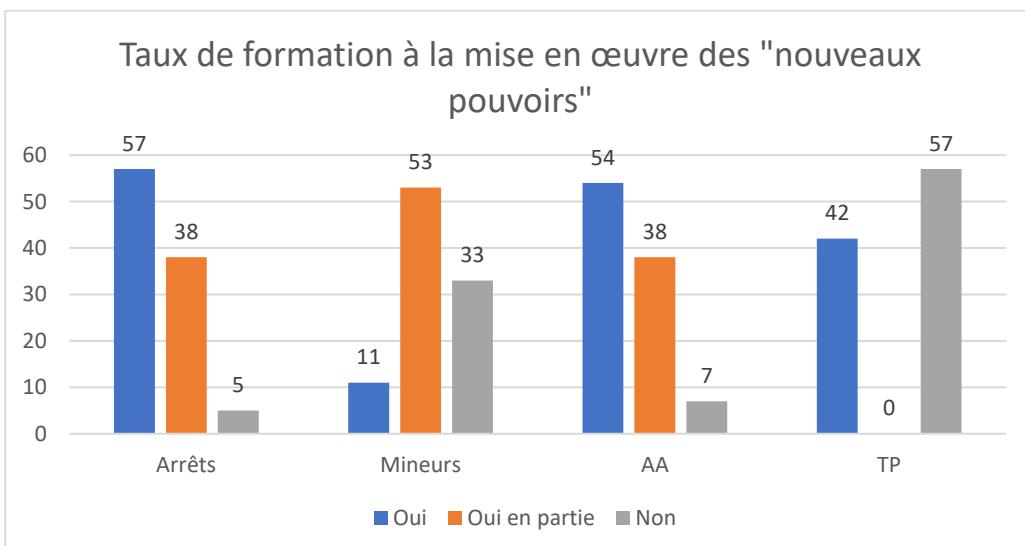
2.4 Transactions pénales

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	1	0,6 %
Oui	71	42,5 %
Non	95	56,9 %

Population : 167

2.5 Synthèse

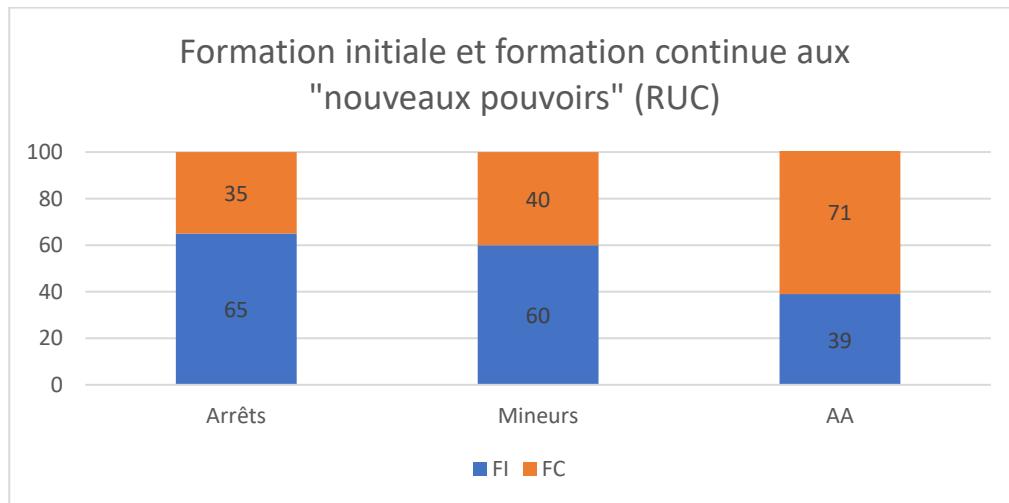
En synthèse, on note les taux de formation suivants à la mise en œuvre des « nouveaux pouvoirs ».



On note ainsi que, tel que mentionné par les RUC répondants, le taux de formation des agents de contrôle, pour les compétences « mineurs » reste faible (un tiers des UC non formées, plus de la moitié formées seulement en partie). Il reste des UC non formées ou seulement formées en partie aux compétences d'arrêts d'activité (respectivement 5 et 38%) et amendes administratives (respectivement 7 et 38%).

Par ailleurs, les RUC eux-mêmes sont peu formés à la transaction pénale (57% de non formés).

Enfin, on relève des situations inversement symétriques entre les formations aux arrêts de travaux et activité (qui relèvent aux deux tiers de la formation initiale) et celles concernant les amendes administratives (qui relèvent aux deux tiers de la formation continue).



3 Mise à disposition de documents d'appui

Pour les quatre « nouveaux pouvoirs » examinés, les taux de mise à disposition de documents d'appui et leur nature, tels que rapportés par les RUC répondant, sont les suivants.

3.1 Arrêts temporaires de travaux ou d'activité

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	0	0 %
Oui	109	65,3 %
Non	58	34,7 %

Population : 167

Dans la plupart des cas, les supports cités sont les guides et fiches mis à disposition par la DGT, plus rarement les formulaires CERFA utilisables et des documents élaborés au niveau des DREETS.

3.2 Mesures relatives aux mineurs

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	2	1,2 %
Oui	106	63,5 %
Non	59	35,3 %

Population : 167

Dans la plupart des cas, les supports cités sont les guides et fiches mis à disposition par la DGT, la documentation disponible sur SITERE, plus rarement les formulaires CERFA utilisables et des documents élaborés au niveau des DREETS.

3.3 Amendes administratives

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	3	1,8 %
Oui	143	85,6 %
Non	21	12,6 %

Population : 167

Dans la plupart des cas, les supports cités sont les guides et fiches mis à disposition par la DGT, la documentation disponible sur SITERE, des documents élaborés au niveau des DREETS et plus rarement des supports de formation continue.

3.4 Transactions pénales

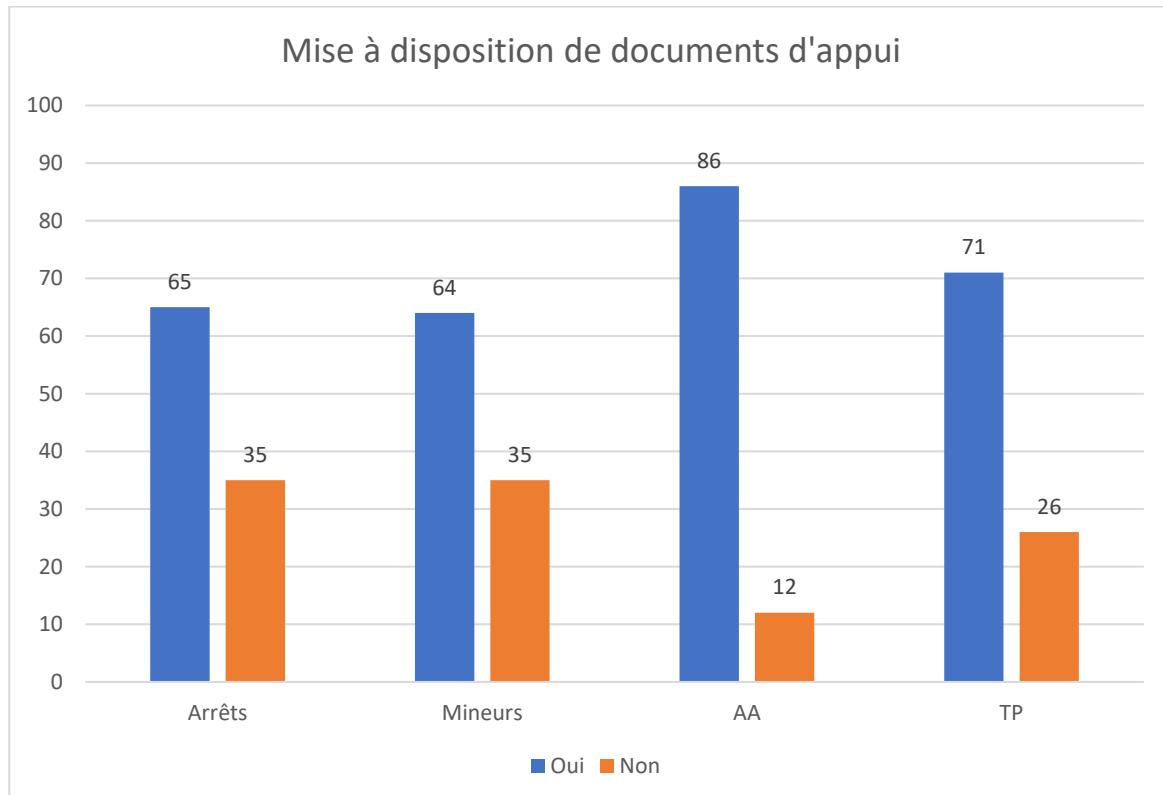
Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	5	3 %
Oui	119	71,3 %
Non	43	25,7 %

Population : 167

Dans la plupart des cas, les supports cités sont les guides et fiches mis à disposition par la DGT, la documentation disponible sur SITERE, des documents élaborés au niveau des DREETS et plus rarement des supports de formation continue. Les conventions conclues avec les parquets sont également assez fréquemment citées.

3.5 Synthèse

En synthèse, pour un tiers des RUC interrogés, des documents n'ont pas été mis à disposition – ou peuvent être jugés insuffisamment disponibles (la notion de « mis à disposition » prêtait à interprétation) pour les mesures d'arrêt d'activité et concernant les mineurs ; c'est moins le cas les amendes administratives (13%) et les transactions pénales (25%).



S'agissant des documents d'appui, ceux mis à disposition par la DGT sont les plus souvent cités, avant ceux élaborés en DREETS, des documents de formation continue, et enfin les conventions avec les parquets, spécifiquement pour les TP.

4 Echanges et actions collectives au sein de l'UC

4.1 Au sein de l'UC, des échanges sont-ils organisés avec les agents de contrôle sur cette compétence ?

4.1.1 Arrêts d'activité

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	2	1,2 %
Oui	108	64,7 %
Non	57	34,1 %

Population : 167

Les échanges sont organisés :

- au cours de réunions de service UC, en partage de pratique professionnelle, retours d'expérience, partage de situation
- à l'occasion du traitement d'un dossier
- de manière informelle entre RUC et agents
- au cours de réunions d'ateliers thématiques organisés par le pôle T
- en réunion de préparation d'actions collectives ou campagnes départementales

4.1.2 Mesures concernant les mineurs

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	2	1,2 %
Oui	81	48,5 %
Non	84	50,3 %

Population : 167

Les échanges sont organisés :

- au cours de réunions de service UC, en partage de pratique professionnelle, retours d'expérience, partage de situation
- à l'occasion du traitement d'un dossier
- de manière informelle entre RUC et agents

Il est souvent mentionné que les situations concernent des apprentis et non des stagiaires ou salariés mineurs.

4.1.3 Amendes administratives

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	3	1,8 %
Oui	126	75,4 %
Non	38	22,8 %

Population : 167

Les échanges sont organisés :

- au cours de réunions de service UC, en partage de pratique professionnelle, retours d'expérience, partage de situation
- à l'occasion du traitement d'un dossier
- de manière informelle entre RUC et agents
- lors de réunions ou ateliers avec le service instructeur de la DREETS

4.1.4 Transactions pénales

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	5	3 %
Oui	106	63,5 %
Non	56	33,5 %

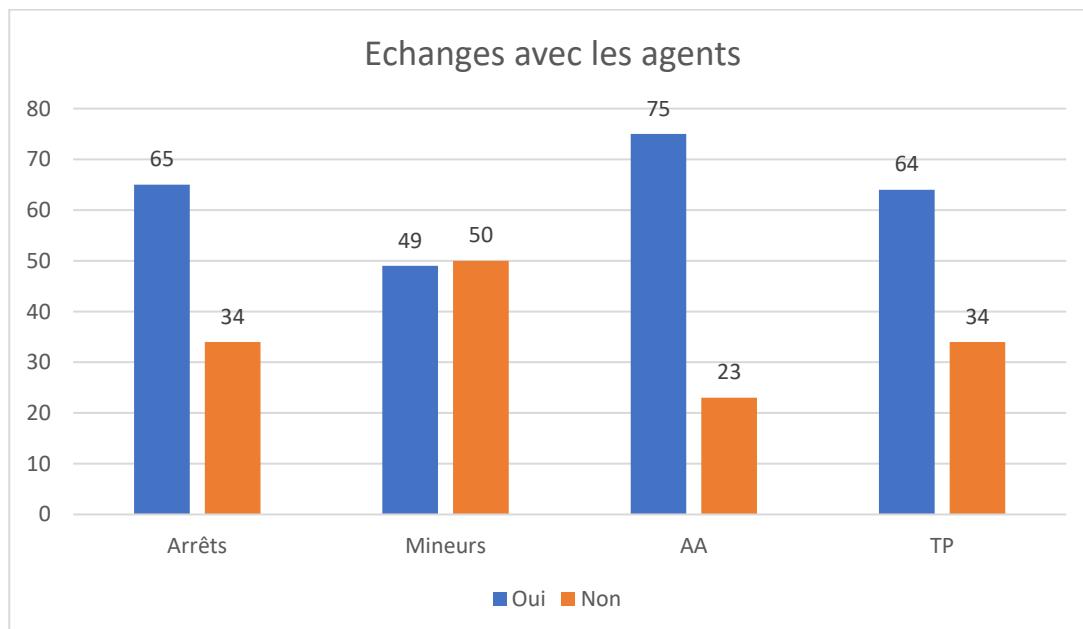
Population : 167

Les échanges sont organisés :

- au cours de réunions de RUC
- au cours de réunions de service UC, en partage de pratique professionnelle, retours d'expérience, partage de situation
- à l'occasion du traitement d'un dossier.

4.1.5 Synthèse

En synthèse, pour un tiers des RUC répondant, il n'y a pas d'échanges organisés avec les agents s'agissant des mesures d'arrêts de chantier ou activité et des Transactions pénales ; la proportion de réponses négatives se monte à la moitié pour les mesures concernant les mineurs, et un quart pour les amendes administratives.



S'agissant des méthodes d'échange, trois paraissent quasi systématiquement citées :

- au cours de réunions de service UC, en partage de pratique professionnelle, retours d'expérience, partage de situation
- à l'occasion du traitement d'un dossier
- de manière informelle entre RUC et agents.

L'existence d'ateliers thématiques ou liés à l'organisation des campagnes départementales est régulièrement citée pour les arrêts de chantier ou activité.

Enfin, s'agissant des amendes, les services instructeurs des DREETS peuvent être amenés à organiser des réunions ou ateliers.

4.2 Au sein de l'unité de contrôle, des actions collectives sont-elles organisées avec les agents de contrôle, portant sur la mise en œuvre de cette compétence ?

4.2.1 Arrêts d'activité

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	2	1,2 %
Oui	85	50,9 %
Non	80	47,9 %

Population : 167

4.2.2 Mesures concernant les mineurs

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	2	1,2 %
Oui	47	28,1 %
Non	118	70,7 %

Population : 167

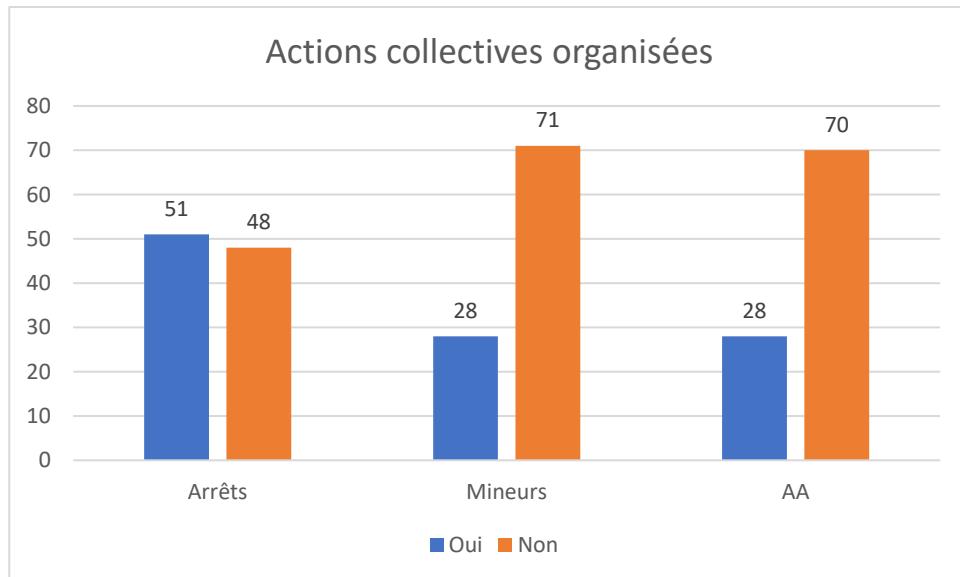
4.2.3 Amendes administratives

Libellés	Nombre de réponses	Pourcentages
Sans réponses	4	2,4 %
Oui	46	27,5 %
Non	117	70,1 %

Population : 167

4.2.4 Synthèse

En synthèse



Pour la moitié des RUC répondants, des actions collectives sont organisées pour la mise en œuvre d'arrêts de chantiers ou activités, mais cette proportion n'est que de l'ordre de un quart pour mesures concernant les mineurs et les Amendes.

Les actions collectives organisées s'agissant des arrêts de chantier ou activité relèvent :

- de journées ou semaines « chantier », ou BTP ou, de manière plus spécifique, « chute de hauteur »,
- beaucoup plus rarement, d'actions « équipements de travail », CMR ou amiante.

Aucune action collective n'est signalée dans d'autres domaines.

Pour l'essentiel, les actions collectives s'agissant des « mineurs » sont organisées sur l'apprentissage, parfois en ciblant certains secteurs en particulier (boulangerie, boucherie, HCR...), et en fonction des informations disponibles sur l'emploi d'apprentis.

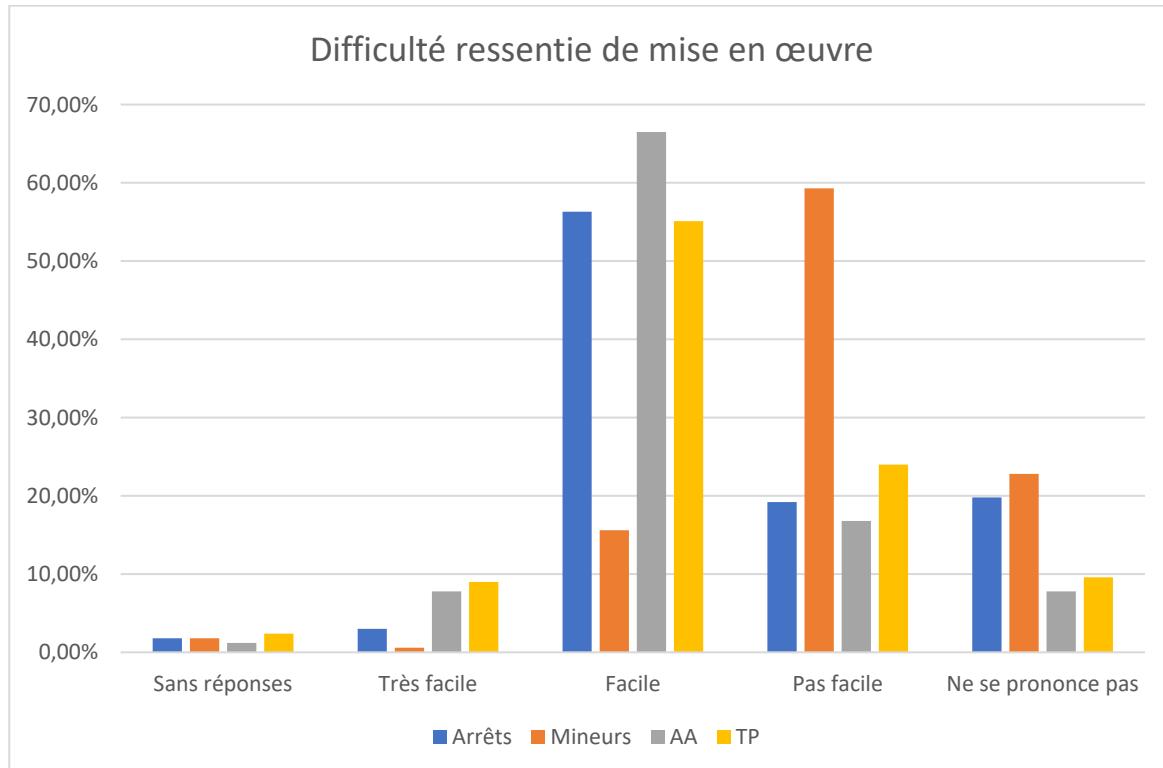
Les actions collectives citées s'agissant des amendes administratives portent sur :

- les décomptes d'horaires de travail (notamment dans le secteur de la distribution alimentaire)
- les prestations de service internationales.

Elles peuvent être associées à des interventions thématiques BTP (carte BTP, installations sanitaires), HCR (durée du travail), ou transport.

5 Facilité, efficacité et freins de mise en œuvre des « nouveaux pouvoirs »

Entre 60 et 75% des RUC répondants considèrent que les compétences relatives aux arrêts de chantier et d'activité, aux amendes administratives et aux transactions pénales sont faciles ou très faciles à mettre en œuvre. Seules les compétences relatives aux mineurs sont considérées difficiles à mettre en œuvre par une majorité de répondants.



5.1 Arrêts de travaux et d'activité

- De manière quasi unanime, les RUC répondants soulignent l'efficacité et la rapidité des mesures d'arrêts de travaux pour soustraire immédiatement les salariés à des situations de danger.

Plusieurs reconnaissent que la réponse n'est pas la même pour les arrêts d'activité, certains indiquant qu'ils sont peu mis en œuvre.

- Les freins principaux cités par les RUC concernent l'appréciation des conditions de reprise, et la responsabilité éventuelle des agents de contrôle (citée dans 30% des réponses), ainsi plus rarement que la gestion matérielle de la contre visite de reprise (éloignement, délais ...).

La technicité mal maîtrisée dans certains domaines d'intervention (amiante, risques chimiques et électriques, machines et équipements de travail) est également fréquemment invoquée, et ainsi la nécessité de mobiliser un ingénieur de prévention dans certaines situations.

Enfin, plusieurs freins précis sont mentionnés :

- la complexité de la procédure d'arrêt en risque CMR ,
- la nécessité de présence d'un salarié au moment du contrôle de chantier, d'activité, ou précisément du fonctionnement d'une machine, afin de caractériser un DGI,
- l'appréciation des enjeux économiques et sociaux lors de l'arrêt de chantier ou d'activité, ce qui peut entraîner des tensions avec l'entreprise,
- l'impossibilité d'application des dispositions d'arrêt d'activité aux travailleurs indépendants.

Certains RUC proposent des simplifications du cadre d'intervention, par exemple pour le risque amiante, la possibilité d'un arrêt lorsqu'il n'y a pas eu de repérage avant travaux.

5.2 Les mesures concernant les mineurs

- De manière systématique, l'intérêt majeur de la procédure, tel qu'apprécié par les RUC, réside dans la capacité de soustraire les mineurs, population vulnérable, d'une situation de danger, de manière immédiate et efficace, en préservant ainsi leur santé et leur sécurité.

