

Bilans & Rapports

L'inspection du travail en France en 2016

Édition 2017



L'inspection du travail en France en 2016

Rédigé à l'intention du Bureau international du travail
en application des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Ministère du Travail
Direction générale du travail
Service de l'animation territoriale
Département du pilotage du système d'inspection du travail

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

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

Avant-propos



Le système français d'inspection du travail connaît une profonde transformation engagée depuis 2014 pour mieux répondre aux évolutions du monde du travail, des relations sociales et des formes d'emploi. Cette mutation majeure du service public a d'abord porté sur son organisation, notamment avec la création des unités de contrôle au sein des DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi), tant au niveau départemental avec la mise en place d'unités territoriales, qu'au niveau régional avec la création d'unités spécialisées dans la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement. Un groupe national d'appui, de veille et de contrôle, service de contrôle à vocation nationale a par ailleurs été intégré à la Direction générale du travail.

L'année 2016 est donc une année de mise en place et de consolidation de la réforme, marquée notamment par la poursuite de la mise en œuvre de certaines dispositions du plan « ministère fort » comme la transformation progressive des contrôleurs du travail, cadres de catégorie B de la fonction publique française, en inspecteurs du travail, cadres A.

Associé au volet humain, le dernier volet que constitue l'ordonnance du 7 avril 2016, relative au contrôle de l'application du droit du travail, a pour objet de rénover les moyens de sanction à disposition des agents de l'inspection du travail afin d'améliorer l'efficacité des contrôles et l'évolution réelle des situations constatées sur les lieux de travail. En développant les sanctions administratives au-delà des quelques sujets auxquels elles étaient jusqu'alors cantonnées (les fraudes aux prestations de service, ou l'égalité entre les femmes et les hommes par exemple), en introduisant le mécanisme de la transaction pénale pour un certain nombre d'infractions, mais aussi en simplifiant les procédures existantes pour les rendre plus opérationnelles (arrêt d'activité en cas d'exposition à un agent cancérigène, mutagène ou repro-toxiques - CMR), l'ordonnance constitue l'un des piliers majeurs du renouveau du service public de l'inspection du travail.

Les principes essentiels de ce service public à la française sont aussi confortés :

- Une implantation territoriale proche des entreprises et des salariés afin de conserver cette capacité d'intervention au plus près du terrain. La section d'inspection demeure l'échelon territorial de base du système généraliste. Mais elle s'intègre à un cadre plus collectif - l'unité de contrôle - et s'articule avec des unités et réseaux spécialisés (unités régionales de lutte contre le travail illégal, sections à dominante transport, maritime, agriculture...)*

dont l'existence est indispensable pour garantir un haut niveau de compétence sur ces sujets particuliers ;

- Une action « en système » articulant tous les niveaux hiérarchiques du service qui concourent à l'efficacité du contrôle et des actions de conseil, d'information ou d'accompagnement ;*
- La conjugaison de la capacité d'initiative individuelle des agents de contrôle, d'ailleurs inscrite dans le code du travail par le législateur dans la loi du 8 août 2016, et de l'action collective sur la base des orientations prioritaires de contrôle -travail illégal, fraude au détachement, égalité professionnelle, amiante et chutes de hauteur- garantissant la cohérence mais aussi un impact plus fort des politiques publiques dans le domaine des relations et des conditions de travail.*

2016 a ainsi jeté les fondements d'une action plus efficace des services avec pour objectifs : le respect des droits fondamentaux des travailleurs, l'amélioration des conditions de travail et la qualité du dialogue social.

Plus que jamais, la DGT, Autorité centrale de l'inspection du travail au sens de l'article 4 de la Convention n° 81 de l'OIT et administration centrale du ministère du travail, est pleinement engagée dans cette grande transformation, indispensable pour respecter ces objectifs et les valeurs fondamentales qui les sous-tendent.

Yves STRUILLOU
Directeur général du Travail

Note liminaire

Ce document présente à l'autorité internationale les informations dont la transmission est prévue par les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)¹. Son édition annuelle permet au Bureau international du travail (BIT) de s'assurer de la conformité de l'inspection du travail nationale aux règles définies par les conventions. Elle expose à la fois les caractéristiques permanentes ou évolutives du système d'inspection, mais aussi les données de bilan issues des services, les axes et les modalités de sa réforme ainsi que ses préoccupations. Elle présente enfin les réalisations de l'année, avec des exemples illustrant les interventions des services dans leur environnement socio-économique. Ces informations rendent compte des problématiques traitées par le système d'inspection du travail dans toutes ses composantes. Sans constituer à proprement parler un bilan, elles peuvent améliorer une vision parfois extérieure et partielle de l'institution, par une communication assez large sur la manière dont l'inspection du travail évolue et concourt à l'application effective de la législation du travail.

À titre de compléments du présent ouvrage, des documents indiqués dans le corps du texte sont consultables en ligne sur le site du ministère du Travail :

<http://travail-emploi.gouv.fr/ministeredocumentation-et-publications-officielles/rapports/>

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

Chiffres clés

		2016	2015	2014
Champ d'intervention	Entreprises relevant du contrôle de l'inspection du travail (en millions)	1,76 *	1,82*	1,82
	Salariés (en millions)	18,7 *	18,2	18,2

Organisation	Unités de contrôle	232 UC territoriales 28 UC régionales	232 UC territoriales 28 UC régionales	232 UC territoriales 28 UC régionales
	Nombre d'établissements par agents de contrôle	808	831	814

Personnel (en ETP au 31 décembre)	Responsables d'unités de contrôle	208	209	226
	Inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises	1 506 (dont 248 lauréats de l'EPIT**)	1 196 (dont 205 lauréats de l'EPIT**)	1 060 (dont 205 lauréats de l'EPIT**)
	Contrôleurs du travail chargés du contrôle des entreprises.	745	992	1 176
	Agents chargés du contrôle des entreprises	2 251	2 188	2 236
	Assistants au contrôle	800	813	829
	Agents appui-ressources-méthodes (ARM)	62	64	90
	Médecins inspecteurs du travail	28	32	31
	Ingénieurs de prévention	61	65	68
	Agents des services de renseignement du public	480	480	512
Ratio : nombre de salariés par agent de contrôle	8 307	8 500	8 139	

Activité	Interventions	253 000	201 600	220 800
	Contrôles, en % des interventions	49	51	54
	Lettres d'observation	155 000	119 272	131 639
	Mises en demeure	4 750	2 444	3 068
	Procédures pénales engagées	8 390	2 785	3 748
	Sanctions administratives	950	19	-
	Arrêts et reprises de travaux ou d'activité	5 180	3 973	4 498
	Enquêtes et examens de documents	53 600	86 479	91 226
	Nombre moyen d'intervention/agent de contrôle	122	92	99

* Sources : CLAP 2014, Siene. Différentes de celles des années antérieures, ces sources ont été retenues.

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



I - Champ d'intervention, organisation, moyens de fonctionnement

A - Une compétence généraliste

1. Le périmètre d'intervention

La mission d'inspection du travail est assurée pour l'essentiel par le ministère chargé du travail. Le service d'inspection du travail est compétent, sauf exception, pour l'ensemble des établissements du secteur privé², dans tous les secteurs d'activité hors administrations publiques et territoriales : industrie, commerce, services, agriculture, transports, activités de la mer ; à la seule exception de quelques secteurs à technicité particulière, où l'inspection est confiée à des agents relevant d'autres ministères ou autorités de tutelle³.

La compétence de l'inspection du travail française est plus large que dans d'autres États⁴. Elle s'est progressivement et davantage étendue au cours des douze dernières années⁵. Cette extension du domaine d'intervention a rendu d'autant plus nécessaire un fonctionnement en « système » plus affirmé⁶.