Les situations de harcèlement moral sont assez fréquemment citées, et paraissent souvent correspondre à l'emploi d'apprentis.

- Quant aux difficultés, de nombreux RUC (25%) notent la complexité de la procédure qui nécessite un échange contradictoire avec l'entreprise dans le délai bref de quinze jours entre le constat et la décision du directeur régional (reprise ou non de l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage).

La méconnaissance de cette compétence et le manque de formation sont également relevés (12%).

De même, la difficulté à établir la matérialité des faits apparaît réelle pour la même proportion de répondants, notamment la difficulté à recueillir le témoignage du mineur (cas de harcèlement...), ou l'absence du mineur de l'entreprise, du fait de saisines tardives. La rareté de communication d'informations de la part des CFA est également notée. Les parents peuvent adopter des positions diverses et sans que l'IT ait été saisie, ou au contraire taire les mauvaises conditions de travail.

Certains RUC notent également la difficulté à cibler les contrôles par méconnaissance *a priori* des entreprises employant des jeunes mineurs.

S'agissant des apprentis, il est souvent noté des difficultés particulières, notamment les conséquences sur le déroulement de la formation, et les difficultés à retrouver un employeur, générant des pressions de la part des parents du mineur.

5.3 Amendes administratives

- Un RUC de la région Auvergne Rhône Alpes résume les éléments de réponse apportés par la quasi-intégralité de ses collègues répondants.

« Les principaux intérêts de cette compétence relative à l'amende administrative, telle que définie par les articles L 8113-7 et suivants du code du travail, résident dans plusieurs aspects clés :

1. *Efficacité et Rapidité* : Cette compétence permet aux agents de contrôle de sanctionner les infractions de manière plus rapide et efficace, sans attendre les procédures pénales qui peuvent être longues et complexes.
2. *Flexibilité* : Les agents peuvent agir de manière autonome, ce qui leur donne la possibilité de répondre rapidement aux violations des normes du travail, assurant ainsi une réaction adaptée et proportionnée à la situation.
3. *Prévention* : La possibilité d'imposer des amendes administratives renforce la dissuasion des comportements non conformes, ce qui contribue à prévenir d'éventuelles infractions futures.
4. *Suivi du Parquet* : l'usage de l'amende administrative permet de ne pas être entièrement tributaire des décisions du parquet, ce qui assure une certaine indépendance dans le contrôle.
5. *Clarté et Transparence* : L'application d'amendes administratives permet d'établir un cadre clair pour les sanctions, ce qui est bénéfique tant pour les agents de contrôle que pour les entreprises et travailleurs concernés.

En somme, cette compétence renforce notre capacité à assurer le respect des lois du travail tout en garantissant une gestion plus agile et efficace des infractions. »

Un seul répondant ne voit pas d'intérêt au pouvoir de sanction administrative.

- Quant aux freins à la mise en œuvre du pouvoir de sanction administrative, les RUC citent :
 - d'abord les délais d'instruction par les services compétents de la DREETS, jugés trop longs (20%),
 - puis les montants des amendes adoptées, jugés trop faibles (10%)
 - et le formalisme des rapports à établir, ou encore les difficultés pour établir les faits (en matière de durée du travail), renforcées parfois par les exigences des services instructeurs (10%) : « Les rapports doivent répondre à un formalisme similaire à celui des PV (constats précis et caractérisation de l'infraction, qualification juridique des infractions, etc.) qui peut être rebutant pour certains agents. ». Un RUC propose ainsi « la possibilité par l'agent de contrôle de relever directement l'infraction de manière dématérialisé via un système similaire au PVE (Procès-Verbal Électronique) utilisé par les services de police ou gendarmerie sur des infractions type routières ou stupéfiants (AFD Amende Forfaitaire Délictuelle) ».
 - Le manque de moyens des services instructeurs est parfois souligné ce qui peut aussi expliquer le manque de relations fluides avec les auteurs des rapports (quelques réponses mentionnant ce point).

Bien que ce sujet ne constitue pas un frein, on note que 12% des répondants plaident pour une extension du champ des sanctions administratives⁴.

Le manque de formation ou les informations jugées limitées sur le recouvrement sont très peu cités.

Il est parfois noté que les agents s'interrogent sur le recouvrement effectif des amendes, l'absence d'information pouvant les mettre en difficulté lors de visites ultérieures en entreprise.

Enfin, l'absence de publicité de la sanction est citée dans quelques réponses.

5.4 Transactions pénales

- S'agissant de l'intérêt présenté par la transaction pénale, les RUC, pour près de la moitié des répondants, soulignent l'efficacité et la rapidité de la procédure, qui permet notamment de fixer le montant de l'amende de manière autonome.

A l'appui de cette appréciation d'efficacité, 30% des répondants rappellent que la transaction constitue une alternative à un PV qui n'aurait sans doute pas donné lieu à poursuite, et que les parquets y sont très largement favorables.

Pour 40% des répondants, un des intérêts principaux de la procédure réside dans la possibilité d'édicter des mesures correctrices favorables aux conditions de travail des travailleurs. Certains notent que le dialogue amorcé avec l'entreprise a également des impacts pédagogiques en matière de prévention.

On note que certaines réponses mentionnent la satisfaction de maîtriser une procédure de bout en bout au sein de la DDETS(-PP) ; et selon les procédures internes retenues, à l'inverse, le regret de certains RUC de ne pas pouvoir instruire les transactions.

- S'agissant des freins à la mise en œuvre des transactions pénales, les réponses apportées sont très dispersées, dix d'entre elles n'en mentionnant aucun et deux autres ne se prononçant pas au regard de l'absence d'association des RUC à la procédure dans la DDETS(-PP) concernée.

La complexité de la procédure (contradictoire) et la charge occasionnée (rédaction d'un PV) font partie des réponses, peu nombreuses mais repérables, de même que le manque d'adhésion de certains agents (« *un PV doit être audiencé* ») ou le manque de formation adaptée. De manière marginale, il est mentionné la lenteur des homologations de la part de certains parquets.

Sur le fond, la difficulté à fixer le montant des amendes est citée, de même que l'incertitude des poursuites en cas de refus de la transaction par l'entreprise. De ce point de vue, certains RUC notent que les entreprises faisant appel à un avocat apprécient mieux la procédure qui peut leur être la plus avantageuse, en fonction du degré d'encombrement des tribunaux. Certains RUC regrettent la non-inscription de la transaction pénale au casier judiciaire.

⁴ « Registre unique du personnel, temps partiel, travail précaire, rémunération, certaines infractions de la 4^{ème} partie du code du travail (DUERP, adhésion à un service de santé au travail, plan de prévention, rapports de vérification, déclarations préalables de chantier, déclaration des sous-traitants,...) »

L'élargissement de la possibilité de recourir à la transaction est souhaité par certains RUC (« entrave au fonctionnement des IRP, travail illégal »).

5.5 Tableau de synthèse des freins perçus à la mise en œuvre des « nouveaux pouvoirs »

Tableau 2 : Principaux freins relevés par les RUC et les agents de contrôle pour la mise en œuvre des « nouveaux pouvoirs »

Répondants	Responsables d'unité de contrôle	Agents de contrôle
Arrêt temporaire de travaux ou d'activité	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lourdeur administrative (notamment complexité de la procédure de mise en demeure préalable) 2. Complexité technique (notamment risques électriques et chimiques, ou machines) 3. Difficulté d'appréciation de certaines situations (notamment présence nécessaire d'un salarié en situation de danger) ou de la caractérisation certains risques (CMR) 4. Manque de formation (notamment risques électriques, CMR et amiante) 5. Gestion matérielle des contre visites (procédures chronophages nécessitant plusieurs déplacements) 	
Mesure d'urgence concernant des mineurs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Complexité de la procédure (notamment recours au contradictoire) 2. Délais contraints 3. Manque de formation et de connaissance des procédures 4. Difficulté à établir la matérialité des faits 5. Manque de signalements des situations à risque, et difficulté de ciblage des contrôles 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crainte de mise en cause de la responsabilité, suite à la décision de reprise
Amende administrative	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procédure lourde et chronophage (constats circonstanciés, masse documentaire, formalisme des rapports) 2. Délais d'instruction longs (notamment liés à certains manques de moyens en instruction) 3. Montants des amendes peu dissuasifs 5. Manque de retour sur les suites données 6. Champ d'application des amendes jugé trop limité 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Exigences des services instructeurs 2. Difficulté à s'assurer que les amendes sont bien exécutées 3. Formation insuffisante
Transaction pénale	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procédure lourde (notamment liée à la rédaction du PV) 2. Méconnaissance de la procédure et manque de formation 3. Difficultés à fixer le montant des sanctions 	

RAPPORT IGAS N°2024-070R (ANNEXES)

	4. Manque de suivi des parquets en cas de refus de la transaction pénale 5. Limitation du champ d'application
	1. Manque de formation et d'information de la part de la hiérarchie 2. Réticences possibles des contrevenants

Source : *mission d'après questionnaires*

ANNEXE 6 : Synthèse des réponses au questionnaire adressé aux responsables de pôle Travail des DREETS

L'ensemble des responsables des pôles Travail des DREETS ont été interrogés sur la mise en œuvre de nouveaux pouvoirs issus de l'ordonnance d'avril 2016. Les questionnements portaient principalement sur les décisions administratives en vue du prononcé d'une amende et sur les transactions pénales.

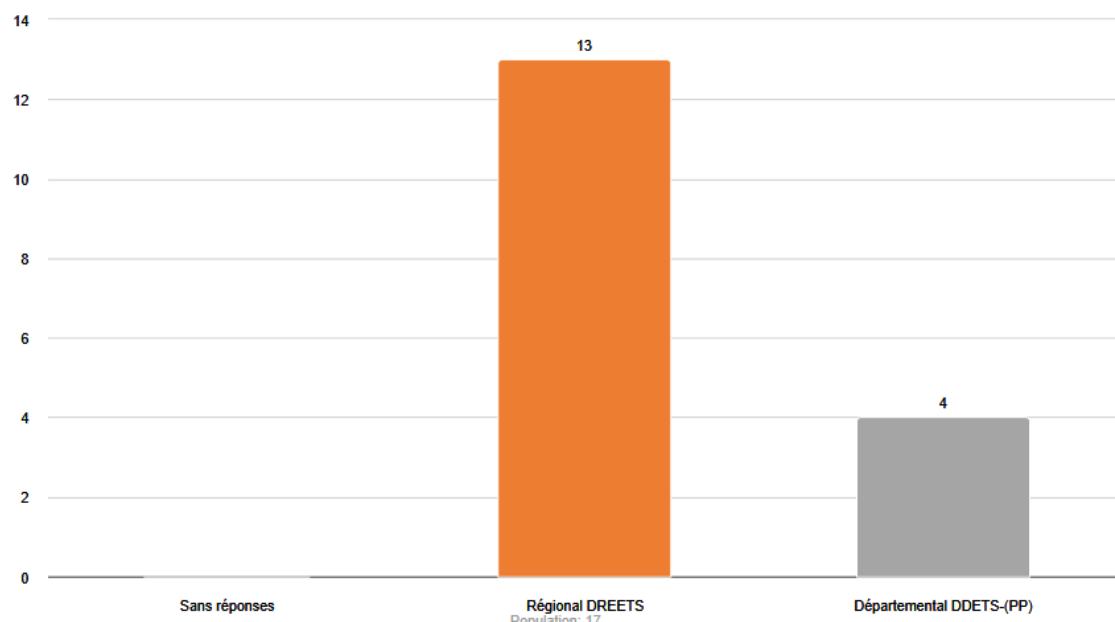
Tous les responsables des pôles T ont répondu aux questions, à l'exception de la Guyane.

1 689,55 agents de contrôle de l'inspection du travail (postes pourvus, en ETP) sont recensés par eux au 31/12/2023.

1 Les amendes administratives

1.1 Une gestion de la procédure très largement effectuée en DREETS

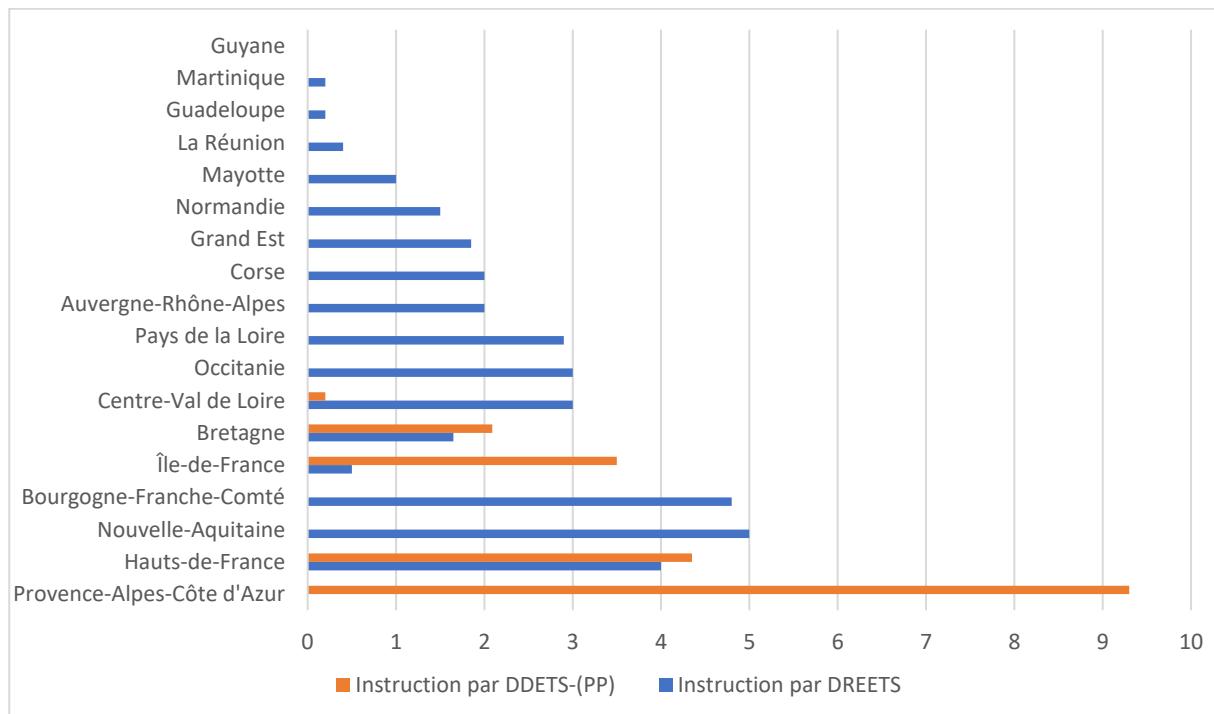
1. Dans votre région, à quel échelon territorial sont instruits les rapports des agents de contrôle ?



53,44 agents-ETP sont chargés des missions d'instruction des rapports des agents de contrôle en vue du prononcé d'une amende administrative. Près des 2/3 exercent leur activité au sein des DREETS (34 ETP, soit 63,62%). La procédure est, en majorité, effectuée au niveau régional, mais elle est partagée entre DREETS et DDETS(-PP) dans les régions suivantes, selon ces modalités :

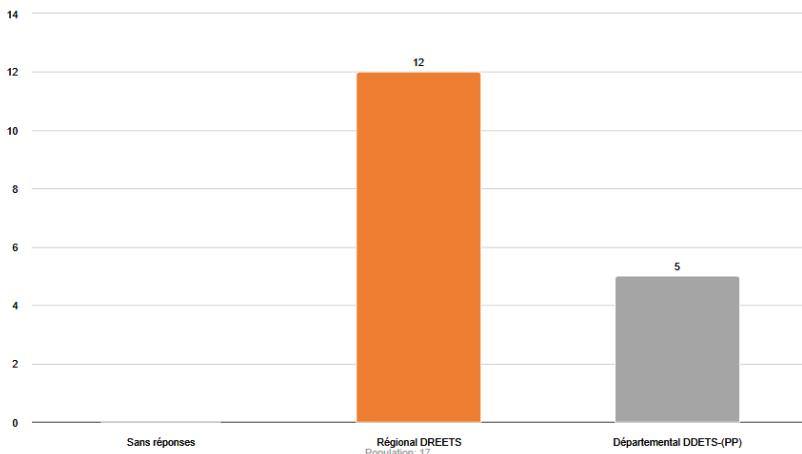
Phase	Niveau DDETS(-PP)	Niveau DREETS
Instruction des rapports	Bretagne, Hauts-de-France, Ile-de-France, PACA	Bretagne, autres régions
Contradictoire	Bretagne, Centre Val-de-Loire (1 département sur les 6), Hauts-de-France, Ile-de-France, Normandie, PACA	Autres régions
Fixation du montant de l'amende	Bretagne, PACA	Autres régions
Signature	Mayotte, La Réunion	Autres régions

Si 4 régions (Bretagne, Centre-Val de Loire, Hauts-de-France, Ile-de-France et PACA) ont des effectifs dédiés à l'instruction à la fois au niveau régional et départemental, seule la région PACA dispose d'agents situés uniquement en DDETS(-PP). C'est par ailleurs la région qui dispose du plus important effectif chargé de l'instruction des rapports (9,3 ETP).



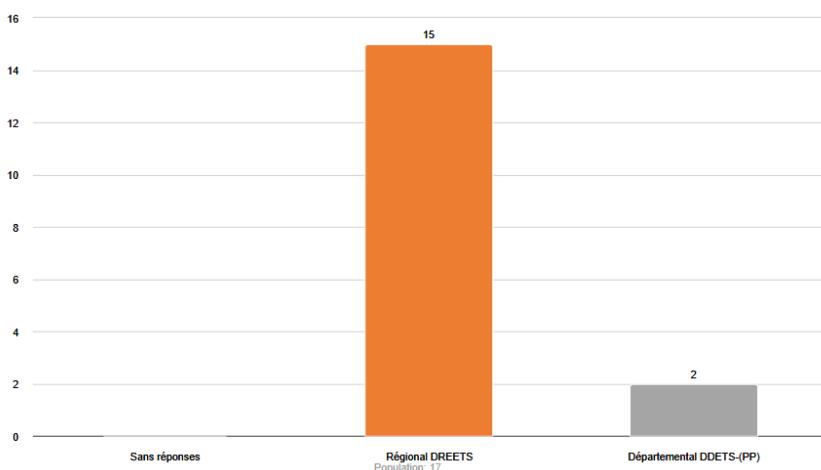
La procédure contradictoire, préalable aux décisions, est prise en charge par les DREETS dans 12 régions (70%) et par les départements dans 5 régions. A noter que dans la région Centre-Val de Loire, le contradictoire est exercé au niveau départemental, dans un seul des six départements de la région.

2. Quel échelon territorial met en œuvre le débat contradictoire ?



La fixation du montant de l'amende revient à la DREETS dans la majorité des cas (15 régions) et au niveau départemental en Bretagne et en PACA.

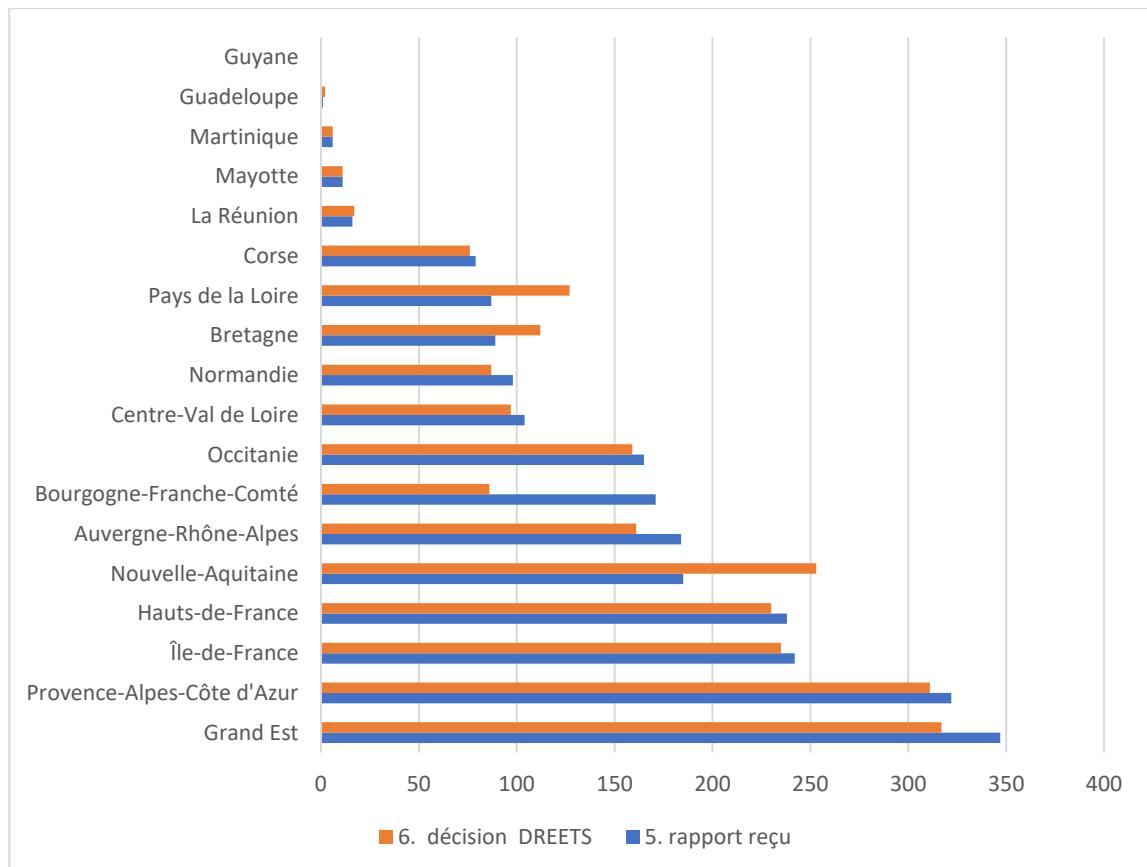
3. Quel échelon territorial décide du montant de l'amende ?



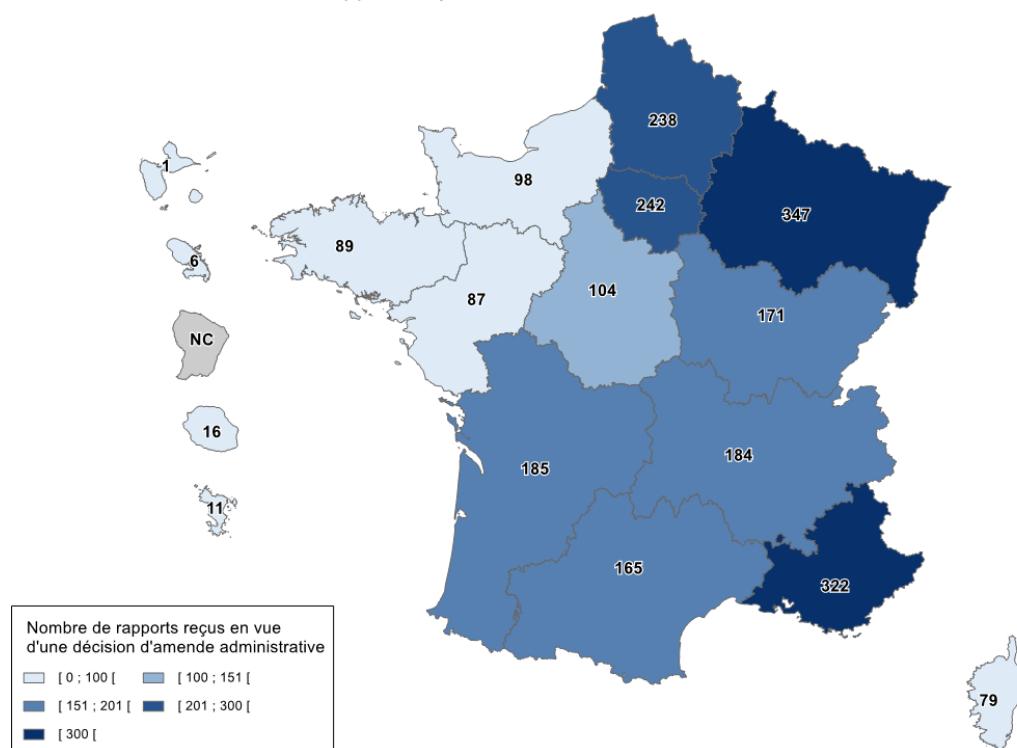
La signature de la décision, quant à elle, relève toujours du niveau régional, du directeur ou directrice de la DREETS mais elle est le plus souvent déléguée au responsable du pôle Travail (11 régions), voire subdéléguée à des adjoints ou chefs de service (unité contentieuse ou d'appui juridique). Aucune situation de délégation de signature en DDETS(-PP) des décisions n'est évoquée dans les réponses au questionnaire.

1.2 Les volumétries en 2023 : 2 345 rapports et 2 287 décisions

D'un point de vue quantitatif, en 2023, 2 345 rapports rédigés par les agents de contrôle ont été réceptionnés par les DREETS et 2 287 décisions ont été prises. Il est difficile de qualifier précisément le nombre de rapports n'ayant pas donné lieu à une décision, les décisions signées en 2023 pouvant l'être sur la base de rapport d'agent de contrôle de l'année précédente. Force est de constater cependant que très peu de rapports ne sont pas suivis d'une décision administrative.



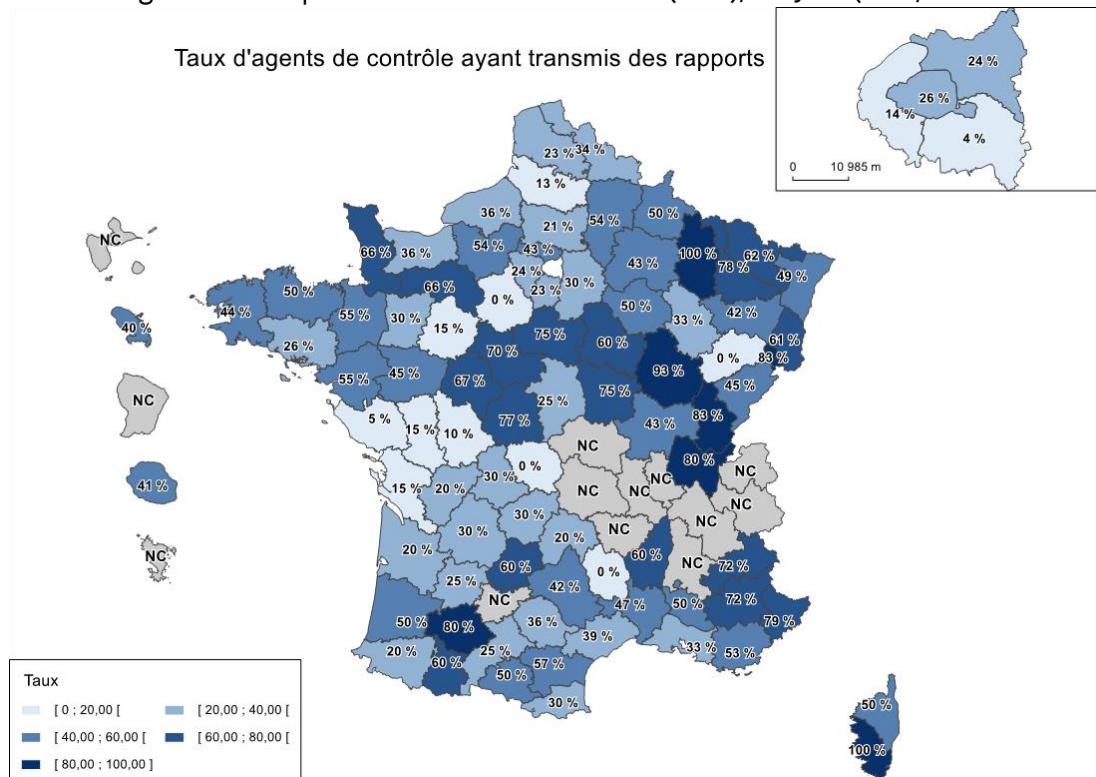
Nombre de rapports reçus en vue d'une décision d'amende administrative



1.3 Taux d'usage des rapports en vue d'amendes administratives, par les agents de contrôle

Les DREETS étaient interrogées sur le taux d'agent de contrôle ayant transmis des rapports, soit le nombre d'agent de contrôle ayant transmis au moins un rapport sur le total des agents de contrôle en poste, par département. A l'exception de la région Auvergne-Rhône-Alpes (pour une partie des départements), les responsables de pôle T ont pu renseigner cette donnée.

Un certain nombre de département affichent des taux d'usage élevés : la totalité des agents ont transmis au moins un rapport dans les départements de la Meuse et de la Corse du Sud et plus de 80% des agents des départements de la Côte-d'Or (93%), du Jura (83%, de l'Ain et du Gers (80%).



Les thèmes les plus souvent cités pour expliquer un taux élevé, dans le département, sont liés à la stratégie portée localement et à l'organisation collective, suivies par la formation et la compétence des agents. Les facteurs tels que les procédures et outils, comme ceux tenant au rôle de l'encadrement dans l'animation sont également importants, bien que moins fréquemment mentionnés :

- Stratégie et organisation collective : 7 mentions. Sont listées par les régions : la mise à disposition de référentiel métier intégrant une stratégie répressive dans la stratégie de contrôle ou encore de rapports en vue d'une amende intégrée dans la stratégie. Des collectifs engagés, ou l'émulation d'unité de contrôle avec peu d'agents sont avancés. Enfin, des actions collectives sont également porteuses de facteur d'engagement des agents
- Formation et compétence des agents : 6 mentions

- Facteurs liés aux procédures et outils : 3 mentions. Le montant des amendes, plus important que celui des procès-verbaux, la rapidité de la procédure et le bon niveau de recouvrement sont cités comme des facteurs d'engagement de ces procédures.
- Encadrement et animation : 2 mentions. L'action dynamique de l'encadrement de proximité dans l'animation des équipes est mise en avant pour le bon usage des amendes administratives.

Les principaux facteurs expliquant un faible taux, sont principalement ceux tenant aux problèmes liés aux effectifs, à l'expérience des agents et à la mauvaise appropriation et utilisation du dispositif. Les stratégies et types d'interventions ainsi que des facteurs conjoncturels et contextuels sont également des éléments contributifs, bien que moins fréquemment mentionnés, dans les réponses des régions :

- Difficultés liées aux effectifs, ayant trait principalement à des sections vacantes intérimées ou à l'expérience des agents, notamment des agents nouvellement recrutés : 6 mentions
- Mauvaise appropriation et utilisation du dispositif : des défauts d'appropriation sont constatés, parfois par des agents ayant plus d'ancienneté dans les services et pour lesquels les amendes ne sont pas inscrites dans le geste professionnel : 5 mentions
- Stratégie et types d'interventions : est également évoquée à cet égard la difficulté d'agent à intégrer une stratégie répressive dans la stratégie de contrôle : 2 mentions
- Facteurs conjoncturels et contextuels, en région Bretagne particulièrement, qui indique une baisse conjoncturelle d'activité dans un département ne reflétant pas l'activité habituelle : 2 mentions

1.4 Les rapports non suivis de décision sont rares

Si une décision d'amende n'est pas prise par la DREETS, les raisons principales évoquées sont, dans l'ordre décroissant :

- La disparition ou la transformation de l'entité juridique : radiation, liquidation judiciaire, cessation de paiement de l'entreprise, décès du co-gérant ;
- Le défaut de qualification juridique et de caractérisation de l'infraction : absence de matérialité des constats, manquement insuffisamment ou non caractérisé, requalification en avertissement de la proposition d'amende ;
- Défaut lié à la procédure elle-même : prescription des manquements ou encore l'impossibilité de notifier le contradictoire.

1.5 Les thématiques d'infraction des décisions notifiées

S'agissant des décisions prises, les responsables de pôle T indiquent qu'elles le sont principalement sur les thématiques d'infraction à la durée du travail, défaut des cartes BTP et sur des sujets de manquement aux obligations de santé-sécurité des employeurs.

L'analyse de l'ensemble des réponses permet d'appréhender les thématiques d'infraction dans l'ordre décroissant :

- Durée du travail et dépassements : 14 mentions
- Hygiène, sécurité, et conditions de travail : 12 mentions
- Carte BTP et défauts associés : 10 mentions
- Non-respect de décision : 8 mentions
- PSI (prestation de service internationale) : 11 mentions
- Divers : 6 mentions

1.6 Des délais d'instruction des amendes administratives parfois excessivement longs

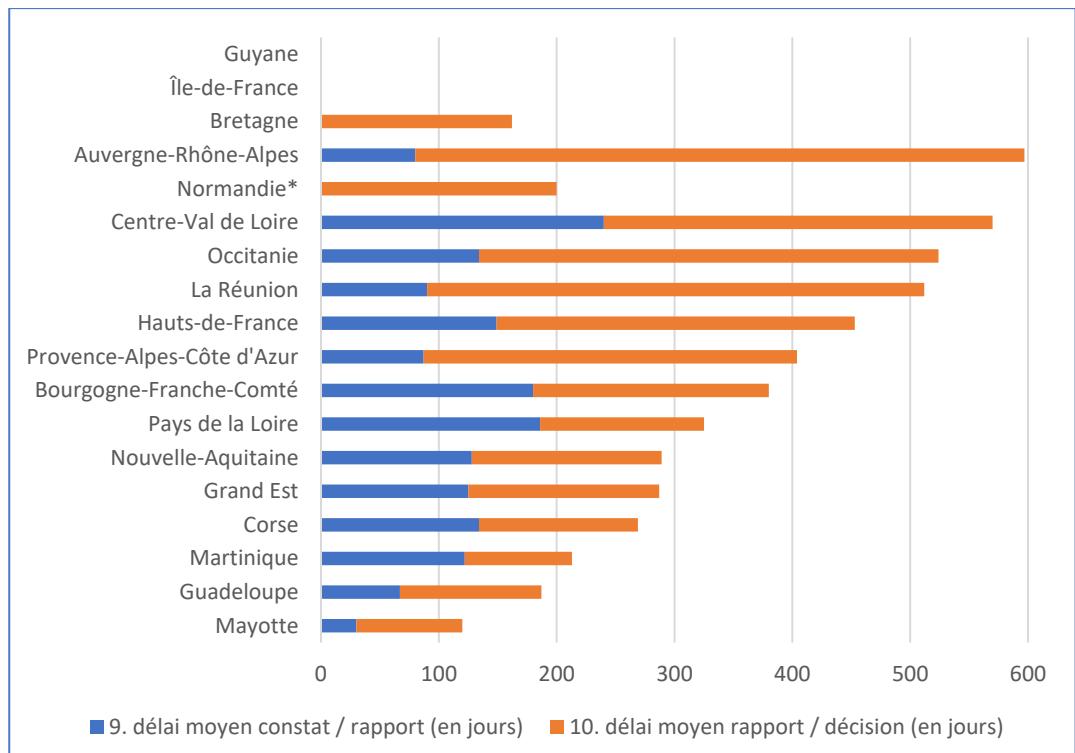
Un point particulier du questionnaire traite des différents délais entre les constats de l'agent de contrôle et la rédaction de son rapport, ainsi que ceux courant de l'instruction à la signature de la décision.

3 régions n'ont pas été en mesure de répondre complètement (Normandie, Ile-de-France et Bretagne).

Le délai moyen entre les constats et le rapport de l'agent de contrôle est de 125 jours (4,2 mois). La variation est importante entre les régions : de 30 jours pour Mayotte à 240 jours pour la région Centre-Val de Loire.

Le délai moyen constaté par les responsables de pôle Travail des DREETS entre la réception du rapport et la signature de la décision est plus conséquent : 234 jours (7,8 mois) et l'écart entre régions tout aussi important : de 90 jours pour Mayotte à 517 jours pour la région Auvergne-Rhône-Alpes.

2 régions (Mayotte et Martinique) affichent un délai de 3 mois, 8 régions de 4 à 7 mois et enfin 6 régions affichent un délai, entre la réception du rapport et la signature de la décision, supérieur à 10 mois, et 3 d'entre elles un délai supérieur à un an (Occitanie, La Réunion et Auvergne-Rhône-Alpes).



1. Région :	9. délai moyen constat / rapport (en mois)	10. délai moyen rapport / décision (en mois)	11. délai moyen décision / recouvrement (en mois)
Auvergne-Rhône-Alpes	2,7	17,2	NC
Bourgogne-Franche-Comté	6,0	6,7	6,7
Bretagne	NC	5,4	3,6
Centre-Val de Loire	8,0	11,0	9,0
Corse	4,5	4,5	NC
Grand Est	4,2	5,4	4,2
Guadeloupe	2,2	4,0	NC
Guyane			
Hauts-de-France	5,0	10,1	5,7
Île-de-France	NC	NC	NC
La Réunion	3,0	14,1	8,5
Martinique	4,1	3,0	NC
Mayotte	1,0	3,0	NC
Normandie	NC	6,7	NC
Nouvelle-Aquitaine	4,3	5,4	NC
Occitanie	4,5	13,0	5,7
Pays de la Loire	6,2	4,6	9,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2,9	10,6	3,6

Afin d'apporter un éclairage complémentaire à la question des délais de traitement (entre la réception du rapport et la signature de la décision), **les délais moyens constatés en région ont été rapportés à la charge de traitement pesant sur les services instructeurs**, à partir des données d'effectifs et de rapports reçus indiqués par les répondants, en 2023.

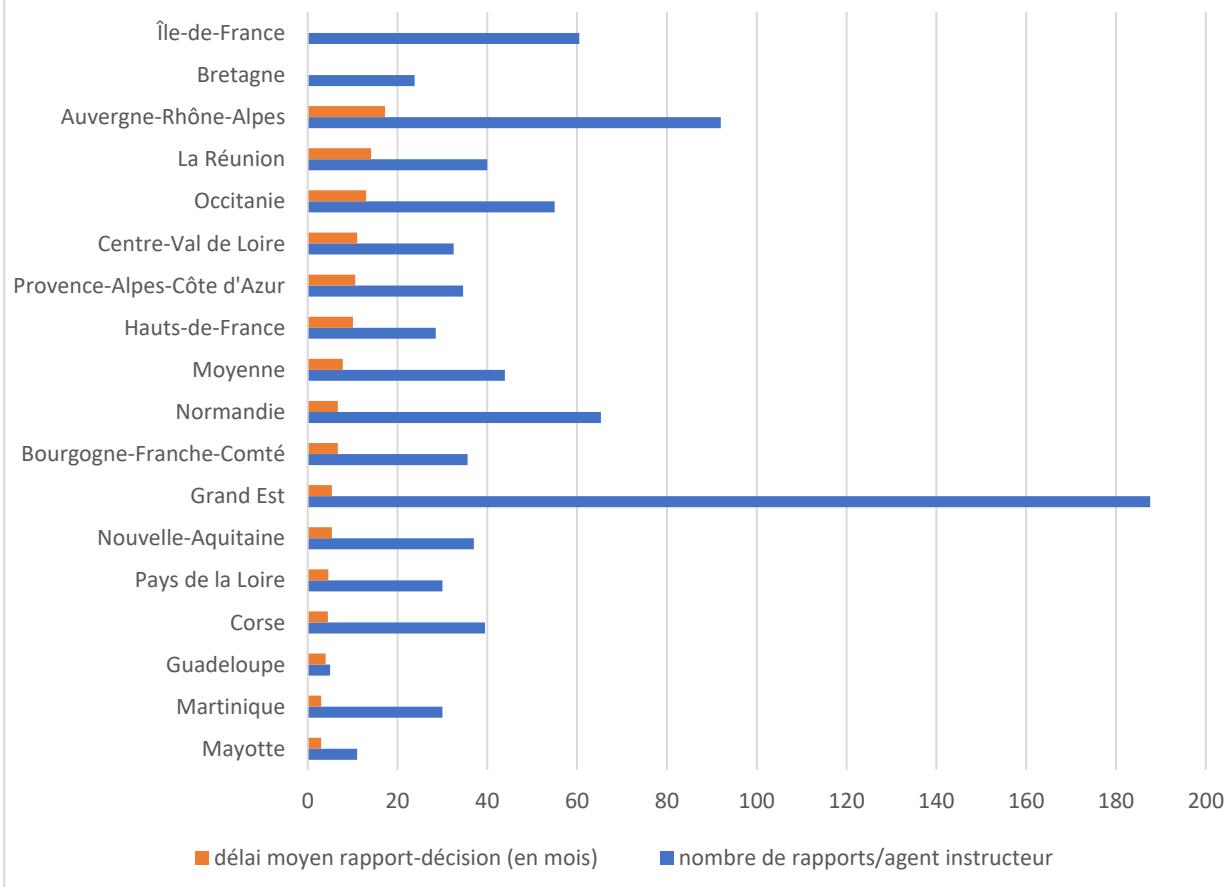
Ces données sont à interpréter avec précaution puisque les services instructeurs peuvent traiter, en 2023, des rapports de 2022 et que tous les rapports de 2023 ne seront pas traités cette même année. Par ailleurs, durant l'instruction, la phase « contradictoire », qui fait intervenir l'employeur, dépend en partie de la réactivité de ce dernier.

Ceci posé, on constate que si la région Grand Est est celle où le volume de rapports par agent instructeur est le plus élevé (187), pour autant le délai moyen d'instruction des rapports reçus est de 5,4 mois.

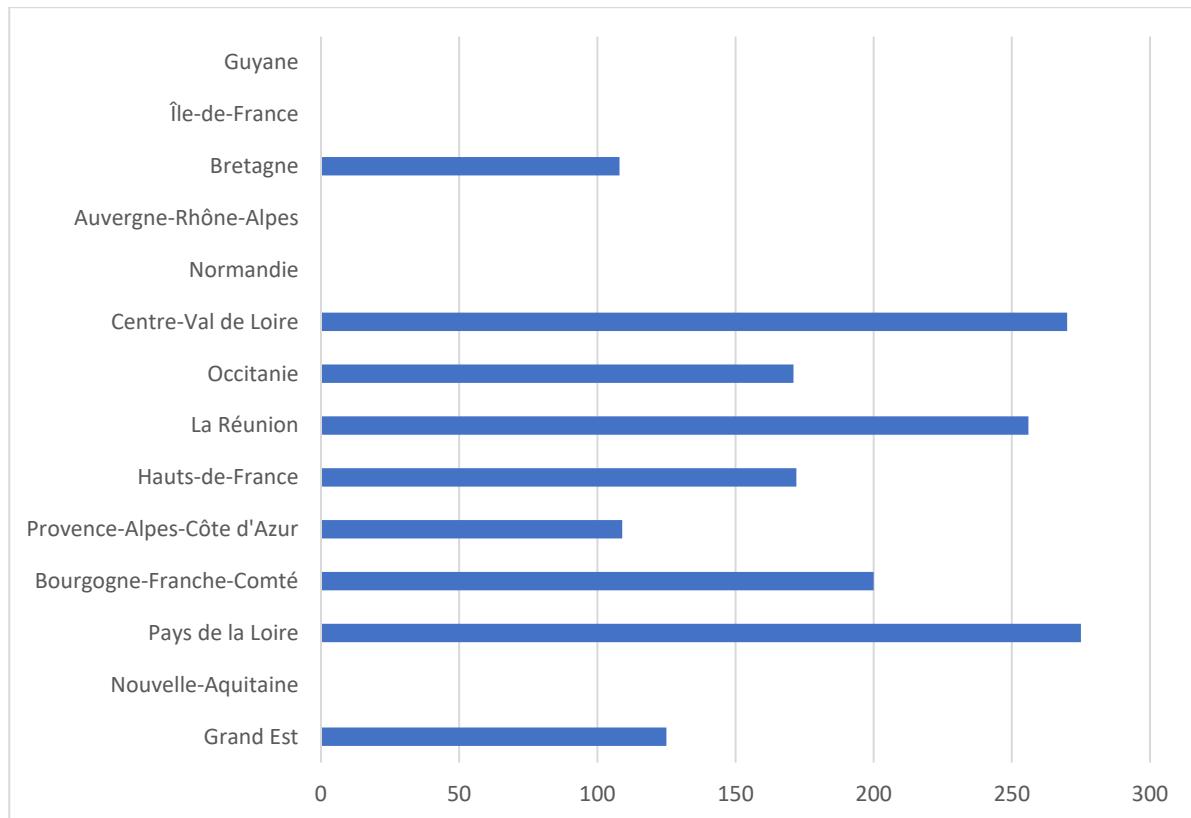
En revanche, en Auvergne-Rhône-Alpes, le délai de traitement est de 17,2 mois, alors que le nombre moyen de rapports par agent instructeur est de 92.

Nouvelle-Aquitaine, Bourgogne et PACA affichent une charge moyenne similaire, autour de 35 rapports/agent, mais des délais de traitement de 5,4 mois, 6,7 mois et 10,6 mois, respectivement.

Charge moyenne des services instructeurs rapportée aux délais moyens de traitement des rapports



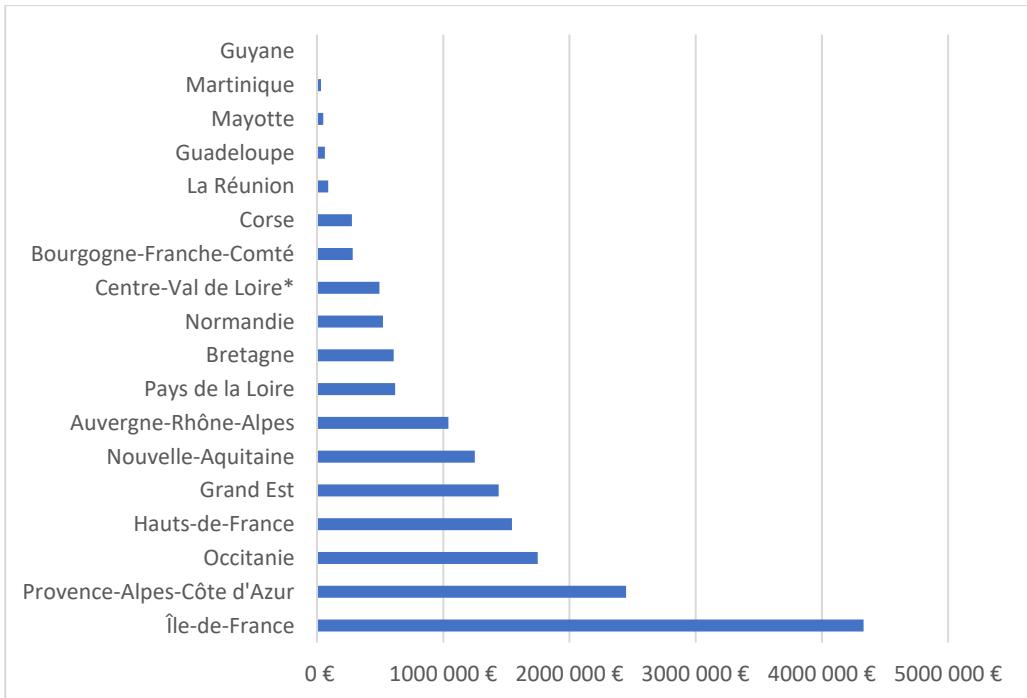
Les responsables de pôle T ont également été interrogés sur les délais moyens de recouvrement (entre la notification de la décision et le recouvrement). L'exploitation est plus difficile car 8 régions n'ont pu répondre à cet item. En conséquence, le délai moyen de recouvrement n'a été calculé que pour les 9 régions répondantes et il est de 187 jours (6,2 mois).