Les services veillent à l'application de normes⁷ juridiques : textes législatifs (lois, ordonnances), réglementaires (décrets, arrêtés, codifiés ou non dans le Code du travail)⁸, dispositions du Code de la santé publique, du Code rural et de la pêche maritime, du Code du travail maritime, du Code de l'environnement, du Code de la Sécurité sociale, etc.), textes d'origine conventionnelle, notamment les conventions collectives.

L'inspection du travail intervient sur l'ensemble de la relation de travail (relations individuelles et collectives de travail, conditions de travail, conditions

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

3. Dans les mines et carrières, les industries électriques et gazières, les installations nucléaires de base, les établissements de défense. Voir *infra*.

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

5. Les causes de cette extension sont diverses : « privatisation » de grandes entreprises publiques, fusion des services d'inspection (2009), extension de certains textes à de nouveaux secteurs, parution de textes augmentant le champ d'action, exercice effectif de compétences jusqu'alors demeurées plutôt virtuelles (par exemple dans les hôpitaux), etc.

6. Sur ces sujets, voir notamment : Thomas Kapp, Paul Ramackers, Jean-Pierre Terrier, *Le système d'inspection du travail en France : missions, statuts, moyens et fonctionnement*, Éditions Liaisons, février 2013, 502 p., publié sous l'égide de l'INTEFP. Préface du Directeur général du travail.

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

8. S'agissant des textes parus en 2016 en matière de travail, voir à la fin du présent rapport.

d'emploi, au regard de l'interdépendance des différentes règles gouvernant la relation de travail : régularité de l'emploi, licéité du contrat de travail, organisation et durée du travail, dialogue social, formes et niveaux de rémunération, conditions et équipements de travail).

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

Au-delà de ce périmètre toujours évolutif mais relativement bien cerné, l'inspection du travail dispose d'une compétence d'investigation *a priori*, en présence de toute situation ou relation de travail, pour en vérifier la légalité⁹. La compétence s'étend donc à une grande variété de situations de travail : candidats au marché du travail¹⁰, travailleurs, employeurs, personnes bénéficiaires du travail ou donneurs d'ordre. Les travailleurs concernés peuvent par ailleurs appartenir à toute sorte de catégories¹¹ et présenter toute sorte de caractéristiques ayant ou non un effet sur la légalité de la situation ou de la relation de travail : mineur ou adulte, étudiant, stagiaire, sans emploi ou occupant plusieurs emplois, demandeur d'emploi, bénévole, associé ou mandataire de société, ressortissant étranger, artisan, auto-entrepreneur¹², retraité, etc.

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

Les travailleurs étrangers détachés inscrits dans les déclarations de prestations de services réalisées par les entreprises étrangères étaient de 354 000 en 2016, 286 025 en 2015 et 228 600 en 2014. Autour de ce type de travail tout à fait légal, un important phénomène de fraude s'est développé, difficilement quantifiable, conduisant les services à effectuer des contrôles nombreux sur des présomptions de travail illégal¹³ ou mettant ainsi en évidence des fraudes à la réglementation du travail.

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

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

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

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

13. Voir en partie III, la lutte contre le travail illégal.



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

Certains facteurs sont par ailleurs susceptibles d'avoir un impact sur l'activité des services, comme les défaillances d'entreprises qui appellent des interventions en matière de constat et signalement du non-paiement des salaires et/ou de renseignement des salariés sur leurs droits. En moyenne, environ 60 000 entreprises employant des salariés font chaque année l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

2. Des missions réparties entre plusieurs services

La fonction d'inspection du travail est assurée dans la quasi-totalité des secteurs économiques concurrentiels, par 3 860 agents, dont 2 250 agents de contrôle proprement dits, affectés en unité de contrôle dans les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte).

La compétence de l'inspection du travail est étendue depuis le 1^{er} janvier 2012 à l'ensemble du secteur du transport et de la distribution d'électricité. Elle comprenait déjà la société Électricité Réseau Distribution France (ERDF, 36 000 salariés). L'autre entreprise du secteur est Réseau de transport d'électricité (RTE, 8 500 salariés). Les articles R. 8111-8 à 12 introduisent une exception de compétence dans trois secteurs restreints : les industries électriques et gazières, les mines et carrières, les établissements des armées. Une cinquantaine d'autres agents dépendent ainsi d'autres administrations :

- dans les mines et carrières, ainsi que dans les ouvrages hydroélectriques concédés, les agents des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) ;
- dans les centrales nucléaires, les agents de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) ;
- dans les emprises de la défense nationale, par les agents de l'inspection du travail dans les armées (ITA).

Ces quatre services concourent à la mission générale d'information, de contrôle et de conseil en se concertant entre eux, notamment en application de conventions de coopération précisant les objectifs et modalités de celle-ci. En tant que services d'inspection du travail, ils agissent sous l'autorité centrale de la (DGT), sauf l'inspection du travail dans les armées.

Compétence de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)

L'Autorité de sûreté nucléaire, autorité administrative indépendante, assure au nom de l'État, le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection pour protéger les travailleurs, les patients, le public et l'environnement des risques liés aux activités nucléaires. Elle contribue à l'information des citoyens.

Dans les centrales nucléaires de production d'électricité (CNPE), l'inspection du travail a été assurée dès les origines par l'administration chargée du contrôle technique. Les inspecteurs du travail habilités par l'ASN y exercent en pleine compétence¹⁴, parmi d'autres fonctions, l'ensemble des missions d'inspection du travail, sous l'autorité du ministre chargé du travail¹⁵. Des ingénieurs ou techniciens sont habilités à cet effet en qualité d'inspecteurs du travail. La santé, la sécurité, les conditions de travail et la qualité de l'emploi des salariés d'Électricité de France (EDF), de ses prestataires ou sous-traitants, au même titre que la sûreté des installations, font l'objet d'un contrôle coordonné, qu'il s'agisse de la construction, de l'exploitation et du démantèlement d'une centrale nucléaire.

L'ASN exerce les missions d'inspection du travail dans les dix-neuf centrales nucléaires en fonctionnement, les huit réacteurs en démantèlement et le réacteur EPR (*European Pressurized Reactor*) en construction à Flamanville. L'effectif travaillant dans une centrale nucléaire varie de 800 à 2 000 personnes. Le nombre total de salariés affectés sur l'ensemble des sites nucléaires est d'environ 26 000.

Dans les CNPE, les inspecteurs du travail de l'ASN ont quatre missions essentielles :

- contrôler l'application de la législation du travail dans tous ses aspects (santé, sécurité et conditions de travail, enquêtes sur les accidents du travail, qualité de l'emploi, relations collectives) ;
- conseiller et informer les employeurs, les salariés et les représentants du personnel sur leurs droits et obligations et sur la législation du travail ;
- faire remonter à l'administration les informations sur les évolutions du travail et les carences éventuelles de la législation ;
- faciliter la conciliation entre les parties.

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

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



Compétence des DREAL¹⁶ et DRIEE¹⁷

Les barrages hydroélectriques

S'agissant des aménagements hydroélectriques exploités en concession, placés sous le contrôle du ministre chargé de l'énergie, les missions d'inspection du travail sont exercées par les ingénieurs ou techniciens, habilités à cet effet par les directeurs des DREAL (et de la DRIEE en Ile-de-France). Ces missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail.

Les mines et carrières

Dans les mines et carrières, ainsi que dans leurs dépendances, les missions d'inspection du travail sont exercées par les fonctionnaires habilités à cet effet par les directeurs des DREAL parmi les agents placés sous leur autorité. Les missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail. Pour les carrières situées sur le domaine de l'État et mises à la disposition du ministère de la Défense, les missions d'inspection du travail sont exercées par les agents habilités par ce ministère¹⁸. Il ne reste que très peu de mines et de carrières souterraines¹⁹ en France. En revanche, environ 4 000 à ciel ouvert sont exploitées. On notera que le décret n° 2014-802 du 16 juillet 2014 a abrogé le titre « Amiante » du règlement général des industries extractives, de sorte que les dispositions du Code du travail en la matière sont désormais seules applicables dans ce secteur.

L'inspection du travail dans les armées²⁰

Une inspection du travail spécifique et autonome a compétence dans les emprises du ministère des armées dont l'accès est réglementé et surveillé en permanence²¹.

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

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

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

18. Voir paragraphe suivant.

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

20. Voir aussi documents complémentaires en ligne.

21. Article R. 8111-12 du Code du travail.

Afin de garantir son indépendance à l'égard de la hiérarchie du ministère, l'ITA est placée sous l'autorité du CGA. Depuis l'arrêté du 16 juillet 2014²², l'ITA, les inspecteurs de la radioprotection, l'inspection médicale de prévention du ministère de la Défense et l'inspecteur technique de la protection contre l'incendie sont regroupés au sein du pôle travail du groupe des inspections spécialisées du CGA, dont les attributions sont précisées dans l'arrêté du 16 juin 2015.

Dans ce cadre, les agents du pôle travail assurent le contrôle de l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail, à la médecine de prévention, à la prévention contre l'incendie, à la radioprotection ainsi qu'à la prévention des accidents du travail ou de service et des maladies professionnelles dans les organismes du ministère des armées.

Outre l'exercice de ce contrôle à l'égard des agents civils et militaires du ministère des armées, et en application de l'article R. 8111-12 du Code du travail, l'ITA est compétente pour les travailleurs des entreprises extérieures intervenant dans les entreprises réservées et surveillées du ministère.

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

3. Les secteurs d'intervention

La population active totale comprend 28,6 millions de personnes, la population active occupée²³ 26,2 millions²⁴.

Soustraction faite des actifs salariés pour lesquels l'inspection du travail n'intervient pas, du fait de leur statut (les fonctionnaires notamment), la compétence de l'inspection du travail s'exerce sur environ 18,6 millions de salariés qui se répartissent comme suit :

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

22. Arrêté relatif à l'organisation et au fonctionnement du Contrôle général des armées.

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

24. Source : Insee.



Le nombre total d'entreprises²⁵ est de 3 590 000, dont 1 760 000 emploient des salariés. Environ 1 820 000 établissements²⁶, dont 70 % appartiennent au secteur tertiaire et 2,3 % sont situés outremer, relèvent du contrôle de l'inspection du travail. Plus de 83 % de ces établissements emploient moins de 10 salariés et près de 14 % de ces établissements emploient entre 10 et 49 salariés. La répartition des établissements par secteurs économiques est la suivante : tertiaire : 73 % ; agriculture : 10 % ; construction : 10 % ; industrie : 7 %.

L'inspection du travail²⁷ a pleine compétence dans l'industrie, le commerce, les services, les professions agricoles et le secteur des transports, y compris la navigation fluviale et maritime, que ce soit pour la pêche, le transport ou la plaisance. Pour quelques secteurs d'activité particuliers, les modalités d'exercice de la compétence ont été adaptées²⁸.

La répartition par effectifs d'établissement fait apparaître que :

- 23 % des salariés travaillent dans des établissements de moins de 10 salariés ;
- 28 % dans des établissements de 10 à 49 salariés ;
- 28 % dans des établissements de 50 à 249 salariés ;
- 21 % dans des établissements de plus de 249 salariés²⁹.

Cette répartition des établissements et de l'emploi salarié par tranches d'effectifs d'établissement influe sur l'organisation des contrôles. En effet, plus de 80 % des établissements comptent moins de 10 salariés et totalisent environ 23 % de l'emploi salarié. 4,6 millions de salariés sont ainsi employés dans de très petites entreprises (TPE) ou par des particuliers employeurs³⁰. Il y a 2,1 millions de très petites entreprises (TPE, dont celles employant moins de 10 salariés), et 140 000 petites et moyennes entreprises (PME, employant de 10 à 250 salariés), rassemblant près de 50 % des salariés.

L'évolution de fond du marché de l'emploi vers différentes formes de travail en discontinu, comme l'intermittence dans le secteur du spectacle et de l'événementiel, ou encore le travail des jeunes sous différents types de contrat, impactent l'action de l'inspection du travail en matière de lutte contre la précarité illicite et de prévention des risques professionnels. C'est le cas également pour le travail temporaire, en expansion depuis plus de vingt ans avec des fluctuations liées à celles de l'économie.

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

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

27. Unifiée depuis le 1^{er} janvier 2009 par la fusion des services antérieurement distincts (décrets n° 2008-1503 et 2008-1510 ; arrêté du 30 décembre 2008).

28. Voir *infra*, les secteurs particuliers.

29. Dont 3 % dans des établissements de plus de 2 000 salariés.

30. Source : discours du ministre devant la Commission nationale de la négociation collective, 10 avril 2015.

En moyenne près de 2 millions de personnes chaque année signent un contrat de mission, ce qui correspond à plus de 500 000 intérimaires en équivalent temps plein, pour une durée moyenne de mission de moins de deux semaines. Par exemple, à la fin du deuxième trimestre de 2016, le nombre de salariés intérimaires était de 585 900 en France métropolitaine³¹, soit 3,2 % des salariés des secteurs concurrentiels.

Enfin, l'existence de plus de mille branches professionnelles d'importance très inégale et parfois sans activité réelle complique la tâche des services chargés de surveiller l'effectivité des dispositions, notamment salariales, contenues dans les accords collectifs ou dans les conventions collectives.

Dans le secteur agricole

Les sections d'inspection dédiées au contrôle du secteur agricole veillent à l'application des dispositions du Code du travail mais aussi d'autres textes spécifiques³², notamment le livre 7 de la partie 1 du Code rural et de la pêche maritime.

En 2016, 192 873 établissements agricoles sont répertoriés³³. Un million huit cent quatorze mille salariés ont été employés dans ce secteur au cours de l'année, dont 687 000 femmes. La proportion de salariés agricoles dans le total des salariés du champ d'intervention de l'inspection du travail est de moins de 4 %. Le secteur agricole comprend majoritairement de très petits établissements : 95 % emploient moins de 10 salariés.

En matière de transport

Le secteur du transport routier de marchandises compte 36 000 entreprises exerçant à titre principal une activité de transport pour le compte d'autrui ; 1 000 entreprises qui réalisent une activité de messagerie ou de fret express. 80 % de ces entreprises ont moins de 10 salariés et 3 % plus de 50 salariés. Chaque année, 200 milliards de tonnes-kilomètres sont effectuées par les véhicules immatriculés en France, dont 80 % sont assurées par des camions de transport pour le compte d'autrui. Le parc de camions se compose de 430 000 véhicules. Le secteur du transport pour le compte d'autrui emploie 350 000 salariés³⁴. L'inspection du travail veille à l'application des dispositions du Code du travail dans ce secteur et de celles de la réglementation sociale

31. Source : DARES.

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

33. Source : CCMSA, 2017. Dans les chambres d'agriculture, qui sont des établissements publics administratifs employant du personnel sous droit privé, l'inspection du travail n'a pas compétence, sauf en matière de santé et de sécurité. Des commissions départementales y font office de CHSCT sans en avoir tous les moyens.

34. Source : Acoff, SNCF, RATP, publié par le Commissariat général au développement durable, Chiffres et statistiques n°433, juillet 2013.



européenne (RSE) qui portent sur l'organisation de la durée du travail et notamment des temps de conduite des chauffeurs³⁵.

Le transport terrestre de voyageurs hors voie ferrée emploie 220 000 salariés. Le transport ferroviaire, dans lequel l'inspection du travail est compétente, notamment en matière de santé et sécurité, emploie 166 000 agents sur l'emprise du réseau ferré.