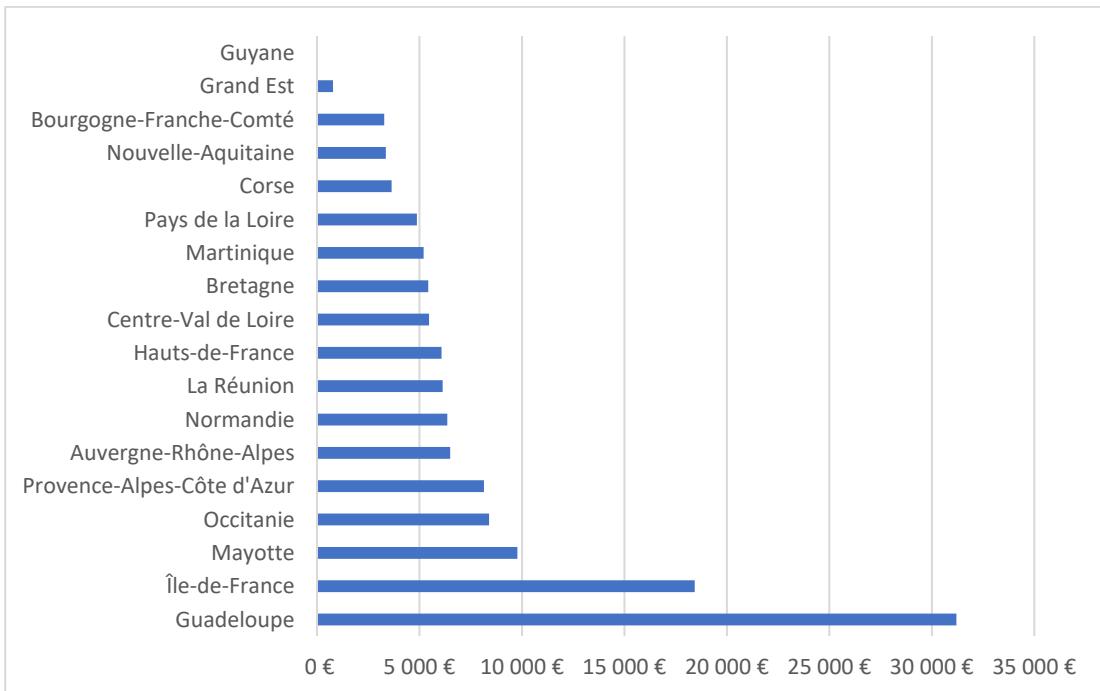
1.7 Les montants des amendes notifiées en 2023

Pour l'année 2023, les responsables de pôle T des DREETS indiquent un volume total de 16 834 590€ d'amendes notifiées. La région Ile-de-France se situe en tête du classement avec 4,33 M€ d'amende notifiées, la moyenne des régions françaises étant de près d'1 M€ (990 270€).

Sur le montant des amendes recouvrées, l'analyse est plus délicate dans la mesure où 4 régions indiquent ne pas disposer de cette information. En 2023, le montant total recouvré est de près de 9 M€ (9 005 745€), soit une moyenne de 692 000 € pour les 14 régions disposant de cette information.



Le montant moyen par amende administrative est de 7 825€



Les responsables de pôle T indiquent que les amendes les plus basses concernent principalement des décisions de sanction d'absence de carte BTP (pour 9 régions sur 17 répondantes).

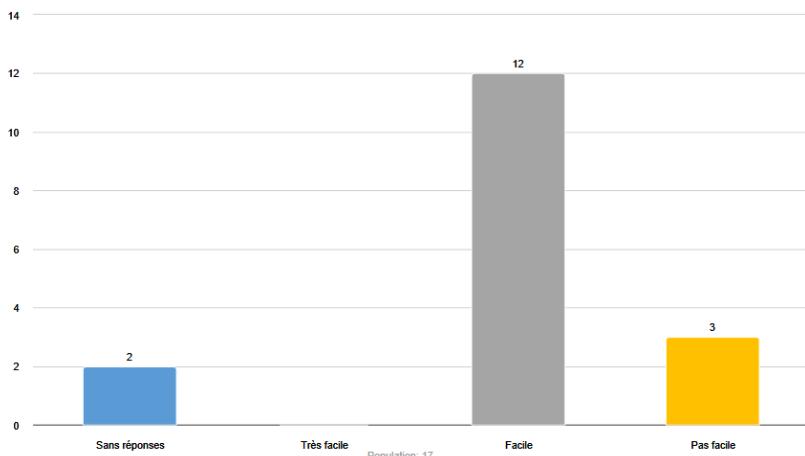
Les amendes les plus élevées concernent des infractions relatives à la durée du travail (thématique d'infraction principalement signalée (14 régions sur 17 répondantes). Il convient de signaler 2 amendes d'un montant très élevé : 1 563 000 € en région Île de France (durée du travail) et 416 800€ en région Grand Est (non-respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire et repos quotidien et hebdomadaire).

1. Région :	12. montant moyen décisions	13. montant d'amende la plus basse	14. montant d'amende la plus haute
Guadeloupe	31 200 €	31 200 €	31 200 €
Île-de-France	18 428 €	100 €	1 563 000 €
Mayotte	9 780 €	600 €	24 000 €
Occitanie	8 396 €	400 €	255 800 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8 147 €	400 €	337 960 €
Auvergne-Rhône-Alpes	6 500 €	250 €	52 800 €
Normandie	6 354 €	50 €	7 500 €
La Réunion	6 133 €	1 000 €	45 000 €
Hauts-de-France	6 075 €	375 €	160 000 €
Centre-Val de Loire	5 463 €	200 €	60 900 €
Bretagne	5 424 €	500 €	33 000 €
Martinique	5 200 €	600 €	15 700 €
Pays de la Loire	4 869 €	400 €	185 200 €
Corse	3 635 €	150 €	19 800 €
Nouvelle-Aquitaine	3 358 €	771 €	6 441 €
Bourgogne-Franche-Comté	3 281 €	30 €	6 000 €
Grand Est	783 €	250 €	416 800 €
Guyane			

1.8 Une procédure jugée facile et efficace

La procédure d'amende administrative est jugée d'utilisation facile, pour les deux-tiers des répondants.

20. Diriez-vous de la mise en œuvre de cette procédure qu'elle est ?



La rapidité et l'efficacité de la procédure sont jugées comme les intérêts principaux de cette mesure, plus courte que la voie pénale et permettant d'éviter les classements sans suite. Le caractère proportionnel et impactant des sanctions (le montant des amendes est plus élevé que celui qui pourrait être obtenu en sanction pénale) est souligné dans 30% des commentaires (9 réponses), et l'impact dissuasif dans 20% (6 réponses).

Les responsables de pôle T citent ensuite la maîtrise et l'autonomie de la DREETS : le contrôle interne de la procédure, à la main de la DREETS, donne une souplesse et permet d'adapter l'amende à la gravité des infractions, sans passer par la voie d'un audiencement. Ils mettent en avant la possibilité d'harmoniser leurs politiques de sanction, sans dépendre des juridictions judiciaires, ce qui renforce le rôle et la légitimité du système d'inspection du travail, en affichant leur soutien hiérarchique vis-à-vis des agents, notamment pour les sanctions de manquements non poursuivis par les parquets (qui permet de surcroît des montants d'amendes plus importants).

Les freins observés à l'usage de ces procédures peuvent être regroupés de la manière suivante :

- Freins liés aux agents de contrôle, parfois réticents au changement, affichant une motivation réduite à l'usage de l'amende administrative (compte tenu des délais de traitement, principalement, dans certaines régions) et préférant d'autres suites à contrôle ; un manque de maîtrise de la procédure et la lourdeur perçue des procédures sont également ;
- Freins liés à la procédure jugée parfois lourde, empreinte de formalisme avec une certaine complexité du processus, notamment la longueur de la phase contradictoire ;
- Freins institutionnels et organisationnels : relations variables avec les parquets, effectifs insuffisants pour l'instruction des dossiers, ainsi que la complexité des échanges avec la DDFIP s'agissant du recouvrement des amendes ;
- Freins liés aux entreprises elle-même : difficultés de recouvrement des amendes liées à la disparition des personnes morales, ou la difficulté de notifier et de recouvrer des amendes, auprès des entreprises situées à l'étranger notamment ;
- Freins spécifiques à certaines infractions et amendes, avec des montants jugés insuffisants et un quantum notifié jugé non dissuasif pour certaines infractions.

Les responsables de pôle T signalent, à l'occasion de leur réponse au questionnaire, des points d'attention sur :

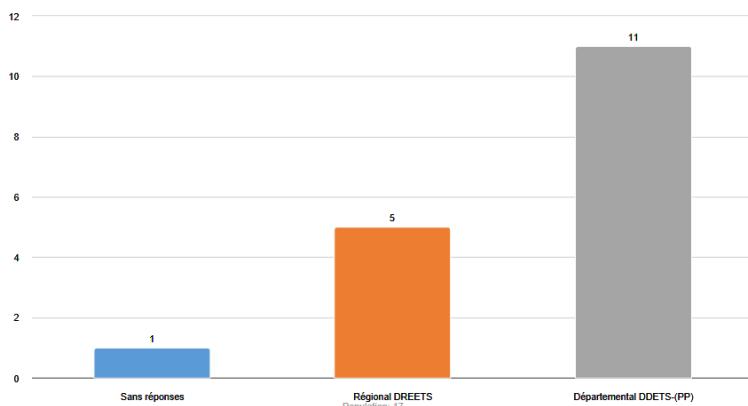
- La nécessité de communication et de formation des agents : l'importance de la communication des résultats aux agents et de la formation continue est une préoccupation souvent évoquée
- L'extension du champ des amendes : sont évoquées notamment la sécurité des machines et les risques électriques en dehors de tout accident du travail ou de présence de travailleur, la durée du travail et le temps de repos des jeunes travailleurs, ou des infractions telles que l'absence de DUERP (ou l'absence de mise à jour), l'absence d'organisation des élections professionnelles, le fonctionnement des CSE.
- L'efficacité du recouvrement : nécessité d'améliorer les moyens et la rapidité du recouvrement des amendes avec une communication avec les DDFIP parfois compliquée.
- La majoration des amendes : proposition d'aligner la réitération des infractions sur la récidive pénale.

- Une complexité croissante : reconnaissance de la longueur des procédures avec des rapports à la qualité perfectible. L'augmentation du contentieux est évoquée, mais non quantifiée.

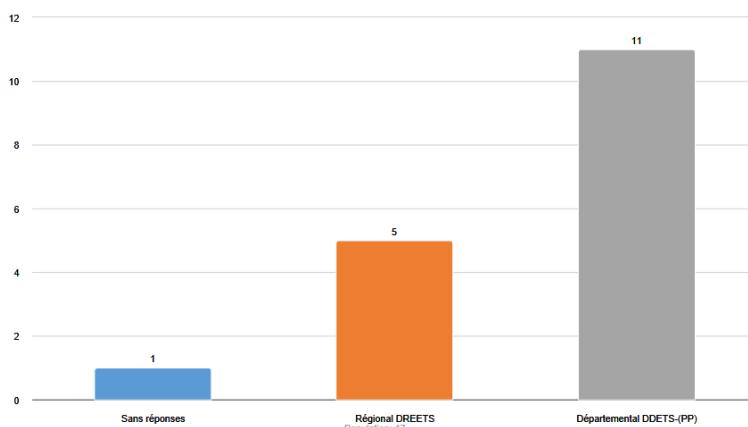
2 Les transactions pénales

2.1 L'échelon d'instruction des transactions pénales est principalement le département

24. Dans votre région, quel échelon territorial instruit les PV des agents de contrôle en vue d'une transaction pénale ?



25. Quel échelon territorial conduit la transaction et décide du montant de l'amende ?



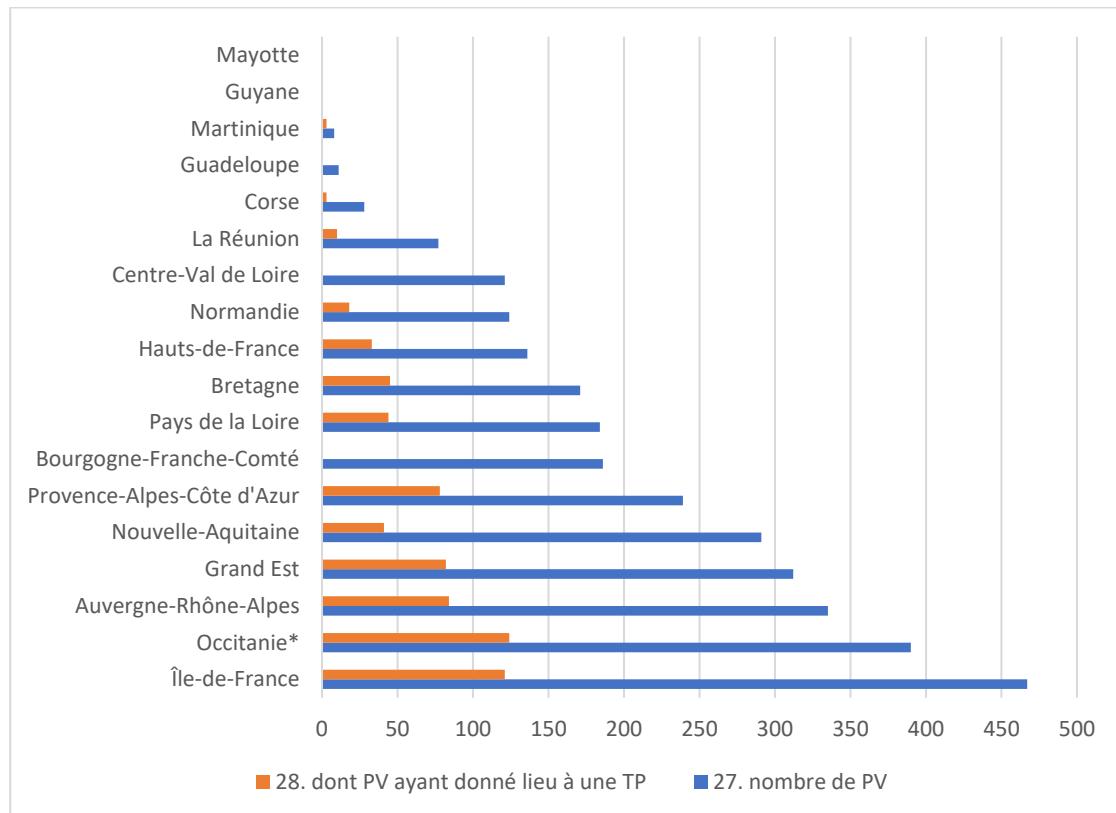
Les demandes d'homologations sont signées en département par le directeur, son adjoint ou un RUC désignés dans la délégation de signature. Au niveau régional par le directeur(trice), adjoint régional chef du pôle Travail ou RUC s'agissant des transactions sur PV d'agents de contrôle œuvrant au niveau régional (URACTI).

2.2 Près d'un quart des PV ont donné lieu à une transaction pénale

Les responsables de pôle T identifient (en 2023) un volume global de 3 080 procès-verbaux dressés par les agents de contrôle (données partielles pour la région Occitanie). Parmi ceux-ci, 686 ont donné lieu à une transaction pénale, soit 22,27 % des PV (2 régions n'ont pas identifié cette

information : CVL et BFC). Pour autant, les responsables de pôle T estiment que **15,45 % supplémentaire du total des PV auraient pu donner lieu à une transaction pénale** (soit 462 transactions pénales potentiellement).

Il convient de noter le faible taux de refus des employeurs à l'acceptation de la transaction (15,16%) et l'important taux d'homologation des transactions par les parquets (76,38%), la plupart des régions indiquant un taux d'homologation supérieur à 85% (8 régions sur 13 répondantes).



1. Région :	27. nombre de PV	28. dont PV ayant donné lieu à une TP	29. Parmi ceux-ci, combien de PV auraient pu donner lieu à une transaction pénale ?	30. TP refusées par les employeurs %	31. TP homologuées par les Parquets %
Île-de-France	467	121		14,05%	61,98%
Occitanie*	390	124	131	16,94%	86,29%
Auvergne-Rhône-Alpes	335	84		7,14%	89,29%
Grand Est	312	82	91	15,85%	84,15%
Nouvelle-Aquitaine	291	41	63	19,51%	87,80%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	239	78	49	25,64%	66,67%
Bourgogne-Franche-Comté	186				
Pays de la Loire	184	44	50	6,82%	38,64%
Bretagne	171	45	78	6,67%	95,56%
Hauts-de-France	136	33		0,00%	90,91%
Normandie	124	18		61,11%	38,89%
Centre-Val de Loire	121				
La Réunion	77	10	7	20,00%	60,00%
Corse	28	3	4	0,00%	100,00%
Guadeloupe	11				
Martinique	8	3	3	0,00%	100,00%
Guyane					
Mayotte					

* données partielles

S'agissant des transactions homologuées, les thématiques principales d'infraction relevées par les procès-verbaux concernent la santé et sécurité au travail, suivies par le défaut de déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Les PV pour travaux en hauteur et le repos dominical sont également des thématiques identifiées, mais moins fréquemment :

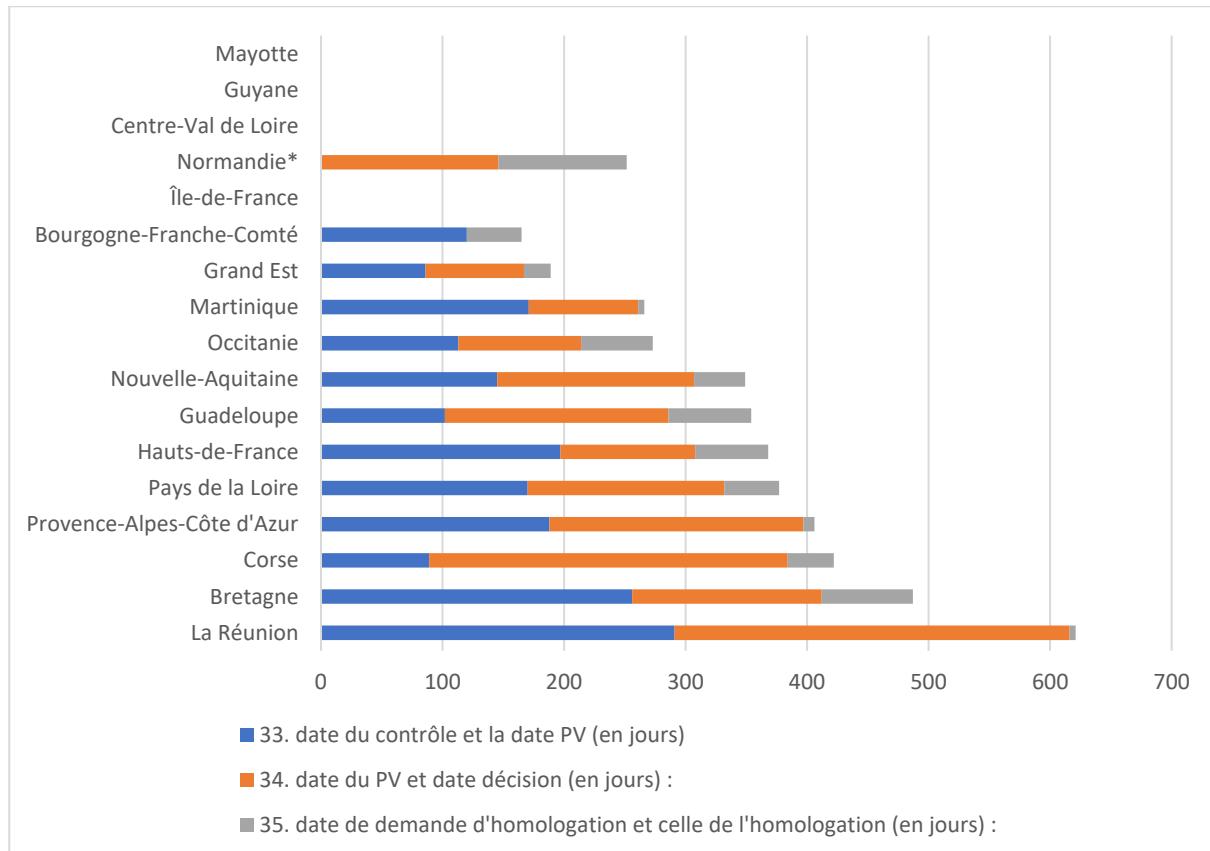
- 1. Santé et sécurité au travail : 13 mentions
- 2. Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) : 9 mentions
- 3. Durée du travail : 7 mentions
- 4. Travaux en hauteur : 5 mentions
- 5. Travail temporaire et CDD : 4 mentions
- 6. Conformité des équipements de travail : 3 mentions
- 7. Repos dominical et jours fériés : 2 mentions

2.3 Les délais de traitement des transactions pénales

Un point particulier du questionnaire traite des différents délais entre les constats de l'agent de contrôle et son procès-verbal, ainsi que ceux courant jusqu'à la décision de transaction.

Le délai moyen constaté entre les constats et le PV est de 161 jours (5,4 mois), mais la variation est importante entre les régions : de 86 jours en Grand Est à 291 jours à La Réunion.

Le délai moyen constaté par les responsables de pôle T entre le PV dressé et la transaction est de 169 jours (5,6 mois) et l'écart entre régions tout aussi important : de 81 jours (2,7 mois) en Grand Est à 325 jours à La Réunion (10,8 mois).



*Les délais exposés par la région Normandie courent de la date de réception du PV de l'agent de contrôle en DREETS. La région Centre Val de Loire, qui affiche un délai global de 900 jours, a été exclue du calcul moyen.

Les régions affichent un délai entre le PV et la transaction inférieur à 6 mois, aussi la situation à La Réunion (10,8 mois), en Corse (9,8 mois) et en PACA (7 mois) est exceptionnelle.

Enfin, les délais entre la transaction et l'homologation sont globalement très réduits, laissant à voir une assez bonne réactivité des parquets car si le délai moyen se situe à 46 jours, sur les 14 régions répondantes, quatre ont un délai moyen inférieur à un mois (PACA, La Réunion, Martinique, Grand Est).