Le transport par eau emploie 17 000 salariés et l'aérien 69 000 salariés.

Compétence et organisation dans le secteur maritime

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

Les obligations de la France en matière de contrôle du droit du travail maritime ont évolué récemment. La convention internationale du travail maritime de l'OIT³⁶ de 2006 remplace, depuis le 1^{er} mars 2014, plusieurs conventions applicables aux navires de commerce, dont la convention n° 178 du 22 octobre 1996 relative à l'inspection du travail³⁷. Elle modifie de manière significative les mécanismes de contrôle de son application, notamment par un dispositif de certification sociale et un contrôle par l'État du port, applicables au niveau international. Cette convention tend à constituer un « Code du travail mondial » pour les marins. La directive européenne 2013/54/UE est venue de surcroît étendre à l'ensemble des États membres de l'Union³⁸ les dispositifs de contrôle déjà prévus par le titre V de cette convention du travail maritime.

Le secteur de la pêche maritime est, quant à lui, régi par la convention de l'organisation internationale du travail n° 188 sur le travail dans la pêche, ratifiée par la France le 28 octobre 2015, et dont l'entrée en vigueur est envisagée pour la fin de l'année 2017. Les agents de l'inspection du travail sont

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

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

37. Sauf pour ce qui concerne le secteur de la pêche maritime.

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

pleinement compétents pour contrôler le respect de la législation du travail à l'égard des gens de mer employés à bord des navires battant pavillon français.

La flotte de commerce (transports et services maritimes) de plus de 100 unités de jauge brute en système universel de mesure (UMS) sous pavillon français compte 298 navires au 1^{er} janvier 2016³⁹. Elle se compose d'une flotte dite « de transport » (168 navires) et d'une flotte de services maritimes (130 navires). Les 168 navires dédiés au transport totalisent près de 5,5 millions d'unités de jauge brute et leur capacité d'emport est de près de 6,5 millions de tonnes de port en lourd. Les 130 navires dédiés aux services totalisent 362 236 unités de jauge. Au-delà de ces chiffres, la flotte de plus de 100 UMS relevant des intérêts français comprend 846 navires supplémentaires pour 22 millions d'UMS. Elle est principalement constituée par des navires de charge (67 % en nombre et 96 % en jauge) et des navires de services maritimes *offshore* (33 % en nombre contre 4 % en jauge). Répartie selon les registres d'immatriculation, la flotte française de transport de plus de 100 unités de jauge brute comprend 72 navires inscrits au Registre International Français (RIF), 56 navires au registre métropolitain et 40 navires aux registres d'outremer, dont 27 en Polynésie française. La flotte de service de plus de 100 UMS comprend 99 navires inscrits au RIF, et 31 navires au registre métropolitain.

La norme 5.1.4, paragraphe 7 de la convention de travail maritime de 2006, ainsi que l'article 5-2 de la Convention n° 178 de l'OIT (qui reste applicable pour les navires de pêche, dans l'attente de l'entrée en vigueur de la Convention n° 188 sur le travail dans la pêche, 2007) disposent que les inspecteurs du travail « sont autorisés à exiger qu'il soit remédié à tout manquement et à interdire à un navire sous pavillon français de quitter le port jusqu'à ce que les dispositions nécessaires aient été prises, lorsqu'ils ont des raisons de croire qu'une carence constitue un danger significatif pour la santé et la sécurité des gens de mer, le navire ne devant pas être indûment retenu ou retardé »⁴⁰.

Par ailleurs, les États membres sont tenus d'organiser un contrôle par l'*État du port* des navires battant pavillon étranger et faisant escale dans les ports français. Ce contrôle est assuré par des agents des affaires maritimes spécialement habilités⁴¹ et relevant des centres de sécurité des navires. Les agents de l'inspection du travail peuvent être appelés, en qualité d'experts, à participer aux contrôles réalisés par les *port state control officers*. En outre, ils pourront contrôler directement les navires étrangers effectuant du cabotage côtier ou des prestations de services dans les eaux territoriales françaises en application du dispositif dit de l'État d'accueil. Dans ce cadre, ils peuvent vérifier l'identité des personnes employées à bord des navires et contrôler les dispositions de

39. Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, *Flotte de commerce sous pavillon français : état au 1^{er} janvier 2016*, 2016.

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

41. Appelés internationalement « *Port State Control officers* ».



la législation sociale qui, par voie réglementaire, ont été rendues applicables aux équipages de ces navires⁴².

Dans les anciens établissements publics, régies ou sociétés nationales

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

À Pôle emploi, établissement public administratif qui emploie une majorité de salariés de droit privé, l'inspection du travail est compétente pour contrôler le respect des dispositions du Code du travail dès lors qu'elles sont applicables, ainsi que les dispositions conventionnelles. En revanche elle ne peut contrôler l'application des règles statutaires propres aux agents de droit public.

L'entreprise La Poste, anciennement régie par un statut public, devenue une société anonyme de droit privé, est entrée le 3 septembre 2011 dans le champ de compétence de l'inspection du travail. La Poste emploie plus de 250 000 agents (dont 54 % ont conservé, en interne, un statut issu de celui de fonctionnaire, les 46 % restant étant composés de contractuels de droit privé). L'inspection du travail a compétence dans l'entreprise, à cette réserve que, s'agissant des agents de droit public, cette compétence est restreinte au champ de la santé et de la sécurité au travail. Cette solution s'applique aussi à l'entreprise Orange (anciennement France Telecom).

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

4. Les domaines de compétence restreinte

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

Dans le secteur public, la compétence est restreinte à certains champs d'intervention.

42. Règles prévues par les articles L. 5561-1 et suivants du Code des transports et le décret d'application n° 2014-881 du 1^{er} août 2014.

En matière de conditions de travail des fonctionnaires et des contractuels de droit public, que ce soit de l'État ou des collectivités territoriales, régis par des statuts réglementaires, l'inspection du travail a une compétence très limitée⁴³ qui s'exerce uniquement sur saisine. Dans la fonction publique d'État, un contrôle interne est assuré par des inspecteurs santé et sécurité (ISST) qui ne sont pas issus du corps de l'inspection du travail⁴⁴. Les litiges nés de l'application des statuts réglementaires sont de la compétence des commissions paritaires internes et du juge administratif. Les agents contractuels de droit privé peuvent bénéficier de certaines dispositions du Code du travail, mais leur bonne application n'entre pas dans le champ de contrôle de l'inspection du travail.

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

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

Plusieurs articles du Code de procédure pénale⁴⁵ instituent une compétence de l'inspection du travail pour le contrôle des règles d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués par les détenus à l'intérieur des établissements pénitentiaires ou à l'extérieur de ceux-ci pour le compte d'une entreprise concessionnaire. Le travail des détenus, conçu comme facteur de réinsertion sociale, est distinct de la peine qu'ils purgent, mais est soumis à un régime particulier⁴⁶. La compétence de l'inspection du travail n'inclut pas le constat d'infractions.

Les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux⁴⁷ sont soumis à un contrôle de l'inspection du travail uniquement en matière de santé, sécurité et conditions de travail des agents titulaires ou contractuels qui y sont employés. Les agents de contrôle visitent par conséquent ces établissements pour y effectuer des investigations et des constats relevant de ce champ de

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

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

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

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

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



compétence, limité en droit mais en réalité assez vaste car le secteur emploie plus d'un million d'agents⁴⁸. En outre, de nombreux risques professionnels y sont présents. Depuis quelques années, l'inspection du travail y effectue un travail de contrôle consistant, principalement en prévention de risques liés aux substances, préparations et procédés dits « CMR » (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques), et aux conditions de travail (risques psycho-sociaux).

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

Sont entièrement soumis au contrôle de l'inspection du travail les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail, représentation du personnel et droit syndical lorsque la réglementation y est applicable dans des conditions de droit commun.