1. Région :	33. date du contrôle et la date PV (en mois)	34. date du PV et date décision (en mois) :	35. date de demande d'homologation et celle de l'homologation (en mois) :	36. date de l'homologation et celle du paiement (en mois) :
La Réunion	9,7	10,8	0,2	3,4
Bretagne	8,5	5,2	2,5	1,9
Corse	3,0	9,8	1,3	2,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6,3	7,0	0,3	1,7
Pays de la Loire	5,7	5,4	1,5	1,7
Hauts-de-France	6,6	3,7	2,0	3,2
Guadeloupe	3,4	6,1	2,3	0,0
Nouvelle-Aquitaine	4,8	5,4	1,4	1,9
Occitanie	3,8	3,4	2,0	2,9
Martinique	5,7	3,0	0,2	1,6
Grand Est	2,9	2,7	0,7	2,2
Bourgogne-Franche-Comté	4,0	NC	1,5	1,3
Île-de-France	NC	NC	NC	NC
Normandie*	NC	4,9	3,5	2,8
Centre-Val de Loire**	NC			
Guyane				
Mayotte				
Moyenne	5,4	5,6	1,5	2,2

* les délais courrent de la réception du rapport en DREETS

** réponse non prise en compte

S'agissant du paiement des transactions, le délai moyen est de 60 jours (un peu plus de 2 mois) entre l'homologation de la transaction et le paiement par l'entreprise.

2.4 Les montants transactionnels

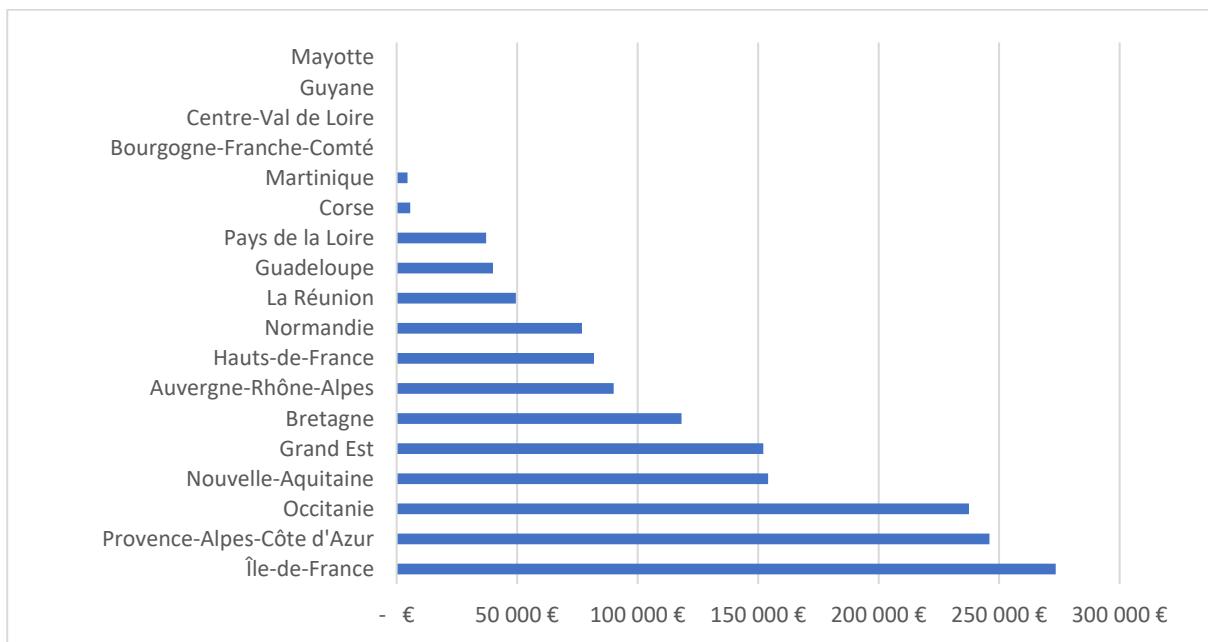
1,5 M€ d'amendes transactionnelles a été homologué en 2023.

Il est à noter que dans les échanges avec les responsables des pôles Travail des DREETS, ceux-ci indiquent avoir rencontré des difficultés à collecter les informations sur les transactions pénales. A l'occasion du questionnaire, les régions se sont, pour la plupart, organisées avec les DEETS(-PP) afin de disposer de retours d'informations plus suivis.

RAPPORT IGAS N°2024-070R (ANNEXES)

1. Région :	40. montant total des TP homologuées	41. montant total des TP payées	37. montant moyen des TP homologuée	38. montant de la TP la plus basse	39. montant de la TP la plus élevée
Île-de-France	273 480 €	178 880 €	1 500 €	300 €	50 000 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	245 958 €	216 998 €	4 193 €	100 €	30 000 €
Occitanie	237 500 €	207 500 €	NC	50 €	15 250 €
Nouvelle-Aquitaine	154 150 €	151 950 €	NC	150 €	49 000 €
Grand Est	152 150 €		2 305 €	150 €	23 625 €
Bretagne	118 200 €	107 450 €	4 186 €	300 €	15 000 €
Auvergne-Rhône-Alpes	90 075 €	84 075 €	1 524 €	275 €	9 280 €
Hauts-de-France	81 905 €	69 105 €	2 730 €	400 €	26 000 €
Normandie	76 875 €	76 375 €	10 982 €	500 €	54 000 €
La Réunion	49 500 €	46 500 €	4 650 €	500 €	21 000 €
Guadeloupe	40 000 €	NC	4 000 €	4 000 €	40 000 €
Pays de la Loire	37 150 €	19 150 €	2 950 €	750 €	12 000 €
Corse	5 650 €	5 650 €	1 883 €	150 €	5 000 €
Martinique	4 500 €	4 500 €	1 500 €	500 €	3 000 €
Bourgogne-Franche-Comté					
Centre-Val de Loire					
Guyane					
Mayotte					
total	1 567 093 €				
moyenne	111 935 €	97 344 €	3 534 €	580 €	25 225 €

A l'exception de Mayotte qui n'a pas réalisé de transaction pénale en 2023, deux autres régions (CVL et BFC) n'ont pas fait de retour d'information sur les volumes financiers.



2.5 Les thématiques des amendes transactionnelles

Les thématiques des amendes transactionnelles les plus basses : les infractions aux déclarations préalables à l'embauche

Les infractions les plus fréquentes des transactions de montant faible concernent les infractions relatives aux déclarations préalables à l'embauche (DPAE), suivies des infractions liées à la santé et sécurité au travail. Les autres thématiques sont les moins fréquemment mentionnées.

- 1. Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) : 8 mentions
- 2. Santé et sécurité au travail : 4 mentions
- 3. Autres thématiques : 3 mentions

Les thématiques des amendes transactionnelles les plus élevées : les infractions à la santé et sécurité au travail

Les thématiques les plus fréquemment mentionnées concernent la santé et sécurité au travail, suivies par le défaut de déclaration préalable à l'embauche (DPAE), les infractions à la durée du travail et aux contrats de travail. Le repos dominical et les autres thématiques sont mentionnés moins fréquemment.

- 1. Santé et sécurité au travail : 6 mentions
- 2. Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) : 3 mentions
- 3. Durée du travail : 3 mentions
- 4. Contrats de travail : 3 mentions
- 5. Repos dominical : 1 mention

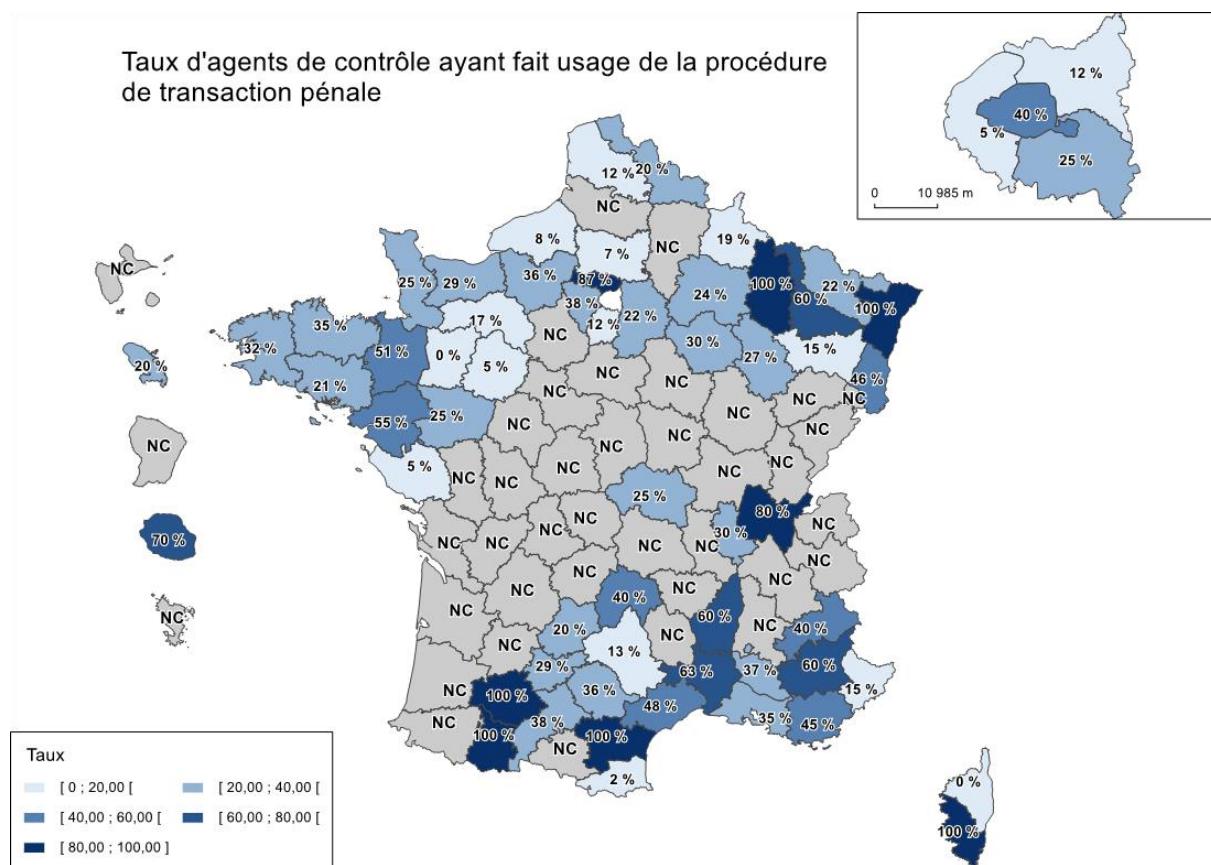
2.6 Le taux d'usage de la procédure par les agents de contrôle

Comme pour les décisions d'amende administrative, les responsables de pôle T étaient interrogés sur le taux d'agents de contrôle ayant fait usage de cette procédure au cours des trois dernières années, soit le nombre d'agent de contrôle ayant transmis au moins un PV en vue d'une transaction sur total d'agent de contrôle en poste, par département.

Un nombre conséquent de régions ne sont pas parvenues à renseigner cette donnée pour tous les départements, rendant l'analyse peu pertinente. Cette difficulté témoigne à la fois des lacunes de SUIT et du défaut de pilotage régional.

Pour autant, quelques départements affichent des taux d'usage élevés : la totalité des agents de contrôle ont transmis au moins un PV en vue d'une transaction pénale dans les départements de l'Aude, le Bas-Rhin, la Corse du Sud, la Meuse, le Gers et les Hautes-Pyrénées.

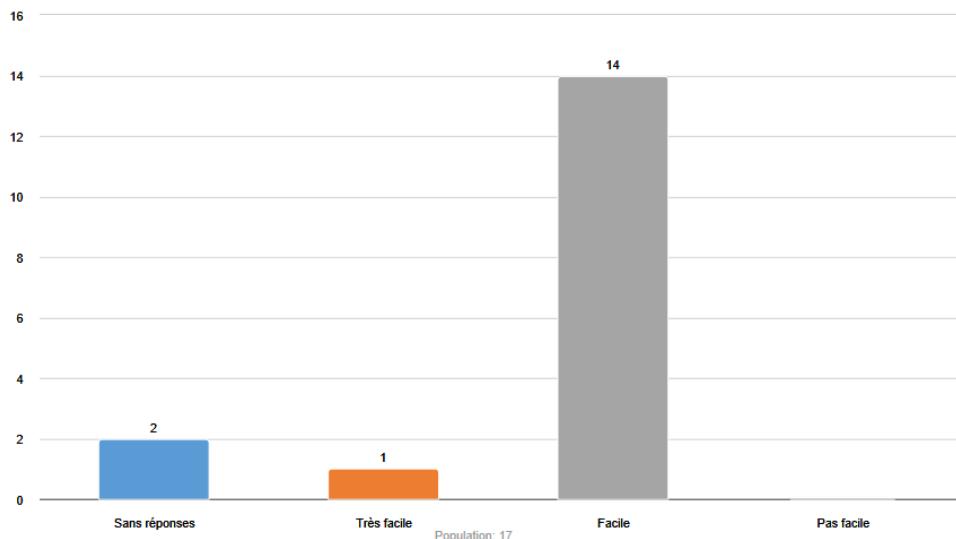
Taux d'agents de contrôle ayant fait usage de la procédure de transaction pénale



2.7 L'appréciation portée sur la procédure de transaction pénale

Les responsables des pôles T des DREETS indiquent que cette procédure est manifestement d'une grande facilité d'usage : 82,4% d'entre eux la jugeant « facile » et 5,9% « très facile » dans sa mise en œuvre.

43. Diriez-vous de la mise en œuvre de cette procédure qu'elle est ?



Une procédure plus rapide que le traitement judiciaire classique...

Les intérêts de la transaction pénale évoqués par les responsables des Pôles Travail des DREETS peuvent se classer de la façon suivante :

- Rapidité et efficacité : la procédure est plus rapide que le traitement judiciaire classique, évitant les longs délais.
- Impact et efficacité de l'amende transactionnelle : elle permet de sanctionner efficacement des manquements qui ne seraient pas toujours poursuivis par les parquets.
- Pédagogie et prévention : la procédure offre une opportunité pour les agents de discuter directement avec les entreprises, renforçant la prévention et la légitimité de l'action de l'inspection du travail.
- Flexibilité et personnalisation : elle permet de personnaliser les sanctions et d'inclure des obligations spécifiques (mesures complémentaires) pour remédier aux manquements.
- Recouvrement et exécution : assure un bon taux de recouvrement des amendes et permet l'exécution de mesures correctives.
- Allègement des procédures judiciaires : réduit la charge sur les parquets et accélère la mise en œuvre des sanctions.

... mais qui nécessite une coordination parfois complexe entre les acteurs

Au titre des freins à la mise en œuvre de la transaction pénale, les responsables des pôles Travail des DREETS mentionnent principalement :

- La complexité et formalisme administratif : la procédure est perçue comme lourde et chronophage, car nécessitant la rédaction d'un PV et le plus souvent assorti d'une audition pénale libre. Elle nécessite en outre une coordination complexe entre les acteurs.
- Les relations avec les parquets et délais : les retours tardifs des parquets et les délais d'homologation prolongent la procédure, avec des relations variables selon les parquets.
- Un champ d'application limité : certains types d'infractions ne sont pas couverts par la procédure, limitant son efficacité.
- La question de l'acceptation et de la réactivité des employeurs : les employeurs peuvent être peu réactifs ou réticents à accepter la transaction, nécessitant des discussions supplémentaires.
- Les ressources et moyens humains : les moyens humains et la réticence de certains agents compliquent la mise en œuvre de la procédure.
- L'efficacité et suivi de la procédure : des difficultés existent dans le recouvrement des amendes et le suivi des transactions non payées, réduisant l'efficacité de la procédure.

Les observations et commentaires supplémentaires des responsables des pôles Travail des DREETS font état des éléments suivants :

- Efficacité et utilisation de l'outil : la procédure est considérée efficace, mais il est nécessaire de convaincre les agents de sa facilité de mise en œuvre et de la transparence dans la détermination des montants.
- Suivi et enregistrement des transactions : l'absence de suivi centralisé et l'enregistrement des transactions dans l'outil métier SUIT et donc de requêtage DELPHES, complique la collecte de données et le suivi des transactions pénales.
- Ressources et moyens : la procédure nécessite des ressources en effectifs et le soutien d'un service de type « section centrale du travail » (SCT) efficace est un atout majeur.
- Champ d'application de la transaction pénale : il est suggéré d'élargir le champ d'application de la transaction pénale à d'autres domaines réglementaires, comme le délit d'entrave au CSE.
- Statistiques et transparence : les statistiques de réussite sont mentionnées, soulignant la nécessité d'une transparence accrue dans le suivi et la communication des résultats.

ANNEXE 7 : Eléments de parangonnage

1 Espagne

1.1 Le champ des compétences de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale, en Espagne, est plus large qu'en France

L'inspection du travail et de la sécurité sociale (ITSS), en Espagne, couvre un champ thématique plus large qu'en France, comprenant la sécurité sociale et la protection sociale, l'emploi et la formation, les relations de travail et la santé et la sécurité au travail. Compte tenu de l'organisation territoriale espagnole et des larges pouvoirs des communautés autonomes (17 régions), ces compétences sont partagées entre l'Etat (niveau central) et les régions.

Le rapport d'activité pour 2022 de l'ITSS précise que sa compétence inclut :

- tout le champ du droit du travail : les relations de travail et syndicales, la protection et la promotion de l'égalité de traitement et la non-discrimination, la prévention des risques professionnels,
- les règles en matière d'emploi et de formation professionnelle, y compris le contrôle des aides à l'emploi et à la formation professionnelle,
- les règles relatives au travail des étrangers ainsi que le détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services transnationale,
- enfin, l'ensemble des règles relatives à l'affiliation des travailleurs au système de sécurité sociale et aux cotisations sociales et les règles relatives aux prestations du système de sécurité sociale.

Alors même que des spécialisations thématiques existent dans l'exercice de ces compétences, il est cependant difficile de connaître précisément le nombre des effectifs de l'ITSS correspondant au champ couvert par l'Inspection du travail française car, dans les petites régions, les inspecteurs sont soit généralistes, soit couvrent plusieurs domaines.

Dans le champ du droit du travail, les inspecteurs de l'ITSS disposent des pouvoirs suivants, dans l'exercice de leurs compétences :

- formuler des injonctions⁵ ou des avertissements⁶,
- proposer des sanctions ou des amendes administratives, au travers de procès-verbaux d'infraction

⁵ exigences de mise en conformité avec la réglementation

⁶ comparables à des observations

- proposer à l'organisme compétent de sécurité sociale l'annulation de certaines prestations, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle causés par le défaut de mesures de sécurité et d'hygiène au travail,
- proposer des majorations ou réductions de primes d'assurance accidents et maladies du travail des entreprises, en fonction de leur comportement en matière de prévention des risques et de santé au travail,
- arrêter immédiatement les travaux ou l'activité en raison du non-respect des règles de prévention des risques au travail, s'il existe un risque grave et imminent pour la sécurité et la santé des travailleurs,
- informer le ministère public d'un comportement qui constituerait un délit
- initier une procédure judiciaire en cas d'infraction grave au droit du travail, causant un dommage financier au travailleur.

L'organisation du service de l'Inspection du travail (SIT) est régionale et le niveau « départemental » (50 provinces) ne dispose pas de compétences administratives propres, mais agit sur délégation de l'Etat ou de la région.

Le décret-loi (ordonnance) 5/2000 du 4 août 2000 définit la notion d'infraction en matière de droit du travail et classe les différents manquements, par thématiques, en 3 catégories : infractions légères, graves et très graves. Le montant des amendes s'inscrit dans une fourchette définie par type d'infraction et peut varier en fonction de critères définis par décret, et notamment de l'intentionnalité manifestée par l'employeur.

1.2 Lorsque des infractions au droit du travail sont établies, l'amende par voie administrative est majoritaire

Parmi les suites à contrôle, on trouve principalement des « injonctions », voire plus rarement des « avertissements » si le manquement ne cause pas de préjudice direct au travailleur, ce qui n'est en fait quasiment jamais le cas. L'inspecteur peut également, d'emblée, établir des procès-verbaux d'infraction, point de départ de la procédure de sanction et, très rarement procéder à des arrêts de travaux ou d'activité. Les actions en matière de « relations du travail » et de « conditions de travail/santé et sécurité au travail » font l'objet de statistiques distinctes (voir tableau *infra*).

L'injonction est particulièrement utilisée en santé et en sécurité au travail et beaucoup moins fréquente en relations du travail. Le nombre de procès-verbaux d'infraction (PVI), tant en relations du travail qu'en santé et sécurité au travail, est élevé et quasi identique (entre 22 000 et 24 000), dans chacun des deux domaines.

Ces PVI aboutissent le plus souvent à des amendes, l'amende administrative étant la plus répandue en droit du travail, en Espagne. Elle peut être accompagnée de sanctions accessoires. La saisine du juge judiciaire est exceptionnelle (moins de 5% des PVI dressés), réservée aux délits les plus graves, mettant en jeu la responsabilité pénale de l'employeur ou à ceux pour lesquels le service de l'Inspection sait que la voie judiciaire est susceptible de prospérer. Un protocole signé au niveau national entre le ministère du Travail, le Parquet général, le ministère de la Justice et le

ministère de l'Intérieur définit un cadre d'action et d'intervention en matière de santé et sécurité au travail.

L'engorgement de la voie judiciaire est une explication donnée par l'agence nationale de l'inspection du travail à la prévalence de la voie administrative. Celle-ci tient aussi au fait que, si le Parquet décide de ne pas poursuivre, le dossier reviendra alors devant le service de l'Inspection du travail, qui devra prendre une décision dans des délais plus contraints pour éviter la prescription de l'action.

L'arrêt de travaux ou d'activité est peu utilisé (77 arrêts en 2022, 80 en 2023). Il s'agit d'une mesure qui est considérée comme devant rester ultime et exceptionnelle. En effet, dans le cas d'un constat de danger grave et imminent, l'Inspecteur du travail doit privilégier la résolution immédiate de l'infraction avant de sanctionner. C'est à l'inspecteur qu'il revient également de décider la reprise des travaux. Le non-respect de la décision d'arrêt ou la reprise sans avoir mis fin aux motifs qui l'ont justifiée sont classés dans la catégorie des infractions très graves et passibles d'une sanction d'un montant minimal de 49 000 €, en dehors même de tout accident.

1.3 Une procédure de sanction centralisée, à l'échelle régionale

La spécificité de l'organisation territoriale et de la répartition des compétences, en Espagne, fait que la décision de sanctionner, en cas de violation des règles de l'ordre social, relève de l'autorité du travail « compétente », c'est-à-dire soit de la délégation du gouvernement (administration de l'Etat) présente dans la région, soit de la communauté autonome (région).