Les effectifs du secteur public concernés par le contrôle (partiel) de l'inspection du travail, soit environ 1,8 million de travailleurs, sont répartis comme suit :

- fonction publique hospitalière : 1 145 200 agents (chiffres de 2011)⁴⁹ ;
- élèves de lycées professionnels : 701 900 (chiffres de 2010-2011) ;
- détenus ayant eu une activité professionnelle : environ 25 000⁵⁰.

Les établissements publics à caractère administratif emploient près de 500 000 personnes⁵¹ ; mais la proportion de salariés qui y sont employés dans des conditions relevant du droit privé n'est pas connue.

48. 1 040 252 au 31 décembre 2011 en équivalent temps complet (ETC), dont 77 % de femmes. Les trois quarts des agents sont « titulaires » au sens du statut de la fonction publique hospitalière. Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

49. Dénombrement des agents en individus physiques - Source : Insee-DGAFP, au 31 décembre 2011

50. Sources : DGAFP - Ministère de l'Éducation nationale (prévision rentrée 2011) - Ministère de la Justice et des Libertés, 2011.

51. Source : Insee-DGAFP, au 31 décembre 2011.

B - L'organisation du système d'inspection du travail

1. L'organisation issue de la réforme dite du « Ministère fort »

Engagée en 2012, la réforme de l'inspection du travail a été formellement achevée début 2015, même si elle a depuis donné lieu à divers ajustements. L'année 2016 a été une année de consolidation et de montée en charge. L'institution n'a pas changé de missions⁵².

Les trois échelons du nouveau système d'inspection du travail sont désormais :

- l'échelon territorial de proximité, situé au sein de l'unité départementale de la Direccte. C'est l'unité de contrôle (UC), composée d'une ou plusieurs sections, dans lesquelles sont affectés les agents de contrôle. Ces unités de contrôle sont regroupées dans les unités départementales dirigées par un responsable qui assure la coordination des UC et leur lien avec les autres services, notamment ceux en charge de l'emploi et des mutations économiques ;
- l'échelon régional, qui est désormais doté d'une unité régionale d'appui et de contrôle la plupart du temps consacrée à la lutte contre le travail illégal (URACTI) et de réseaux sur des risques particuliers (amiante, par exemple), voire, le cas échéant, d'une unité régionale de contrôle sur des risques particuliers. Le Direccte, assisté d'un responsable du pôle Travail, assure le pilotage stratégique de la politique régionale dans le champ du travail ;
- l'échelon central, la Direction générale du travail, par ailleurs autorité centrale, chargée notamment du pilotage de la politique du travail, comprend aussi le Groupe national de contrôle, d'appui et de veille composé d'agents de contrôle à compétence nationale.

Au niveau territorial, la notion de « section » est maintenue dans une acception géographique (une portion de territoire, partie de l'Unité de contrôle) ou sectorielle (un secteur d'activité dans un territoire donné, avec une démarche sectorielle : transports, agriculture, affaires maritimes). Chaque agent de contrôle, qu'il soit inspecteur ou contrôleur du travail, est affecté dans une section. Il en résulte que désormais à chaque section est affecté un seul agent de contrôle.

52. A l'exception d'une compétence étendue à la traite des êtres humains, inscrite dans les textes en 2016.



Cependant, une unité de contrôle spécifique par sa compétence peut être mise en place à différents niveaux selon les configurations locales :

- infra-départemental : c'est le cas dans 53 départements métropolitains ;
- départemental : c'est la situation dans 44 départements métropolitains ;
- interdépartemental : à titre d'exemples, citons les deux unités des aéroports de Roissy et Orly qui s'étendent sur plusieurs départements ;
- régional : cette configuration a déjà été adoptée dans une région pour le suivi de grands chantiers du bâtiment et la problématique de l'amiante ;
- interrégional : cette possibilité a été prévue notamment pour les sections maritimes.

La nouvelle organisation comprend 232 unités de contrôle (dont vingt-huit régionales) et 2 223 sections (une par agent de contrôle)⁵³.

Le regroupement des sections en unités de contrôle vise à :

- prévenir l'éventuel isolement de l'agent en l'intégrant dans un collectif, et donc faciliter le pilotage des actions, chaque unité de contrôle étant placée sous la responsabilité d'un responsable (RUC), professionnel expérimenté de l'inspection du travail ;
- favoriser les échanges entre pairs, conforter et sécuriser les agents dans leurs actions ;
- renforcer institutionnellement la position des agents vis-à-vis des interlocuteurs ;
- améliorer l'homogénéité de l'action de l'inspection du travail sur le territoire par la cohérence accrue des interventions.

L'organisation nouvelle renforce donc la fonction d'animation et de pilotage grâce à la création de la fonction de responsable d'unité de contrôle. Les fonctions de management de proximité jusque-là dévolues aux inspecteurs du travail ont disparu : l'organisation est passée de 790 inspecteurs du travail chefs de sections à 232 responsables d'unités de contrôle territoriales, avec pour effet de recentrer le travail des inspecteurs du travail affectés en section sur les tâches liées aux interventions en milieu de travail.

L'unité de contrôle (UC), unité territoriale de base

L'unité de contrôle (UC) est aujourd'hui l'échelon opérationnel ordinaire de l'inspection du travail. L'UC réunit huit à douze agents de contrôle, chacun titulaire d'une section territoriale. L'unité de contrôle est placée sous l'autorité d'un responsable - le responsable de l'unité de contrôle (RUC), cadre expérimenté de l'inspection du travail (directeur adjoint du travail) - auquel sont

53. Source : arrêté ministériel du 15 décembre 2015 portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail ; décisions des Directe fixant le nombre des sections et leur localisation.

confiées des fonctions d'animation et de pilotage, mais aussi d'appui et de soutien, au plus près des réalités du secteur territorial.

Chaque section d'inspection est pourvue d'un agent de contrôle. Des assistants de contrôle sont affectés dans l'unité de contrôle. En pratique, le responsable d'unité de contrôle :

organise le fonctionnement interne, notamment les fonctions d'assistance au contrôle ;

- favorise par un processus participatif la définition et la mise en œuvre d'actions collectives associant tous les agents de l'unité ;
- oriente l'action des agents et pilote le collectif de travail ;
- valorise les échanges internes sur les pratiques professionnelles, afin de résoudre collectivement les difficultés et de mutualiser les bonnes pratiques ;
- développe au sein de l'unité les approches collectives d'appui méthodologique ;
- assure le soutien nécessaire aux agents.

Le responsable de l'unité de contrôle appartient au corps de l'inspection du travail. À ce titre, il est agent de contrôle. Il dispose des moyens et des attributions liés au contrôle : droit d'entrée, droit d'audition, arrêt de travaux, mise en demeure en matière de santé ou sécurité, référé en matière de sécurité ou de travail dominical. Il peut donc intervenir de façon opérationnelle aux côtés des agents de l'unité de contrôle pour les aider, les appuyer et leur apporter l'accompagnement nécessaire. Le responsable de l'unité de contrôle peut se voir confier, si nécessaire, une section d'inspection en intérim ou, à titre expérimental ou transitoire, au lancement de la réforme, une portion de territoire (solution retenue en Ile-de-France, par exemple).

L'intervention à l'échelon national : le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC)

Le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle⁵⁴ (GNVAC), créé en 2014, a débuté son activité le 1^{er} janvier 2015. Il s'agit d'un service de contrôle central, à compétence nationale, qui traite des affaires nécessitant une expertise particulière, un accompagnement des services territoriaux, un contrôle spécifique ou une coordination des contrôles.

Ce groupe national est chargé de la coordination des actions qui nécessitent un pilotage national, mais il a également la capacité d'intervenir en milieu de travail dans l'ensemble du territoire. Il intervient dans des opérations d'envergure, sans se substituer aux services territoriaux. Placé sous la responsabilité d'un directeur du travail, il est composé d'agents d'enquête, dépourvus de fonctions d'autorité administrative, mais dotés de pouvoirs de contrôle. Ils

54. Créé en application du décret n° 2014-359 du 20 mars 2014 relatif à l'organisation du système d'inspection du travail.



interviennent à leur initiative propre et/ou en appui des unités de proximité ou régionales. Leurs thèmes d'intervention sont principalement le travail illégal et les entreprises complexes ou à établissements multiples. Le groupe assure également une fonction de veille opérationnelle.

La mise en place du groupe national permet de gagner en efficacité, notamment là où les limites régionales de compétence et le cloisonnement sont des freins à la lutte contre certains agissements illicites ou risques. Il opère en liaison étroite avec les pôles travail des Direccte, notamment les services régionaux spécialisés dans la lutte contre le travail illégal. Le GNVAC n'engage pas d'opérations sans les services de la Direccte (Uracti ou unité départementale). Par ailleurs, le GNVAC travaille avec les autres services de contrôle, tels que l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (ACOSS), l'OCLTI (Office centrale de lutte contre le travail illégal), la Direction nationale des enquêtes fiscales (DNEF), la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), la Délégation nationale de lutte contre la fraude (DNLF), les parquets, les ministères des transports et de l'agriculture, la gendarmerie des transports aériens (GTA), les services aéroterrestres des douanes.

2. Des institutions et organes centraux

Plusieurs institutions et organes ministériels ou interministériels exercent des missions dont certaines portent sur le champ de compétence du système d'inspection du travail :

- ◆ **Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT)** est une instance nationale de concertation entre partenaires sociaux et pouvoirs publics. Placé auprès du ministre chargé du travail, il contribue à l'élaboration de la politique nationale de prévention des risques professionnels. Il est consulté sur les projets de lois et textes réglementaires en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail. Le conseil formule des recommandations et des propositions d'orientation en matière de conditions de travail. Il est assisté d'un Observatoire de la pénibilité chargé d'apprécier la nature des activités pénibles dans les secteurs public et privé. Il s'inscrit dans une approche globale de la santé au travail et des conditions de travail.
- ◆ Organisme consultatif placé auprès du préfet de chaque région, **le comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP)** est une instance de dialogue et d'échanges, au sein de laquelle les acteurs régionaux et locaux impliqués coordonnent leurs actions de prévention en milieu de travail et relaient la politique nationale de prévention. Les CRPRP vont être remplacés par les comités régionaux d'orientation des conditions de travail (CROCT).
- ◆ **Le Haut conseil du dialogue social (HCDS)**, placé auprès du Premier ministre, a pour missions de procéder à des médiations et à des facilitations sociales entre les acteurs sociaux, d'appuyer et de former les acteurs en matière de prévention, de gestion et de résolution des conflits sociaux ; de mettre

en place des mécanismes adaptés de dialogue social à l'échelle nationale et sectorielle, notamment au niveau des branches et des entreprises ; de mener ou de commander toute étude utile sur la situation et les perspectives du dialogue social. Tous les quatre ans, il arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives, par branche professionnelle ainsi qu'au niveau national et interprofessionnel, et observe l'application de la loi modifiant la représentativité syndicale.

- ◆ **La Commission nationale de la négociation collective (CNNC)** est chargée notamment de formuler des propositions pour faciliter le développement de la négociation collective, d'émettre un avis sur les projets de lois et décrets relatifs à la négociation collective. Elle suit l'évolution des salaires effectifs et des rémunérations minimales déterminées par les conventions et accords collectifs. Elle examine le bilan annuel de la négociation collective.
- ◆ **L'Inspection générale des affaires sociales (IGAS)** est le service interministériel de contrôle et d'évaluation des politiques sociales. Il exerce des missions d'inspection, de contrôle, d'audit, de conseil et d'appui auprès des services des ministères sociaux.
- ◆ **La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)** a une activité qui est marginalement consacrée à la production de textes législatifs et réglementaires dont l'application relève du contrôle de l'inspection du travail. Mais elle élabore aussi des mesures d'accompagnement des licenciements pour motif économique ainsi que divers types de contrats de travail particuliers, ayant un impact sur l'activité de contrôle ou nécessitant l'intervention de l'inspecteur du travail pour favoriser le dialogue social nécessaire à la conclusion de ces contrats.
- ◆ **La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)** produit des statistiques et analyses utiles au ministère chargé du travail, et aux acteurs économiques et sociaux, sur les sujets des rémunérations, de la durée du travail, des relations professionnelles, des conditions de travail et de la santé au travail.
- ◆ **Le secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales** exerce l'essentiel des fonctions supports pour l'inspection du travail, en matière de ressources humaines⁵⁵ et de moyens matériels (notamment les systèmes d'information).

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



La Direction générale du travail

La Direction générale du travail est l'autorité centrale du système d'inspection du travail⁵⁶. Elle a autorité sur les services déconcentrés. Elle est chargée de l'application des conventions internationales ratifiées par la France en matière de travail⁵⁷. À ce titre, elle exerce pour les agents de l'inspection du travail, les fonctions d'organe central et d'autorité centrale de coordination prévues par ces conventions. Elle a autorité sur les agents de l'inspection du travail dans le champ des relations du travail⁵⁸.

La DGT contribue, sous l'autorité du ministre, à faire progresser le droit dans le champ du travail, du point de vue de la pertinence des textes et de la qualité du contrôle de leur application. Elle « détermine les orientations de la politique du travail, coordonne et évalue les actions, notamment en matière de contrôle de l'application du droit du travail, contribue à la définition des principes de l'organisation du réseau territorial, assure l'appui et le soutien des services déconcentrés dans l'exercice de leurs missions, veille au respect des règles déontologiques des agents de l'inspection du travail et coordonne les liaisons avec les services exerçant des fonctions d'inspection du travail relevant d'autres départements ministériels »⁵⁹.

La mission d'inspection du travail étant attribuée, en fonction des secteurs⁶⁰, à des agents de différentes administrations, la DGT, qui est responsable de la majeure partie de cette mission à travers l'inspection du travail de droit commun, s'attache à conforter les relations avec les services homologues. Ainsi deux conventions de coopération ont été conclues, l'une avec l'Autorité de sûreté nucléaire, l'autre avec le Contrôleur général des armées, chef de l'Inspection du travail dans les Armées⁶¹.

La DGT organise les partenariats nationaux en développant les synergies avec d'autres acteurs, par exemple à travers des conventions d'objectifs signées depuis quelques années dans plusieurs secteurs d'activité avec les organismes de prévention (Institut national de recherche et de sécurité, Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés, etc.) et des organisations professionnelles, en vue de mettre en œuvre, collectivement, des plans d'action visant à améliorer la prévention des risques professionnels.

56. En 2016, le directeur général du travail est Yves Struillou, conseiller d'État. Il est assisté, pour l'ensemble de ses attributions, par un directeur adjoint, Yves Calvez, inspecteur général des affaires sociales, puis Laurent Vilboeuf, directeur du travail.

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

58. Article R.8121-13 du Code du travail.

59. Article R.8121-14 du Code du travail.

60. Voir plus haut.

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

Du point de vue de son organisation, la DGT, qui emploie 208 collaborateurs⁶², assure deux fonctions principales :

- du côté de l'élaboration de la norme, le Service des relations et des conditions de travail (SRCT) traite, dans une visée essentiellement normative⁶³, des relations individuelles et collectives du travail, des conditions de travail, de la santé et sécurité au travail. Ce service comporte des bureaux spécialisés qui participent, aux niveaux juridique et technique, à l'élaboration, à la rédaction et au portage des textes légaux et réglementaires, notamment dans des domaines techniques tels que les équipements de travail, les risques chimiques, le contrat de travail, la négociation collective, etc. ;
- du côté opérationnel, le Service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail (SAT) est chargé du pilotage et de l'animation dans l'ensemble du champ d'intervention du système d'inspection.