La procédure débute par l'établissement d'un procès-verbal d'infraction par l'Inspecteur du travail, notifié à l'employeur. Le PV identifie le ou les responsables de l'infraction et expose les faits et circonstances de l'infraction, le type et la classification (légère, grave ou très grave) de l'infraction, et le montant de la sanction proposée. Le cas échéant, il mentionne les sanctions accessoires proposées et les responsables solidaires ou subsidiaires de l'infraction (par exemple le donneur d'ordre, les sous-traitants...). Le PVI est également transmis au chef du SIT, au niveau local, qui peut décider de transmettre le dossier au Parquet, si l'infraction constitue un délit susceptible d'être poursuivi par la voie judiciaire, selon les critères définis par la réglementation et précisés par le protocole précité.

La phase d'instruction relève d'un service instructeur, disposant d'un personnel dédié à cet effet. Une fois accompli le processus contradictoire (par écrit) avec le contrevenant, la décision est prise par l'organe administratif compétent. Elle indique le montant de l'amende, qui diffère souvent du montant initialement prévu dans le PV de l'Inspecteur, et les voies de recours. La divergence entre le montant initialement indiqué et finalement imposé est liée aux éléments que le service instructeur va -ou non- retenir à charge et à décharge (infraction insuffisamment établie, circonstances...) et à la cohérence avec les sanctions infligées dans des cas similaires. Il est toutefois très rare que le service instructeur propose l'annulation de la procédure et l'absence de sanction.

L'Espagne dispose aussi d'une modalité procédurale originale : le « paiement rapide » : dans le cas où la sanction infligée est purement pécuniaire, elle permet à l'employeur de s'acquitter immédiatement de l'amende indiquée dans le PVI de l'Inspecteur, sans passer par la phase contradictoire, avec une ristourne automatique de 40% sur le montant de l'amende. Une fois le paiement effectué, l'employeur ne dispose plus de voie de recours, gracieuse ou contentieuse. Pour l'administration, cela allège la charge administrative de traitement des procès-verbaux et d'éventuels contentieux et, pour l'employeur, cela diminue la charge financière de l'amende.

La « responsabilité solidaire » constitue une autre spécificité espagnole : en cas de co-activité (par exemple sur un chantier) ou de sous-traitance, pour éviter l'impossibilité de recouvrer des amendes qui serait liée à la disparition de petites entreprises, l'entreprise principale est tenue pour solidaire des infractions qui sont constatées et doit donc s'acquitter du paiement de la sanction. Cette responsabilité solidaire existe dans le champ des infractions à la santé et la sécurité au travail et, plus ponctuellement, sur des thématiques relevant des relations de travail (exemple : paiement des salaires, travail illégal de travailleurs étrangers). Elle ne peut toutefois être mise en jeu en matière de prestation de services internationale.

Le montant moyen des amendes était de 2 393 € en matière de relations du travail, et de 3 590 € en matière de conditions de travail, santé et sécurité au travail, en 2022.

Pouvoirs de l'inspection du travail – données 2022

Type d'acte	Nombre	Montant des sanctions administratives associées (en millions d'€)
Procès-verbaux d'infraction (total tous champs de compétence)	67 688	540,7
en matière de relations de travail	22 599	54,1
en santé et sécurité au travail (AT)	24 981	89,7
pour accidents du travail	4 572	24,9
concernant des mineurs	73	
Injonctions		
en matière de relations de travail	25 972	
en santé et sécurité au travail	173 982	
Arrêts de travaux ou d'activité	77	
Saisines du Parquet	2 070	

Source : rapport annuel d'activité de l'Inspection du travail - 2022

2 Belgique

L'inspection du travail, en Belgique, est rattachée au service public fédéral (SPF) de l'emploi.

Elle comprend deux composantes distinctes :

- le contrôle des lois sociales (anciennement Inspection des lois sociales), qui traite du droit du travail hors sécurité et santé au travail, rattachée à la Direction du contrôle des lois sociales,
- le contrôle du bien-être au travail (issu de la fusion des anciennes inspections médicale et technique), c'est-à-dire la sécurité et la santé au travail, qui relève de la Direction du bien-être au travail.

D'autres corps de contrôle interviennent dans le champ social : l'office national de l'emploi, l'institut national de sécurité sociale et la Police, qui peuvent relever des infractions dans leur champ de compétence spécifique.

Les inspecteurs sociaux ont le pouvoir :

- De fournir des renseignements et des conseils, notamment sur les moyens les plus efficaces pour respecter les dispositions en vigueur ; Le travail essentiel des inspecteurs sociaux est de visiter régulièrement les entreprises et d'enquêter sur la façon dont les dispositions légales sont effectivement appliquées. Lorsqu'il constate des infractions à la réglementation, l'inspecteur social en question peut décider que le meilleur moyen d'imposer le respect de la loi est de dresser un procès-verbal ou bien il peut persuader l'employeur responsable de s'acquitter volontairement de ses obligations en lui donnant des conseils, en l'aidant à bien comprendre les prescriptions de la loi et en lui recommandant des moyens permettant de les appliquer.
- De donner des avertissements en vue de faire cesser une infraction ; Ce mode d'intervention vise à mettre fin à une infraction pour le futur. L'avertissement n'est pas un élément constitutif de l'infraction et n'emporte d'ailleurs pas la constatation de l'infraction.
- De donner, le cas échéant en même temps que l'avertissement, un délai au contrevenant afin qu'il se mette en règle (le plus souvent avec effet rétroactif) avec la législation. Le but est d'obtenir une régularisation de la situation irrégulière, avec le plus souvent un effet rétroactif, de manière à dédommager le travailleur du préjudice qui lui a ainsi été occasionné ;
- De dresser procès-verbal (appelé communément *pro justitia*). Le PV de constat d'infraction est souvent réservé aux infractions les plus graves. Ce document permet de porter l'infraction à la connaissance du ministère public, ce qui doit être interprété comme une recommandation de poursuivre pénalement l'infraction constatée devant une juridiction pénale en vue d'obtenir une condamnation.
- De prendre les mesures visées aux articles 23 à 49 du code pénal social (pouvoirs des inspecteurs sociaux, par exemple l'accès aux lieux de travail (art. 23), l'accès aux espaces

habités (art. 24), l'audition de personnes (art. 27), la saisie et la mise sous scellés (art. 35), le prélèvement d'échantillons (art. 37), les constatations par image (art. 39), ...

Les infractions à la législation sociales ont été divisées en 4 catégories, auxquelles correspondent des niveaux de sanction en fonction de la gravité de l'infraction.

Les amendes administratives de niveau 2, 3 ou 4 ne peuvent être imposées que si l'auditeur du travail a décidé de ne pas engager de poursuites pénales. Une amende administrative et une amende pénale ne peuvent jamais être imposées simultanément pour la même infraction.

« Échelle de gravité » de l'infraction et de la sanction	Infractions susceptibles de donner lieu à une peine de prison	Infractions susceptibles de donner lieu à une amende pénale (avec décimes)	Infractions susceptibles de donner lieu à une amende administrative (avec décimes)
Sanction de niveau 1 ⁷ (infractions mineures)	Non	Non	Amende administrative de 80 € à 800 €
Sanction de niveau 2 ⁸ (infractions de gravité moyenne)	Non	Soit une amende pénale de 400 € à 4000 €	Soit une amende administrative de 200 € à 2000 €
Sanction de niveau 3 ⁹ (infractions graves)	Non	Soit une amende pénale de 1600 € à 16000 €	Soit une amende administrative de 800 € à 8000 €
Sanction de niveau 4 ¹⁰ (infractions très graves)	Peine d'emprisonnement de 6 mois à 3 ans	Et/ou une amende pénale de 4800 € à 56000 €	Soit une amende administrative de 2400 € à 28000 €

⁷ Est puni d'une sanction de niveau 1,

- toute personne qui se présente sur un chantier temporaire ou mobile et n'enregistre pas immédiatement et quotidiennement sa présence sur le chantier (art. 132/1).
- L'employeur qui fournit des renseignements inexacts ou omet de lui fournir les renseignements nécessaires au sujet d'un de ses travailleurs bénéficiant d'une suspension ou à la réduction des prestations de travail.

⁸ Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'a pas respecté les limites quotidiennes et hebdomadaire de la durée du travail (art. 138)

⁹ Exemple art. 152 : Est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur qui

- occupe un travailleur à temps partiel en dehors de l'horaire qui a fait l'objet de la publicité prescrite par la loi précitée du 22 décembre 1989, sans tenir un document dans lequel sont consignées toutes les dérogations à l'horaire normal de ce travailleur, ni utiliser un moyen de contrôle équivalant autorisé par la loi précitée du 22 décembre 1989 ou par le Roi ;
- fait ou laisse exécuter des prestations à un travailleur à temps partiel en dehors de l'horaire de travail qui a fait l'objet de la publicité prescrite par la loi précitée du 22 décembre 1989, sans que mention en soit faite dans le document ou par les moyens de contrôle visés au 1^o.

¹⁰ Exemple art. 175 (main d'œuvre étrangère) : Est puni d'une sanction de niveau 4, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation de travailleurs étrangers, a fait ou laissé travailler un ressortissant étranger qui n'est pas admis ou autorisé à séjourner plus de trois mois en Belgique ou à s'y établir.

2.1 Les poursuites administratives constituent une part prépondérante des suites à contrôle

2.1.1 Des conditions préalables encadrées et centralisées au niveau fédéral

Pour que des poursuites administratives puissent être entamées, il faut que les deux conditions suivantes soient réunies :

- qu'un procès-verbal de constatation d'une infraction ait été dressé par l'inspection compétente ;
- et que, à la suite de la transmission du procès-verbal à l'Auditeur du travail¹¹ :
 - soit celui-ci ait décidé de renoncer aux poursuites pénales en classant le dossier sans suite. Cette condition n'est toutefois pas nécessaire pour les infractions possibles d'une sanction de niveau 1, qui sont d'emblée traitées par la Direction des Amendes Administratives.
 - soit ce dernier n'ait pas pris de décision dans un délai de six mois à compter du jour de la réception du procès-verbal (art. 72, alinéa 2 Code pénal social).

Les procès-verbaux d'infraction sont transmis, dès qu'ils sont établis, à l'Auditeur du travail de la juridiction compétente, qui dispose donc d'un délai de six mois pour prendre une décision de poursuite ou un avis de renonciation aux poursuites (le silence gardé pendant six mois vaut renonciation). L'administration du travail ne dispose donc pas d'un pouvoir autonome de sanction, hormis *de facto* pour les infractions les moins graves, dites de niveau 1, où elle se saisit du dossier sans attendre l'avis de l'Auditeur du travail qui, en application d'une circulaire du collège des procureurs généraux, ne poursuit jamais ce type d'infractions. De même, l'inspection du travail ne dispose d'aucun moyen pour orienter les suites à ses contrôles vers la voie pénale ou administrative.

Le traitement des amendes administratives est centralisé : c'est en effet, au sein du ministère fédéral de l'emploi (service public fédéral de l'emploi – SFP Emploi), la direction des amendes administratives (DAA) qui réceptionne l'ensemble des dossiers non poursuivis pénalement et qui va décider de la suite à leur donner : soit une amende administrative, soit un classement sans suite, soit une « déclaration de culpabilité¹² ».

2.1.2 Les poursuites administratives sont majoritaires

En 2023, 11 756 procès-verbaux ont été dressés, couvrant un total de 22 380 infractions constatées dans le champ du droit social (droit du travail, emploi, sécurité sociale). Le nombre de PV est dans l'ensemble stable depuis 2018, même si on note une légère augmentation en 2023. 27% de ces PV émanaient de l'inspection chargée du contrôle des lois sociales, 24,6% de l'office national pour

¹¹ Celui-ci exerce les missions de ministère public au sein de chacun des 9 tribunaux du travail provinciaux.

¹² Acte sans effet juridique immédiat, mais qui sert par exemple à réprimer plus sévèrement le contrevenant en cas de récidive.

l'emploi (ONEM), 24% de l'Inspection nationale de la sécurité sociale, 4% de l'inspection du contrôle du bien-être et 7% de la Police.

Les inspections du contrôle des lois et du bien-être, sur un périmètre juridique correspondant à celui de l'inspection du travail française, ont donc établi en 2023 près d'un tiers des PV du champ social, soit environ 3 700.

Les poursuites pénales sont peu nombreuses et leur part relative a tendance à diminuer, depuis 2021 : ainsi, les amendes pénales, qui représentaient 18,24% en 2021 ne concernaient plus que 12,21% des dossiers traités en 2023. La proportion des amendes administratives tend elle aussi à décroître entre 2020 et 2022, même si elle reste prépondérante (près du tiers des dossiers transmis à la DAA), alors que s'accroît notablement le nombre de dossiers restant à traiter.

2.1.3 Des délais de traitement très longs

Le processus de traitement des procès-verbaux, qui fait intervenir les autorités judiciaires en préalable à un traitement administratif des dossiers apparaît chronophage : des dossiers sont ainsi prescrits, faute de traitement dans les délais légaux.

La priorité donnée à la voie judiciaire explique en partie ces retards puisque, même si la DAA peut se saisir d'un dossier en l'absence de réponse de l'Auditorat du travail à l'issue d'un délai de 6 mois, elle utilise en fait relativement peu cette possibilité et préfère fonder son action sur un avis explicite de renonciation à agir de la part de l'Auditeur. N'ayant pas de prise sur les délais de la voie judiciaire, la DAA traite encore des dossiers de 2019, 2020 mais aussi de 2023, en fonction de la date de renonciation de l'Auditeur.

2.2 L'arrêt de travaux ou d'activité relève d'un corps d'inspection distinct

Faute d'un entretien avec les responsables de cette inspection, la mission n'a pu recueillir d'informations sur la mise en œuvre pratique de cette procédure, dont l'originalité tient au fait que la décision de reprise des travaux ou de l'activité relève de l'employeur.

Le code pénal social prévoit en effet que :

Art. 46. L'ordre de cessation du travail

Les inspecteurs sociaux peuvent :

1^o ordonner la cessation de tout travail sur un lieu de travail ou sur un autre lieu soumis à leur contrôle, si la santé ou la sécurité des travailleurs l'exige ;

2^o ordonner la cessation de tout travail pour lequel, conformément à la réglementation applicable sous leur surveillance, des mesures organisationnelles doivent être prises, lorsque ces mesures n'ont pas été prises et que, par conséquent, la sécurité ou la santé des travailleurs peuvent immédiatement ou à terme être mises en danger.

Cette cessation est ordonnée en attendant que les personnes tenues à ces obligations aient pris ces mesures.

Art. 47. L'ordre d'évacuation

Les inspecteurs sociaux peuvent faire évacuer immédiatement chaque lieu de travail ou chaque autre lieu soumis à leur contrôle, si le danger leur apparaît comme imminent.

Art. 48. L'apposition de scellés

Les inspecteurs sociaux peuvent mettre sous scellés des lieux de travail, d'autres lieux soumis à leur contrôle, des équipements, des installations, des machines, du matériel, des appareils, des produits ou des déchets de fabrication, si le danger leur apparaît comme imminent.

Art. 49. Les mesures à l'égard des travailleurs indépendants

Les inspecteurs sociaux peuvent entreprendre les actions énumérées aux articles 43, 44, 46, alinéa 1er, 1^o, 47 et 48 vis-à-vis des travailleurs indépendants qui œuvrent sur un même lieu de travail avec des travailleurs et ont, de ce fait, des obligations en application de la réglementation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

ANNEXE 8 : Les formations aux « nouveaux pouvoirs »

La mission a demandé à l'INTEFP la constitution d'un fichier de présentation des formations relatives aux nouveaux pouvoirs attribués à l'inspection du travail par l'ordonnance du 7 avril 2016.

Ce fichier présente, pour les années 2016 à 2023, les trois types de formations

- formations statutaires et préparation aux concours (FSPC)
- formation continue (FC),
- plans régionaux de formation métier (PRFM).

Le dénombrement des stagiaires inscrits à cette dernière catégorie de formation n'est pas fiable pour les premières années de l'analyse et peut être sous-estimé.

Les formations sont regroupées en quatorze thématiques :

- nouveaux pouvoirs
- amendes administratives
- droit administratif
- durée du travail et rémunération
- travail illégal
- transport routier
- arrêts de travaux
- santé et sécurité au travail
- agriculture
- BTP
- risque électrique
- risque chimique
- amiante
- équipements de travail.

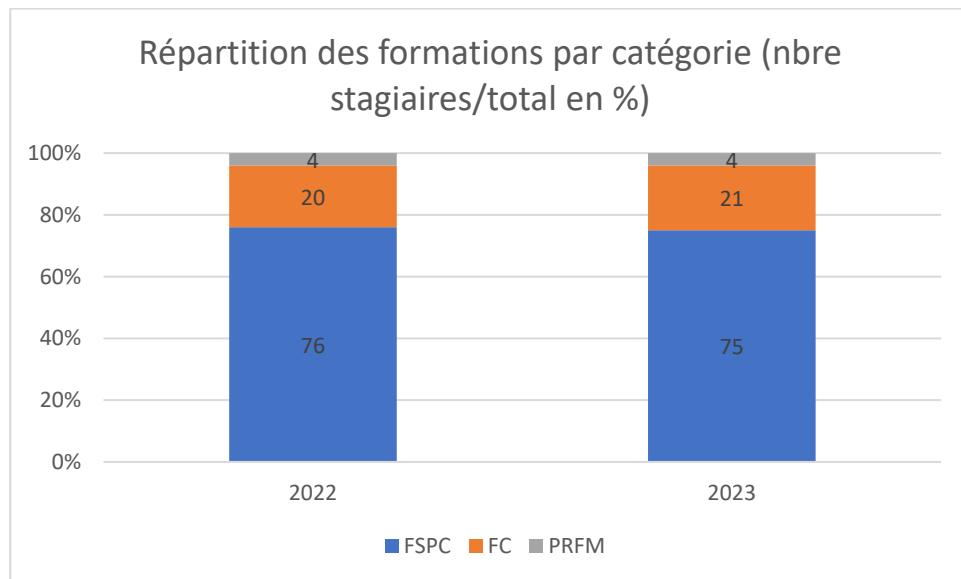
L'ensemble des données est issu des fichiers fournis par l'INTEFP et les traitements ont été réalisés par la mission.

1 Les formations statutaires et de préparation au concours occupent une place majeure dans le dispositif de formation aux nouveaux pouvoirs

Les FSPC accueillent environ les trois quarts des stagiaires sur les formations aux nouveaux pouvoirs.

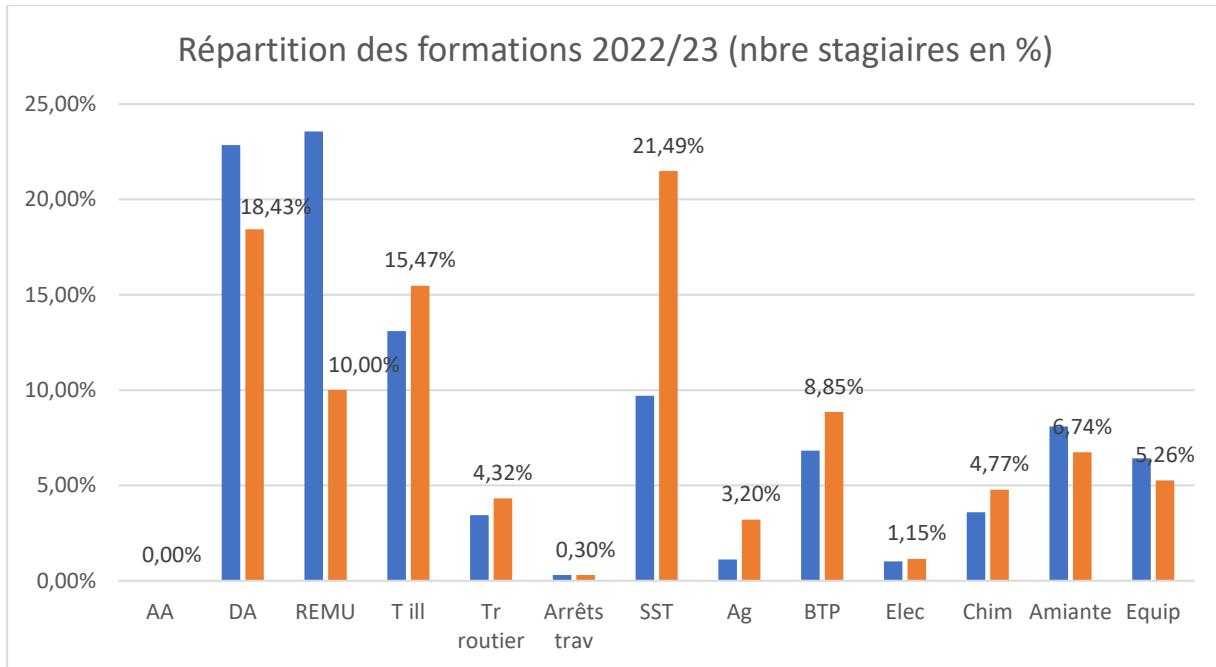
Les stagiaires en formation continue en représentent actuellement le cinquième.

Enfin, les stagiaires en PRFM en représentent actuellement moins de 5%.



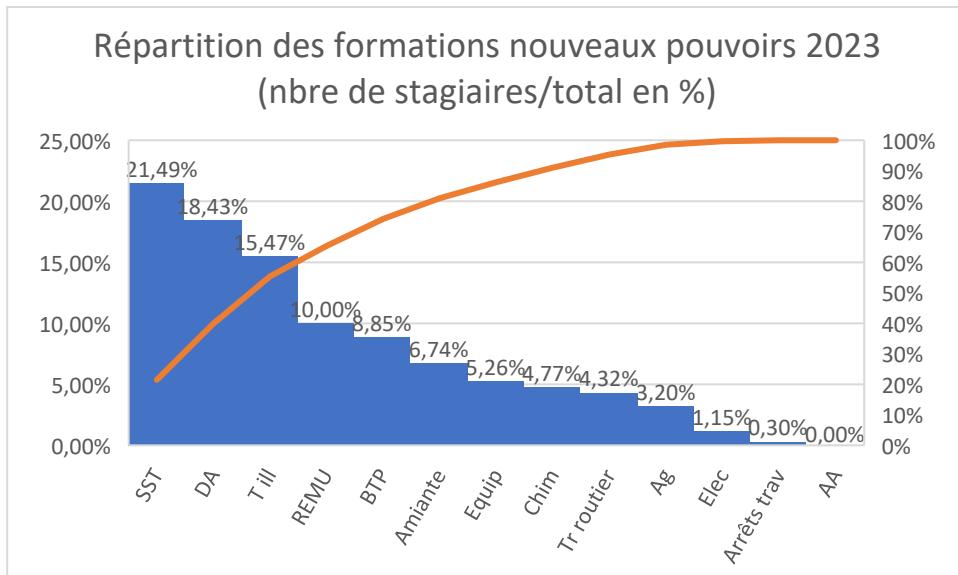
2 Les formations généralistes accueillent le plus grand nombre de stagiaires

C'est le cas particulièrement pour les formations en droit administratif, en santé et sécurité au travail, ainsi que pour les formations traitant du travail illégal et de la durée du travail et des rémunérations. Ces quatre formations accueillent les deux-tiers des stagiaires.