Ces deux services interagissent pour assurer l'articulation entre l'élaboration et l'application du droit.

La transformation profonde de relations collectives de travail et les nouveaux modes de régulation sociale conduisent à une extension des missions de la DGT : transposition des accords interprofessionnels dans la loi, gestion de la mesure de la représentativité syndicale, mise en place de la représentativité patronale, recomposition du paysage conventionnel, responsabilité sociale des entreprises. L'évolution du droit du travail et de son architecture confère une plus grande place et davantage d'autonomie aux partenaires sociaux et à la négociation collective. La DGT conserve toutefois une place centrale dans la dynamique du dialogue social. Le dialogue avec les partenaires sociaux est une constante, notamment dans le cadre des instances formelles : Conseil d'orientation des conditions de travail, Commission nationale de la négociation collective, Haut conseil du dialogue social et son groupe de suivi, Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS), Conseil supérieur de la prud'homie. L'aide à la négociation collective se traduit aussi par le suivi de nombreuses branches conventionnelles en Commission mixtes paritaires (CMP). Le DGT établit des ponts entre le politique et l'administratif, entre syndicats et organisations professionnelles, entre le monde des DRH et l'administration et entre l'université et le monde du travail.

La DGT assure par ailleurs la tutelle de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), de l'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES)⁶⁴, ainsi que le secrétariat des conseils et comités consultatifs nationaux intervenant dans son champ de compétence.

62. Au 31 décembre 2015. Il s'y ajoute une trentaine de contractuels (assistantes, chefs de structure ou adjoints, chargés d'études ou de mission, ingénieurs).

63. Il traite cependant une partie du contentieux des décisions de l'inspection du travail. Le gros du contentieux, en matière de décisions portant sur des salariés protégés, est traité par le Service d'animation territoriale (voir infra).

64. Sur les partenaires du système d'inspection du travail, voir document complémentaire en ligne.



La DGT contribue à la définition de la position du gouvernement dans les négociations internationales et communautaires, dans les groupes de travail et les instances qui alimentent le processus de synthèse et de décision. Elle siège au Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT)⁶⁵. Elle participe à la plateforme RSE (responsabilité sociétale des entreprises), mise en place depuis 2013.

Le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT)⁶⁶

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

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

Le Conseil émet des avis sur des points de déontologie professionnelle des agents du système d'inspection du travail dans leurs relations en interne et vis-à-vis du public ou des administrés. Il a instruit quatre saisines en 2016 : trois à l'initiative d'inspecteurs du travail et une de la Direction générale du travail.

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

Le service d'animation territoriale (SAT) assiste le directeur général dans l'exercice de sa fonction d'autorité centrale. Le service d'animation territoriale est organisé en deux départements : le département du pilotage du système d'inspection du travail (DPSIT), et le département de l'appui au système d'inspection du travail (DASIT). Lui sont rattachés le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) et l'inspection médicale du travail dont la responsable, médecin-inspecteur, anime le réseau des médecins-inspecteurs qui exercent leurs fonctions en Directe au niveau régional.

65. Voir *infra*.

66. Voir articles D. 8121-1 à 12.

L'organisme dédié à la formation en matière de travail : l'INTEFP

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

3. Les services régionaux

Les actions d'inspection de la législation du travail au sens des conventions n° 81, 129 et 178 sont confiées, sous l'autorité centrale de la DGT, à des services régionaux, les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dieccte)⁶⁷. Les unités départementales regroupent les sections d'inspection du travail, désormais organisées en « unités de contrôle », qui constituent l'échelon territorial opérationnel d'intervention dans l'entreprise.

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

Direccte, Dieccte et Pôle T

La Direccte est dans chaque région la direction interministérielle chargée de la relation avec les entreprises. Elle comporte une direction régionale et des services départementaux.

La Direccte est organisée en trois pôles. Chaque pôle a la responsabilité de l'animation des politiques publiques, dans son domaine, pour l'ensemble du territoire régional (le niveau départemental étant chargé de la mise en œuvre).

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



- ◆ **Le pôle « 3 E »** (entreprises, emploi, économie) a en charge le développement économique et de la politique de l'emploi.
- ◆ **Le pôle C** (concurrence, consommation) s'occupe des questions de concurrence et de l'équilibre des relations entre entreprises et, avec les directions départementales de protection des populations (DDPP), des sujets liés à la consommation ;
- ◆ **Le pôle T** (travail) anime l'activité de l'inspection du travail. Le contrôle de la législation du travail a la particularité d'être en dehors du champ des pouvoirs des préfets de département et de région⁶⁸.

À ces trois pôles s'ajoutent un service d'études et de statistiques et le secrétariat général qui gère les fonctions support.

Le Pôle T

Le directeur régional exerce les compétences et assure les tâches définies à l'article R. 8122-1 du Code du travail. Sous son autorité, le « pôle T » est chargé de l'impulsion, du pilotage et de l'évaluation de la politique du travail. Il s'assure, au travers de l'action de l'inspection du travail, de l'effectivité du droit du travail dans les entreprises, de la promotion de la qualité des conditions de travail et de la protection des salariés. Il développe le dialogue social et participe à la veille et au suivi des relations du travail.

Le pôle T est habituellement organisé en plusieurs services : relations du travail, santé et sécurité au travail (incluant la cellule pluridisciplinaire), expertise juridique, inspection médicale régionale du travail, appui au dialogue social.

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

- la programmation, le suivi, le bilan et l'évaluation de l'action de contrôle⁶⁹ ;
- le suivi des interventions liées aux conflits collectifs du travail ;
- la cohérence et l'efficacité de l'organisation territoriale ;
- le suivi des relations avec les autorités judiciaires ;
- les relations avec les partenaires contribuant à l'effectivité du droit⁷⁰ ;
- la mobilisation des différentes ressources d'appui ;
- l'organisation de la mission d'information du public ;

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

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

70. Parmi les impératifs des directions régionales, la coopération dans le champ du travail avec divers acteurs apparaît en bonne place, que ce soit avec les organisations professionnelles et syndicales, avec les administrations et les autres services : ainsi en est-il avec l'ensemble des acteurs impliqués dans la prévention des risques professionnels. Le Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP), organisme consultatif placé auprès du préfet de région, concrétise cette exigence (cf. supra, § sur le COCT). Les acteurs régionaux et locaux impliqués y coordonnent leurs actions de prévention en milieu de travail et relaient la politique nationale de prévention. Le comité est en quelque sorte une déclinaison du COCT au niveau régional.

- la définition des programmes de formation ;
- la mise en œuvre de la protection des agents ;
- le pilotage du système d'information ;
- la valorisation de l'ensemble de l'activité.

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

La fonction de management et d'animation est déterminante pour le fonctionnement opérationnel du système d'inspection au niveau territorial. Environ 120 directeurs adjoints (ETP) étaient affectés, avant la réforme, au pilotage et à la programmation des actions ainsi qu'à l'animation de l'activité. Ces directeurs adjoints sont devenus responsables d'unités de contrôle pour leur majeure partie. Le pilotage de l'inspection exige à la fois des capacités managériales, de la disponibilité, une très bonne connaissance du métier, une forte capacité d'analyse. Au-delà de leur présence managériale et de leur appui expérimenté auprès des agents, les responsables d'UD, les responsables de pôle travail et leurs adjoints assurent le suivi de l'activité des services, ainsi que la mise en œuvre des orientations, la gestion des contraintes et des difficultés, la valorisation des réussites.