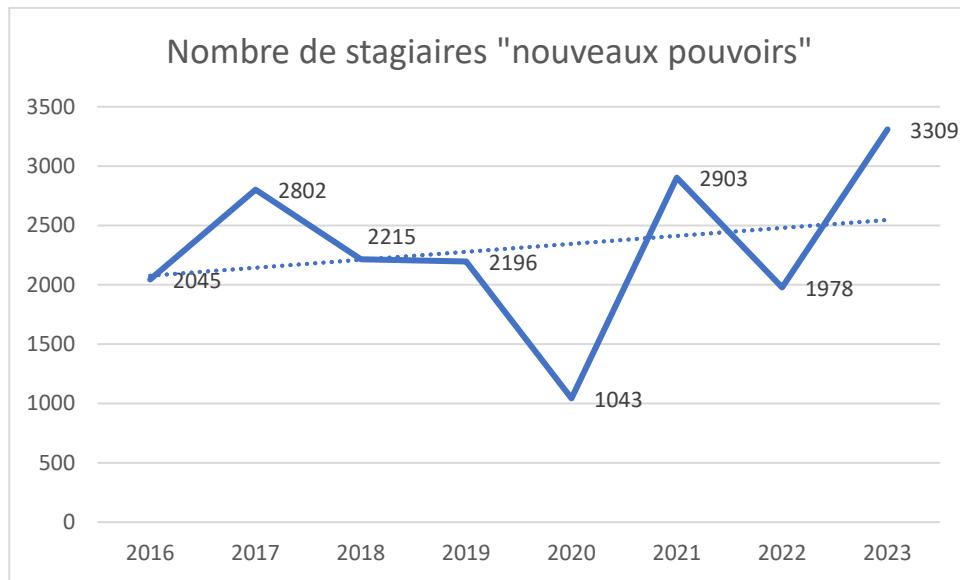
Des formations plus spécialisées accueillent de 5 à 10% des stagiaires en 2023 : BTP, amiante, équipement de travail, risque chimique.

On note que les formations arrêts de travaux, amendes administratives ou risque électrique accueillent très peu, voire pas de stagiaires. Il ne paraît pas exister de formation spécifique aux transactions pénales.



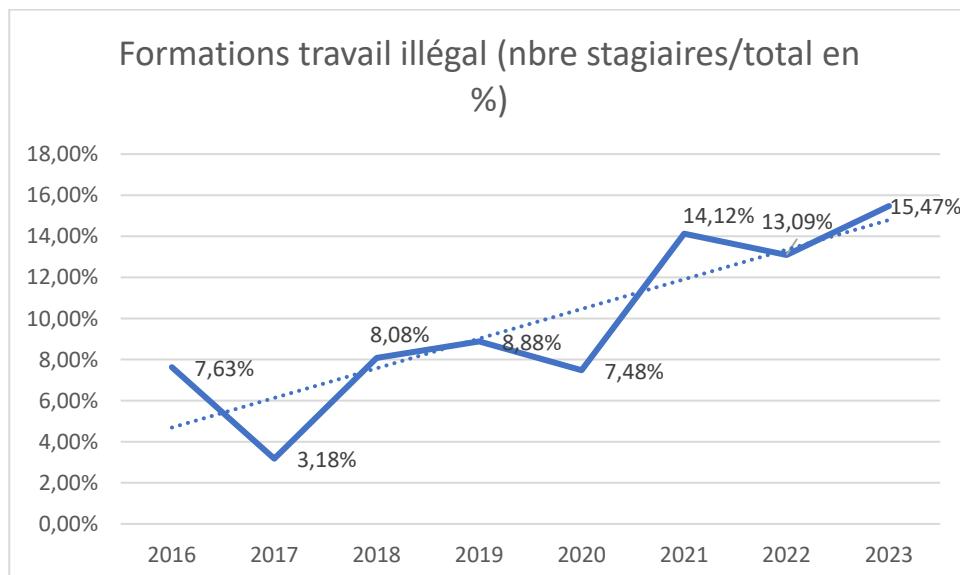
3 Le nombre de stagiaires formés aux « nouveaux pouvoirs » a fortement évolué dans le temps depuis 2016

Hormis l'année 2020 atypique, la courbe de tendance montre une légère progression du nombre de stagiaires.

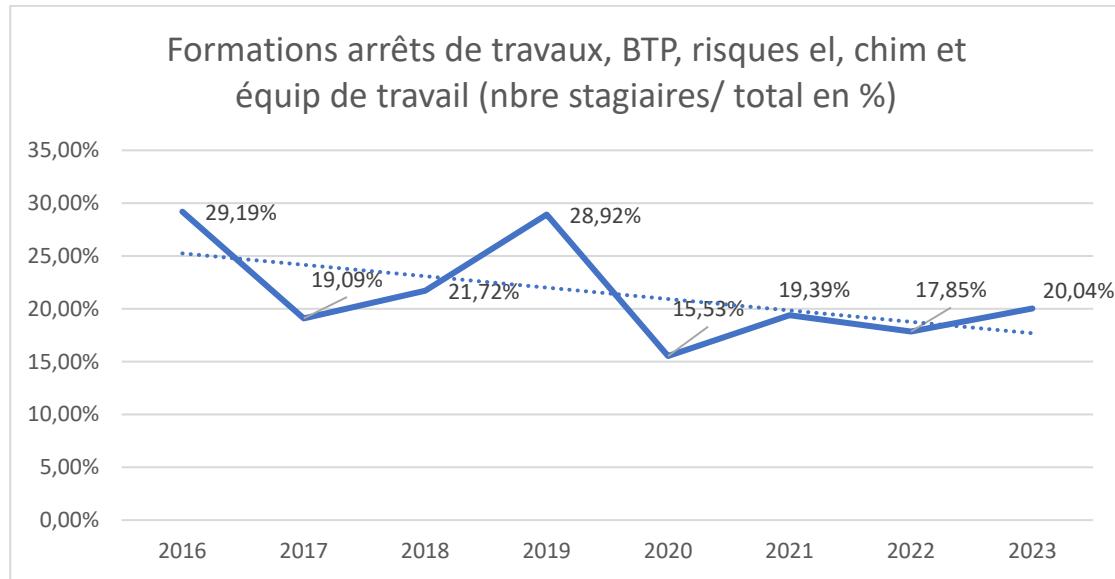


Indépendamment des formations généralistes, les formations spécialisées portant sur la mise en œuvre des nouveaux pouvoirs évoluent de la manière suivante.

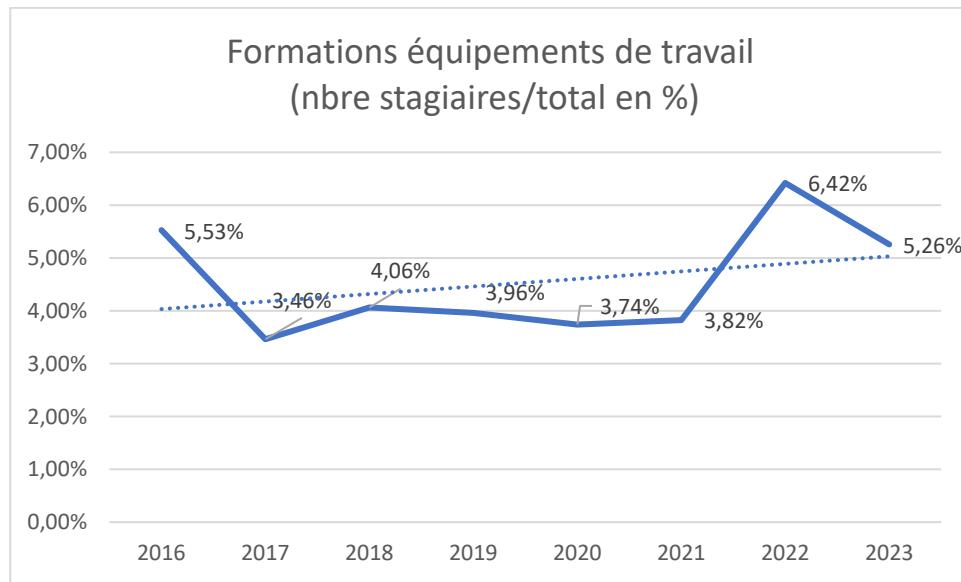
3.1 Les formations portant sur le travail illégal progressent de manière tendancielle



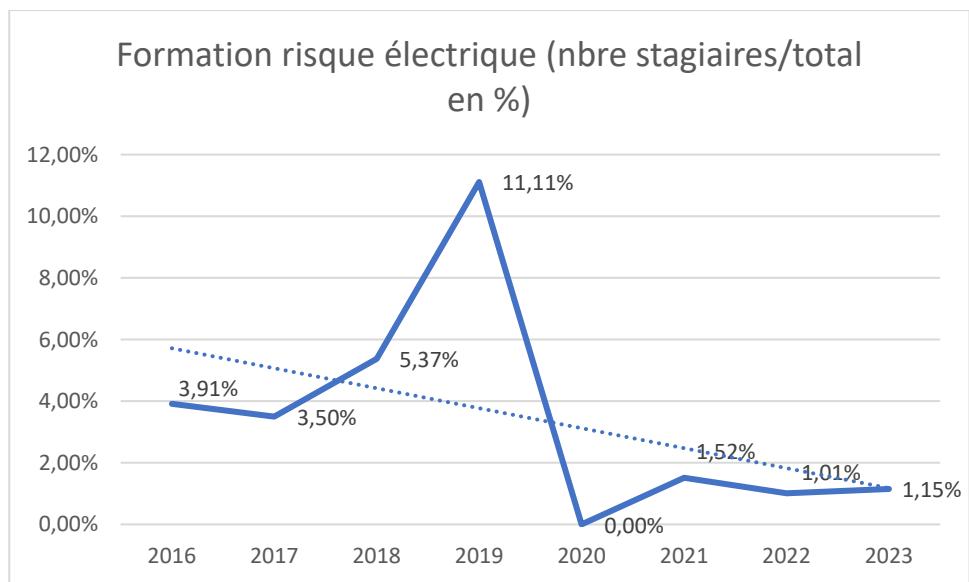
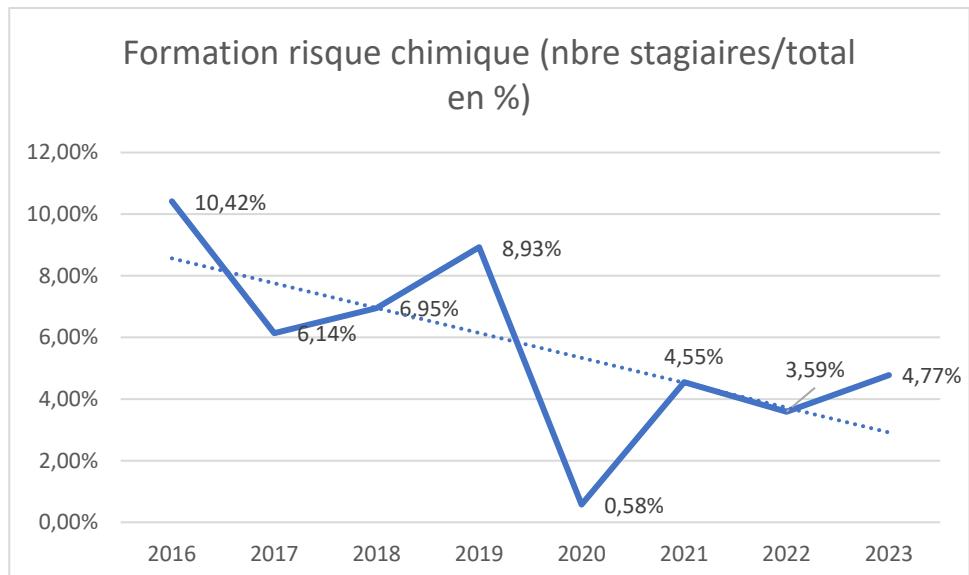
3.2 L'agrégation des formations portant sur les arrêts de travaux, les risques électrique, chimique et les équipements de travail a tendance à diminuer dans l'ensemble des formations consacrées aux « nouveaux pouvoirs »



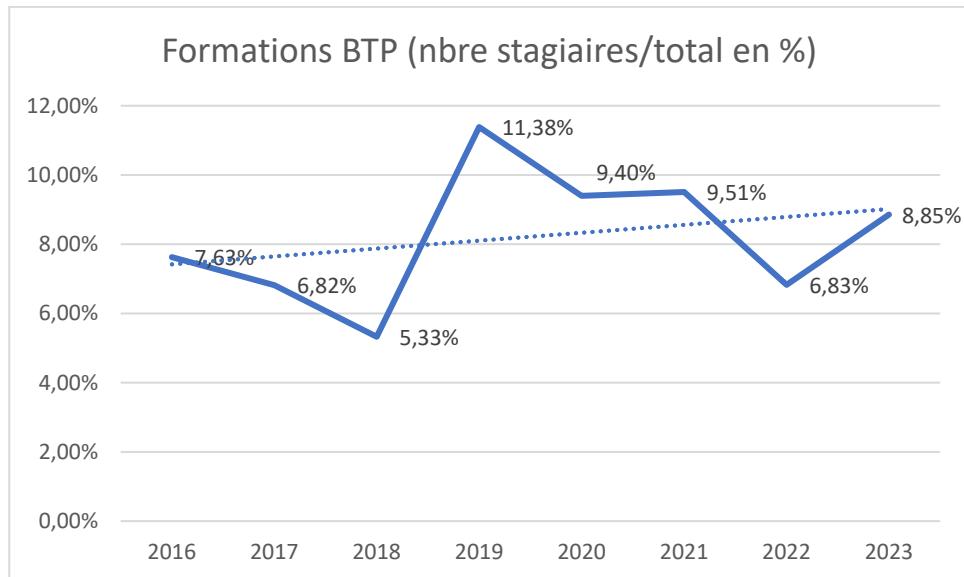
3.3 Les formations portant spécifiquement sur les équipements de travail sont en légère progression



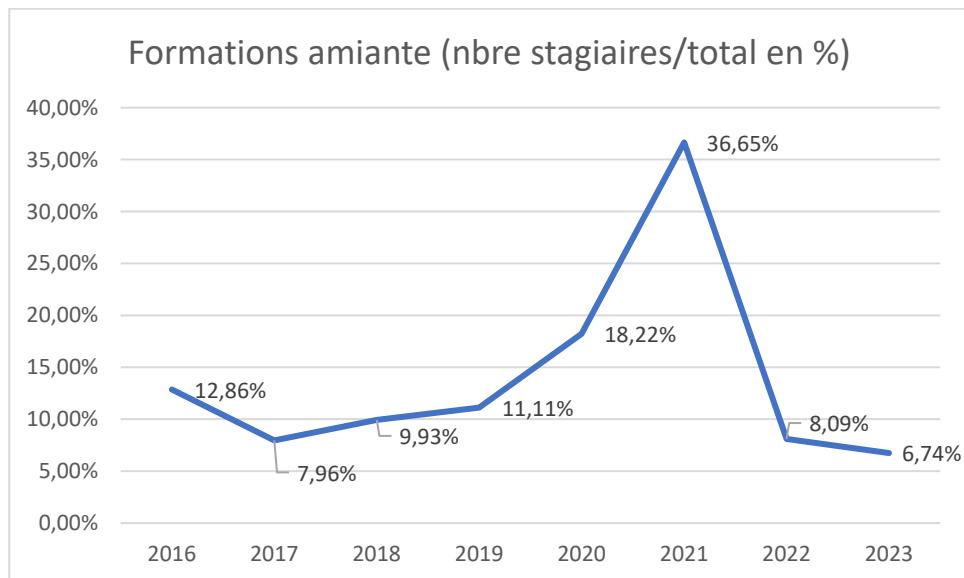
3.4 Les formations aux risques chimique et électrique sont en décroissance



3.5 Les formations au secteur du BTP (comprenant les contrôles de chantier et les chutes de hauteur) sont en légère croissance tendancielle

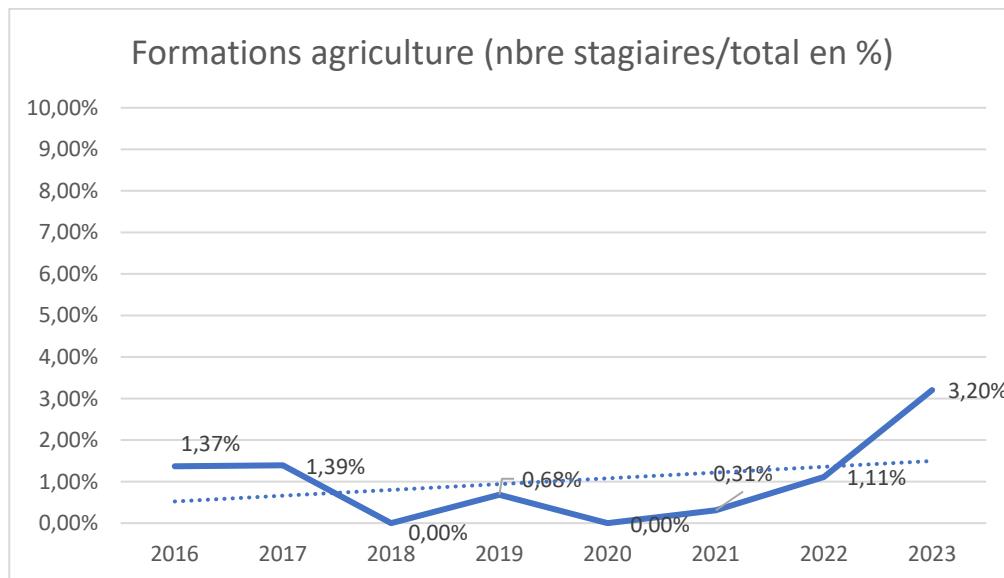
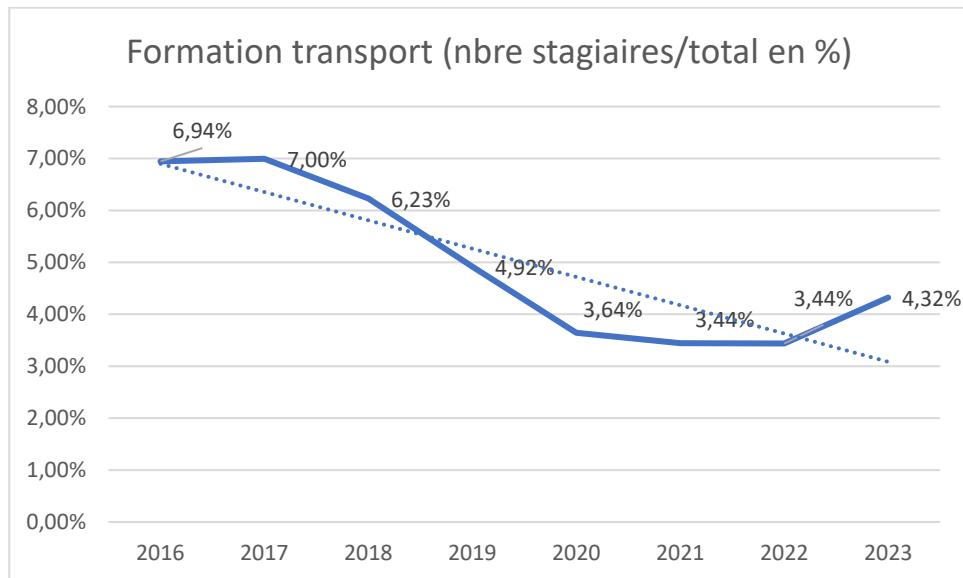


3.6 Les formations au risque amiante paraissent en légère décroissance, après neutralisation de l'année 2021 atypique

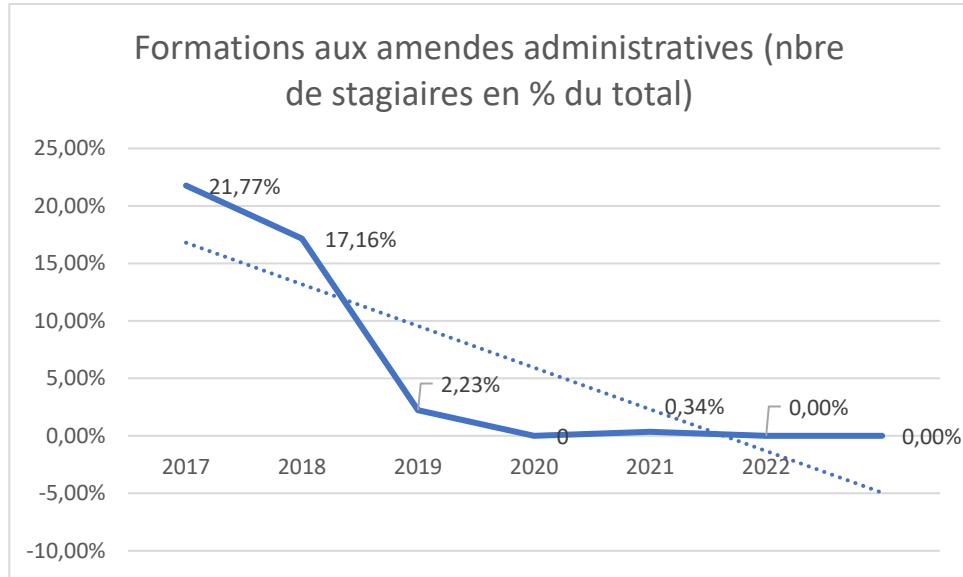


L'INTEFP indique que 2021 est l'année de mise en place des formations « repérage avant travaux amiante » dispensée en PRFM, nouveauté réglementaire, qui permet de mettre en œuvre les nouveaux pouvoirs (amende administrative pour non-respect du repérage avant travaux) : 958 des 1064 stagiaires de la thématique sont des stagiaires RAT (repérage avant travaux amiante pouvant impliquer sur de amendes administratives).

3.7 Parmi les formations relevant de secteurs d'emploi spécifiques, le transport régresse et l'agriculture paraît se redresser en 2023



3.8 Les formations spécifiques aux amendes administratives ont disparu, après un effort important de formation en 2017 et 2018



L'INTEFP indique que la formation « Amendes administratives » est désormais « intégrée dans les modules de droit administratif. Cette question est également abordée dans les modules pour lesquels cette suite est possible (RIT...). La dernière session proposée en 2021 n'a attiré qu'une dizaine de stagiaires. Le réseau étant par ailleurs très sollicité, cette formation spécifique n'a pas été reprogrammée. »

Le fichier communiqué à la mission ne fait pas apparaître de formation consacrée spécifiquement aux transactions pénales, non plus qu'aux mesures de protection des mineurs. L'INTEFP indique que le sujet des transactions pénales est intégré aux formations relatives à l'action pénale. Les questions de machines dangereuses pour les mineurs sont examinées avec les formations relatives aux équipements de travail.

ANNEXE 9 : Pièces jointes, contributions de la CFDT et de la CGT

Paris, le 19 novembre 2024

Objet : Note en réponse à l'enquête de l'inspection générale des affaires sociales sur les « nouveau pouvoirs » de l'inspection du travail tels qu'issus de l'ordonnance n°2016-413 du 7 avril 2016.

1- Données contextuelles

L'IGAS a été missionnée par la direction générale du travail afin d'évaluer la mise en œuvre des « nouveaux pouvoirs » attribués aux agents de contrôle de l'inspection du travail destinés à renforcer leurs prérogatives notamment sur le champ de la protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, des travailleurs, mais également leurs pouvoirs d'enquête en particulier sur les situations de traite des êtres humains.

Ces nouveaux pouvoirs permettent ainsi aux agents de l'inspection du travail d'agir directement et efficacement sur les situations d'exposition des travailleurs à des risques graves pour leur sécurité et leur santé (exposition aux chutes de hauteur, risque électrique, risque chimique et amiante) permettant le retrait immédiat, d'agir en urgence sur les situations d'exposition des jeunes travailleurs à des risques graves.

Ces attributions sont corrélées par la possibilité offerte aux services de l'inspection du travail de solliciter des sanctions administratives pouvant être prononcées par le niveau régional à l'encontre d'employeurs auteurs d'infractions à certaines règles simples en droit du travail, ou encore de leur proposer des transaction pénales, c'est-à-dire de contracter une convention homologuée par le procureur de la république afin de prononcer une sanction pénale sans pour autant aller jusqu'aux poursuites devant les juridictions judiciaires.

Près tout de suite 10 ans à la mise en œuvre de ces attributions, la **CFDT** soutien la démarche d'en dresser le bilan afin d'évaluer leur mobilisation effective par les services de l'inspection du travail, leurs impacts éventuels sur l'effectivité du droit du travail en entreprise, et d'identifier les difficultés que cela peut soulever pour les agents de l'inspection du travail pour enfin apporter des améliorations à ces dispositifs.

2- Position de la **CFDT** sur les « nouveaux pouvoirs » de l'inspection du travail

La **CFDT** par la voix de son Syndicat National Travail-Emploi- Formation Professionnelle (SYNTET-CFDT), représentatif au ministère en charge du travail, a soutenu dès 2005 l'attribution de nouveaux pouvoirs pour l'inspection du travail. Un livre blanc intitulé « *Soutenir et renforcer l'inspection du travail, les attentes de la CFDT* », revendiquait outre un renforcement des effectifs de contrôle, la définition de priorités nationales, la mise en place d'actions collectives, le développement d'appui et d'experts auprès des services de contrôle, mais aussi que des sanctions administratives soient mobilisables pour toutes les infractions contraventionnelles prévues au code du travail (pages 10 et 11 du livre blanc).

Ces infractions mineures telles que l'absence d'affichages obligatoires dans les entreprises ou encore l'absence de décompte des horaires de travail, étaient peu poursuivies par la justice et donc souffraient d'une impunité tendant à rendre l'application de ces obligations ineptes.

En 2012, et sous l'impulsion du ministre du travail Michel Sapin, était lancée une vaste réforme de l'organisation du système d'inspection du travail par la création des unités de contrôle, services regroupant en moyenne une dizaine d'inspecteurs, placés sous la responsabilité d'un responsable chargé de l'animation et du pilotage des actions de contrôle.

Le corolaire de cette nouvelle organisation était de placer la DGT en position de véritable autorité centrale de l'inspection du travail, chargée de fixer la politique de contrôle qui devait répondre aux préoccupations du monde du travail et des risques professionnels générant des accidents et maladies professionnelles.

La **CFDT** a soutenu cette réforme y voyant ainsi la possibilité de garantir une cohérence d'action de l'inspection du travail, et une montée en efficacité de son activité. Toutefois, nous avons considéré que cette réforme ne pouvait aboutir pleinement qu'aux conditions expresses de revaloriser le corps de l'inspection du travail en transformant les postes de contrôleurs en inspecteurs, en renforçant les effectifs aussi bien d'agent de contrôles que de personnels administratifs et d'attribuer de nouvelles prérogatives de contrôles et de sanction.

La **CFDT** a ainsi revendiqué, l'extension des pouvoirs d'arrêts de travaux à toute activité présentant un danger grave et imminent pour les travailleurs, des pouvoirs de prélèvement effectifs de toute substance ou matière dangereuse pour la santé, la possibilité de saisir tout documents utiles aux enquêtes et contrôles de l'inspection du travail et enfin la généralisation des sanctions administratives aux infractions de nature contraventionnelles.

Ces demandes étaient justifiées par le taux d'accident du travail élevé en France, la nécessité de permettre un alignement sur les attributions dont bénéficient les inspections du travail en Europe (en particulier l'Espagne, le Portugal, l'Italie ou encore la Grèce qui pratiquent la sanction administrative depuis très longtemps), et de garantir l'effectivité des règles protectrices des travailleurs les plus exposés aux risques professionnels le plus graves.

La **CFDT** a été partiellement entendue avec l'ordonnance du 7 avril 2016. Toutefois, les pouvoirs publics de l'époque s'étaient engagés à évaluer la situation sous un délai non fixé et envisager d'étendre ces capacités juridiques d'action dans le futur sans fixer de délai dans le réexamen de la situation. En dépit de ces engagements et à la faveur des changements politiques, ces sujets n'ont jamais été revus et la situation est restée en l'état.

3- Appréciation sur la situation actuelle

Nous considérons que l'attribution de ces nouveaux pouvoirs a été une avancée significative pour l'efficacité des contrôles de l'inspection du travail. Non pas tant sur l'aspect répressif que les sanctions administratives représentent, puisqu'elles ne visent que de infractions mineures, mais sur l'aspect dissuasifs de celles-ci, puisque leur calcul permet ainsi, sans aller toujours jusqu'à leur prononcé, de multiplier leur quantum par le nombre de salariés concernés et le nombre de commission. Cet aspect dissuasif aboutit très fréquemment à la régularisation spontanée de l'infraction par l'employeur. L'inspection du travail n'est pas un corps de contrôle qui s'inscrit dans une pratique répressive mais par ses conseils et ses observations, premier geste de contrôle utilisé, fait œuvre de beaucoup de pédagogie et de persuasion.

L'avancée majeure réside plus pour nous à l'extension des arrêts de travaux en particulier sur les risques le plus dangereux pour la santé et la sécurité des travailleurs quand bien même la mise en œuvre de certains de ces arrêts restent complexes à mettre en œuvre en particulier sur le risque électrique compte tenu du fait que ce risque est particulièrement technique et requiert une connaissance technique que les agents ne maîtrisent pas nécessairement.

Ces dernières années ont vu l'extension progressive de nouveaux moyens d'action à la main des services de l'inspection sur de nouvelles thématiques telles que l'égalité professionnelle avec la possibilité d'infliger une

pénalité très dissuasive pour les entreprises qui ne respectent pas les obligations en la matière ou encore de permettre la suspension d'une activité impliquant le recours illégal à une prestation de service internationale.

La **CFDT** soutient ce mouvement de renforcement des prérogatives de l'inspection du travail qui permet ainsi d'adapter ses moyens d'action juridique aux sujets qui traversent le monde du travail, dans un contexte de plus en plus concurrentiel et mondialisé, dans l'objectif de garantir aux travailleurs des conditions de travail qui protègent leurs droits fondamentaux et leur dignité.

C'est dans cet objectif que la **CFDT** considère que l'inspection du travail doit pouvoir exercer ses missions dans les meilleures conditions et ne peut que revendiquer la poursuite du renforcement de ses pouvoirs.

4- Poursuivre le renforcement des pouvoirs de l'inspection du travail

Comme évoqué, notre organisation syndicale s'est partiellement satisfaite des apports de l'ordonnance de 2016. Nous considérons que si des progrès ont bien été réalisés, ils ressentent encore à être poursuivis.

En effet, les sanctions administratives sont encore trop peu utilisées par les agents de contrôle (environ 1900 sanctions prononcées par an soit en moyenne une sanction mobilisée par agent par an), les arrêts de travaux restent encore circonscrits à des situations de travail limitativement énumérées par le code du travail, dans un contexte où l'accidentologie en milieu professionnel ne baisse pas, voire s'aggrave (environ 700 accidents mortels par an).

- La **CFDT** revendique l'extension des sanctions administratives à toutes les infractions contraventionnelles. Cette position est ancienne et répond à la nécessité de pouvoir garantir l'effectivité du droit sur les dispositions du code du travail qui traite du quotidien des travailleurs. Les tribunaux sont engorgés et la justice manque de moyens pour poursuivre et audiencer ces infractions.
Ainsi, en afin de s'adapter notamment à l'aggravation des conditions de travail, en lien avec le changement climatique, il conviendrait de permettre à l'administration du travail de sanctionner directement l'exposition des travailleurs aux fortes chaleurs sans que l'employeur prennent les mesures adaptées pour protéger ses salariés.
- La **CFDT** revendique également l'extension des décisions d'arrêt de travaux aux situations qui ont généré un accident du travail grave ou mortel. Actuellement l'inspection du travail ne peut en rien faire cesser une situation de travail qui a eu pour conséquence un accident du travail. Cette situation est anormale et doit être prévue par les textes.
- La **CFDT** demande que les arrêts de travaux puissent s'appliquer à toute situation de travail qui expose à un danger grave et imminent. En l'état du droit seuls certains risques sont considérés (chute de hauteur, ensevelissement, exposition à l'amiante etc.). L'utilisation d'une machine dangereuse par exemple ne peut faire l'objet d'une interdiction d'utilisation prononcée par l'inspection du travail. Tout au plus, l'inspection du travail peut-elle demander à l'employeur de faire vérifier la conformité de cette machine et en cas de besoin mettre en demeure l'employeur d'effectuer les réparations nécessaires. Mais aucune consignation n'est possible ce qui expose les travailleurs à des risques pour leur sécurité en cas d'utilisation.

Mais au-delà de ces renforcements de l'existant, la **CFDT** demande que des actions structurelles soient engagées par les pouvoirs publics afin que l'inspection du travail puissent assumer ses missions avec efficacité et en cohérence avec les besoins du monde du travail.

La **CFDT** demande la mise en place d'une politique pénale nationale qui garantisse de meilleures suites aux procédures pénales engagées par les agents de contrôle du ministère du travail. La possibilité de mettre en œuvre la procédure de transaction pénale est trop faiblement utilisée par les services de l'inspection du travail. Cette situation résulte d'une absence de politique pénale du travail décidée en lien avec le ministère de la justice et qui serait matérialisée par une convention nationale cadre.

L'avantage de cet outil juridique est d'apporter une réponse pénale efficace et systématique tout en évitant d'engorger les juridictions.

Les infractions le plus graves doivent en outre toujours être traitées pénalement et aboutir à des poursuites et des condamnation (délits en matière de santé et sécurité au travail, travail illégal, entrave au instances représentatives du personnel).

Enfin, l'efficacité de l'action de l'inspection du travail et des suites qu'elle donné à ses interventions, résident aussi sur la garantie de pouvoir renforcer ses moyens matériels et humains.

Avec moins de 2000 agents de contrôle en poste actuellement pour 4 millions d'entreprises actives et 26 millions de salariés, l'effectif actuel ne permet pas une présence des services de l'état pour accomplir convenablement les missions exigées, notamment assurer le contrôle des règles de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et prévenir les accidents.

Le contexte actuel de baisse continue des effectifs et les annonces récentes pour le ministère du travail alors même que les accidents du travail sont encore très importants (plus de 500 000 accidents du travail en 2022, soit une hausse de 12% depuis 2021, et 700 accidents du travail mortels ce qui représente en moyenne 2 morts du travail par jour), militent pour que le nombre d'agents de contrôle soit significativement renforcé et non réduit.

Outre les agents de contrôle, le personnel administratif doit lui aussi être préservé. Maillon essentiel de la chaîne de traitement des procédures, les effectifs des services support doivent également être efficacement renforcés.

CGT-TEFP – Eléments portés à la connaissance de l'IGAS dans le cadre de la mission sur les « nouveaux pouvoirs » de l'inspection du travail

En préambule, notre OS n'a évidemment aucune hostilité s'agissant de l'élargissement des pouvoirs d'action et de sanctions de l'inspection du travail. Nous n'avons de cesse de dénoncer l'insuffisance des moyens de l'inspection du travail et l'insuffisance des sanctions infligées à la délinquance patronale. Nous insistons notamment régulièrement sur les accidents du travail et sur les carences de la politique pénale du travail. Nos écrits sont nombreux sur le sujet et nous vous invitons à consulter la [rubrique « Inspection du travail »](#) de notre site internet.

Il nous paraît très utile, 10 ans après sa mise en œuvre, de tirer un bilan du plan « Ministère fort » et nous ne doutons pas que vous aurez beaucoup de matière à analyser dans le cadre de votre mission. Il nous semble toutefois impossible de faire le bilan des « nouveaux pouvoirs », sans tenir compte du contexte globalement très défavorable qui a été celui de l'inspection du travail, dans la même période :

- S'agissant des effectifs, nous n'y reviendrons pas longuement, sachant que la Cour des comptes a fait un travail très précis sur ce point ; il est néanmoins compliqué de tirer un bilan des « nouveaux pouvoirs » conférés à l'inspection du travail, alors que sur la même période, ses effectifs ont fondu : de 2400 agent.es de contrôle sur le terrain en 2014, à 1700 aujourd'hui ; il nous semble difficile de ne pas en tenir compte ; il est évident que la mise en œuvre de nouveaux outils est rendue plus difficile quand il faut contrôler des secteurs plus importants, sans parler des situations d'intérim qui pèsent énormément sur les capacités d'action de nos collègues ; nous venons de mettre à jour la carte interactive des sections vacantes : malgré le satisfecit du DGT, seuls 19 départements ont tous leurs postes pourvus et seuls 32 ont moins de 10% de postes vacants ; 39 départements ont encore plus de 20% de postes vacants.
- S'agissant des conditions concrètes d'exercice de nos missions : la réforme OTE est une catastrophe, nous ne le dirons jamais assez et ses conséquences pèsent très lourd et très négativement sur les conditions d'exercice des missions de contrôle ; il est en effet compliqué d'intervenir rapidement sans voiture de service ou sans EPI ; on en est là, dans certains départements ;
- La pression du chiffre et du résultat facilement objectivable progresse très nettement dans les services, du fait de l'administration et des primes discrétionnaires, part toujours plus importante de la rémunération des agent.es de contrôle, ce qui nuit à la qualité du travail et à certains types de procédures, jugées plus complexes et/ou plus chronophages, sans parler de l'effet délétère sur la santé des agent.es.

Une fois le contexte posé, quelques éléments de fond s'agissant des « nouveaux pouvoirs » (liste non exhaustive) :

- **Sur les sanctions administratives**, commençons par le positif : ce type de sanction nous semble utile, notamment sur les thématiques où nos services peinaient à convaincre les parquetiers (durée du travail, stagiaires,...) ; une fois qu'on a dit ça, plusieurs points à analyser ou revoir :
 - o Point préalable : pour analyser correctement les amendes administratives et les transactions pénales, il faudrait comparativement analyser les suites données aux procédures pénales des agent.es de contrôle, par rapport à la période précédente. Les « nouveaux pouvoirs » des agent.es de contrôle dans ces champs pourraient sembler un succès, car elles sont utilisées, mais cela serait une erreur de ne pas analyser comparativement le nombre des procédures qui ne sont plus suivies et ne font plus l'objet de condamnations pénales, par rapport à la période antérieure. En effet, la baisse du nombre de poursuites et de condamnations est peut-être supérieure au nombre d'amendes et de transactions. Ainsi, peut-on vraiment dire que les nouveaux pouvoirs ont répondu au problème des classements sans suite sans avoir cette vision

plus générale ? Si, au final, le nombre de dossiers effectivement réprimés (pénalement ou administrativement) est inférieur à ce qui existait avant du fait de la baisse du nombre d'ITs mais aussi des moyens de la justice et des DR, le bilan global ne peut pas être considéré comme positif. Nous voudrions avoir des chiffres très précis sur ce point et regrettons l'abandon par la DGT de l'observatoire des suites pénales qui semble toutefois avoir pris conscience de son erreur (cf. Déclarations de M. Ramain, à l'occasion du bilan 2023 de l'inspection du travail aux « partenaires sociaux », mais pas ceux de son Ministère). Nous insistons : si ce travail comparatif n'est pas fait (ce qui semble être le cas puisqu'aucune de vos questions ne porte sur les suites pénales), alors l'analyse sur les alternatives n'aura guère de sens ;

- Nous notons de réelles différences entre les régions qui nous semblent devoir être interrogées ; les montants des amendes prononcées sont notamment très différents ; un cadre plus clair et beaucoup plus sévère nous semble devoir être fixé ;
- Nous notons souvent une relative faiblesse des montants d'amende demandés au regard des totaux encourus, particulièrement en durée du travail (phénomène de sanctions multiples) - ces faibles montants ont potentiellement peu de caractère dissuasif ;
- Le manque de moyens humains est également patent du côté des services instructeurs, ce qui nuit aux délais de traitement, notamment s'agissant des thématiques moins fréquentes ; certaines procédures tombent en raison de la prescription, courte pour ce type d'infraction et facilement atteinte en cas de processus de double instruction, comme actuellement en IDF ;
- D'un point de vue procédural, il y a sans doute des choses à revoir : les services instructeurs sont amenés à tenir un contradictoire qui peut les amener à "refaire l'enquête" déjà effectuée par l'agent.e de contrôle, ce qui fait du travail supplémentaire potentiellement inutile et peut discréditer les agents. Les rapports demandés aux agents, d'autre part, sont parfois excessivement complexes dans leur structuration pour des infractions simples (ex : absence de toilettes sur chantier) ;
- Une crainte plus ou moins fondée du contentieux peut parfois bloquer anormalement certaines procédures ;

- **Sur les transactions pénales**, dans le même esprit que nos remarques relatives aux sanctions administratives, l'essor de la transaction pénale permet la concrétisation de sanctions, à valeur pédagogique. Cela contribue à faire respecter le droit du travail, mais a pour contrepartie la dé penalisation du droit du travail. L'entreprise sait qu'elle peut espérer transiger et va faire des calculs de type coût/avantage, pouvant aller jusqu'à choisir de commettre l'infraction puisque le risque est mesuré. La peur du gendarme peut s'effacer ; la question est aussi celle des modalités de mise en œuvre par les agents du SIT.

- **Sur l'élargissement du dispositif d'arrêt d'activité**

- Il nous semble indispensable de le revoir s'agissant du risque chimique - CMR, aux effets souvent différents, rendant les procédures complexes et le risque contentieux fort ; l'arrêt d'activité CMR suppose d'avoir pu établir la réalité de l'exposition aux CMR au préalable ; or bien souvent les données sont lacunaires en entreprise : absences d'informations sur les produits utilisés (FDS notamment), sur la capacité des extractions, absence de mesurages de la composition des émanations, produits intermédiaires... Le texte exige pour engager la procédure soit le dépassement de la VLEP (ce qui suppose un mesurage, et laisse hors champ les situations où la mesure sera inférieure) soit l'insuffisance des mesures de prévention CMR ; or dans ce second cas, il faut déjà que la démarche de recherche de substitution ait eu lieu et ait été conclusive, ou que des mesurages puissent établir l'insuffisance du confinement ou des aspirations. Seules les situations d'exposition manifeste (poussières dans tout l'atelier par exemple, ou absence totale d'aspiration) sont mobilisables alors que le risque CMR est invisible. A cela s'ajoute la première étape fixée par la procédure : l'employeur est mis en demeure de produire un plan d'action, et ce n'est qu'en cas d'absence ou d'insuffisance de ce plan que l'arrêt d'activité a lieu. Or il est très compliqué d'établir l'insuffisance d'un plan d'actions, mais aussi les délais requis pour la mettre en œuvre. Il pourra ainsi arriver qu'un plan de "mise en conformité" présenté ne soit que partiellement suivi d'effets. Il est certain qu'il faut renforcer les obligations de suivi et de mesurage des expositions : on pourrait

imaginer un processus d'arrêt temporaire de travaux après mise en demeure si l'employeur ne s'est pas procuré la documentation ou n'a pas procédé aux mesurages requis dans un délai imparti par une mise en demeure / demande de vérification.

- Sur l'arrêt « amiante », il faudrait pouvoir intégrer des dispositions pour qu'il s'applique sur les situations susceptibles de relever du retrait d'amiante sauvage, via les textes sur le repérage avant travaux. Du type absence de repérage = arrêt de travaux ;
- Sur l'arrêt « risques électriques », à ce stade limité au contact avec des pièces nues et à l'intervention au voisinage de lignes HT ; il serait intéressant de l'élargir à toute opération d'ordre électrique sans capacité de justifier de la détention de l'habilitation électrique correspondante ;
- Sur l'arrêt « équipement de travail », à ce stade, en simplifiant à peine, limité aux protecteurs absents ou inopérants ; il pourrait être intéressant de l'élargir à toute situation de DGI constatée par l'agent.e de contrôle (un salarié + un risque sans mesure de prévention adaptée), en s'appuyant sur les textes d'utilisation des équipements de travail (R.4323-1 et suivants). D'autre part il arrive souvent qu'on constate la présence de machines non-conformes, sans toujours voir des salariés l'utiliser ; cela constitue à ce stade une limite de cet outil.
- Il nous semble indispensable de créer un nouvel arrêt temporaire d'activité qui permettrait aux agent.es de contrôle de soustraire les travailleurs au risque sans préjudice, notamment sans perte de salaire, dès lors que le seuil d'exposition à une température extrême, fixée réglementairement aura été dépassé.

- **Sur la protection des jeunes travailleur.ses :**

- La procédure de retrait d'affectation à des travaux interdits est utile, directement à la main des agent.es de contrôle, mais le champ d'application est trop limité et les possibilités de dérogation aux travaux interdits, sur simple déclaration de l'employeur, bien trop nombreuses, nous revendiquons le retour de la demande d'autorisation à l'IT d'affectation d'un mineur à des travaux interdits, anormalement supprimée ;
 - La procédure de suspension ou de rupture du contrat d'un mineur nous semble trop complexe et chronophage (mise en demeure préalable, rapport de l'IT, décision préfectorale) ; il faudrait la simplifier et la sécuriser sur le plan juridique ; sur la base des dispositions réglementaires actuelles, il faut faire les constats, puis, dans un délai de 15 jours, faire une enquête contradictoire, envoyer le rapport au Préfet, au DR ou à son délégué de signature, et préparer la décision ; mission quasi impossible, en tout cas très difficile ;
 - Une procédure particulière doit être prévue en cas de violences sexistes et sexuelles pour protéger immédiatement et efficacement la jeune travailleuse victime, puis lui garantir les conditions de poursuite de sa formation, le cas échéant ;
 - En cas de rupture de contrat à l'amiable, le mineur est alors livré au bon vouloir du CFA pour retrouver un maître d'apprentissage et ne bénéficie pas du paiement de ses salaires jusqu'à la fin de contrat. La difficulté tient également au manque d'outils pour garantir le fait que l'apprenti retrouve un patron après la rupture, et qu'il ne soit pas lésé. Le CFA et/ou l'ancien patron devraient être débiteurs d'une obligation dans ce cadre ; on pourrait imaginer par exemple une réduction de la somme due au salarié si le patron signe une convention avec une autre entreprise qui s'engage à reprendre le jeune en apprentissage.
- Les **risques psychosociaux** sont toujours les grands absents s'agissant des outils et des possibilités d'action immédiate des agent.es de contrôle de l'inspection du travail, ce à quoi nous ne nous résignons pas et qui devrait faire l'objet d'importantes évolutions réglementaires, au regard des dégâts indéniables, parfois irrémédiables, sur la santé des travailleur.ses.