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

L'unité départementale (UD)

Cent deux unités départementales (UD) abritent les services de l'inspection du travail qui est ainsi présente et opérationnelle sur l'ensemble du territoire.

Le responsable d'UD exerce au nom du directeur régional le pouvoir hiérarchique direct sur les services chargés de l'inspection. Il veille à ce que les orientations nationales et régionales soient déclinées au niveau territorial⁷¹. Dans le champ du travail, les compétences de l'UD résultent à la fois du Code du travail et des délégations de signature ou de pouvoir données par le niveau régional⁷². L'UD comprend un pôle travail regroupant les sections d'inspection du travail, le service de renseignement du public et une « section centrale travail » chargée des fonctions administratives.

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

72. R. 8122-2, alinéas 1 et 2.



Dans les plus grandes UD, une cellule ou un service spécialisé, composé d'agents de contrôle, exerçait, avant la réforme, une compétence départementale centrée sur la lutte contre les fraudes en matière d'activité et d'emploi de travailleurs. Depuis le 1^{er} janvier 2015, ce service est intégré à l'unité régionale de contrôle en matière de travail illégal, qui effectue des contrôles, dans le cadre de la politique définie par la Direccte, soit en opérations pilotées par le Codaf, soit seul, soit avec les agents des sections territorialement concernées.

4. Coopérations et partenariats

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

Aux termes de la Convention n° 81 de l'OIT⁷³, l'inspection du travail est appelée d'une part à coopérer avec les autres entités, publiques ou privées, associatives, professionnelles ou autres, qui poursuivent des objectifs identiques, analogues ou voisins ; d'autre part à collaborer avec les employeurs, les salariés, leurs organisations représentatives.

Ainsi, dans la lutte contre le travail illégal l'inspection travaille régulièrement avec la police, la gendarmerie, les douanes, les brigades de contrôle et de recherche (BCR) rattachées aux directions des finances publiques, la Délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF), la Mutualité sociale agricole et, bien entendu, l'autorité judiciaire (principalement les magistrats des parquets). Les fermetures administratives sont préparées et actées en collaboration étroite avec les préfetures. De même, en matière de santé et sécurité en milieu professionnel et de prévention de risques à forte teneur technologique, l'efficacité exige de travailler ponctuellement ou dans la durée en collaboration avec les préventeurs et les organismes de recherche ou de contrôle.

Parmi les partenaires, on distingue :

- des partenaires au sens propre, comme les services de santé au travail, l'Inspection des installations classées, l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), l'Acoss et les Urssaf, la Mutualité sociale agricole (MSA), l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) ainsi que les agences régionales (Aract), l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB), la Sécurité sociale (branche accidents du travail-maladies professionnelles) et les Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat⁷⁴), les services de contrôle des Transports Terrestres

73. Article 5, relatif aux coopérations internes et externes.

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

et ceux des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) au sein des DREAL, etc. ;

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

Des conventions sont conclues par l'administration du travail avec ses partenaires, au niveau national comme au niveau territorial : conventions avec les DREAL sur les risques technologiques, conventions avec les préventeurs sur la sensibilisation aux risques professionnels, conventions relatives à la lutte contre le travail illégal avec l'Acoss et la CCMSA, actions en partenariat avec les Aract. Une convention a été signée avec le Défenseur des droits le 12 décembre 2016.

L'échelon européen

La Direction générale du travail participe aux instances de discussion et de décision au niveau européen sur des sujets de contrôle opérationnel.

Elle participe au Comité des hauts responsables de l'inspection du travail. Elle contribue ainsi à l'élaboration d'une campagne portant sur la santé et sécurité des travailleurs des agences d'intérim et des travailleurs détachés. Par ailleurs, un rapport d'étude sur l'impact de la crise économique sur les inspections du travail européennes a été adopté. Le dispositif réglementaire de la protection des salariés et aussi de la protection des agents de contrôle lors de leurs interventions sur des chantiers de désamiantage a été présenté au séminaire organisé par la présidence néerlandaise de l'Europe. Enfin, durant la conférence sur le « travail décent », organisée en mai 2016, également durant la présidence néerlandaise, la France, l'Espagne et le Portugal ont présenté leurs actions de coopération pour lutter contre la fraude au détachement.

La DGT participe au programme Eurodétachement, ainsi qu'à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA).



La coopération internationale

Au-delà de sa représentation à l'Organisation internationale du travail (OIT)⁷⁵, l'administration française du travail entretient des relations et des coopérations avec des institutions internationales et avec des services d'inspection du travail d'autres pays.

C - Ressources et gestion

1. Les ressources humaines

Le corps de l'inspection du travail est régi par le statut de la fonction publique et par des textes⁷⁶ conformes aux exigences des conventions n° 81, 129 et 178. Il en va de même du corps des contrôleurs du travail. Selon ces conventions, l'inspection du travail⁷⁷ doit être placée sous la surveillance et le contrôle d'un organe central⁷⁸.

L'article 6 de la convention n° 81⁷⁹ dispose que « le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de services leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite ». Le statut des agents de contrôle français répond à ces exigences. Cette fonction est assurée par la Direction générale du travail.

Le recrutement est assuré par concours. Il est suivi d'une formation spécialisée.

75. Dont la 104^e conférence internationale du travail s'est déroulée du 1^{er} au 13 juin 2015, réunissant les délégations tripartites des 185 États membres autour de trois sujets : la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs, et la protection des travailleurs dans un monde du travail en mutation.

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

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

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

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

Les effectifs de l'inspection du travail

Le ratio du Bureau international du travail prévoit un agent pour 10 000 salariés, suivant une appréhension globale du rapport entre effectifs de salariés des entreprises contrôlées et capacité d'action opérationnelle d'un agent de contrôle. Toutefois ce ratio ne prend pas en compte la diversité des missions exercées par ces différents systèmes d'inspection du travail et leurs modalités spécifiques d'organisation.

En France il fluctue généralement entre 8 000 et 9 000. L'inspection du travail française et ses agents ont, en effet, un caractère très généraliste par rapport à la majorité des autres systèmes existants. Par ailleurs, il convient de prendre en considération la complexité des situations contrôlées et les conséquences de l'extension du marché unique et du développement de la prestation de service internationale.

Les effectifs au 31 décembre 2016 (en ETP) sont les suivants⁸⁰ :

- 208 responsables d'unités de contrôle ;
- 480 agents des services de renseignement du public ;
- 745 contrôleurs du travail chargés du contrôle des entreprises (992 en 2015) ;
- 1 506 inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises (1 196 en 2015), dont 248 en formation EPIT ;
- 800 assistants de contrôle (813 en 2015) ;
- 62 agents appui-ressources-méthodes (63 en 2015) ;
- 61 ingénieurs de prévention (65 en 2015) ;
- 28 médecins inspecteurs du travail (32 en 2014) ;
- 26 techniciens régionaux de prévention (TRP) en agriculture⁸¹.

Le nombre total d'agents de contrôle au sens strict est de 2 251, incluant les 248 inspecteurs du travail stagiaires, anciens contrôleurs, en formation à la suite de leur réussite à l'examen professionnel organisé dans le cadre du plan de transformation d'emploi. Le processus, engagé en 2013, de transformation progressive des contrôleurs du travail affectés en section d'inspection en inspecteurs du travail se poursuit : 540 contrôleurs du travail ont été promus inspecteurs du travail entre 2013 et 2015. L'article 51 de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels vise à poursuivre ce plan de transformation d'emploi jusqu'en 2019.

S'agissant du contrôle des centrales nucléaires, les effectifs de l'inspection du travail ont connu une baisse sensible en 2015 et 2016, en raison de la mobilité professionnelle des agents. L'ASN a pourvu les postes vacants et

80. Source : DRH. Sur l'ensemble de ce chapitre, voir le tableau des chiffres-clés en début d'ouvrage, et les documents complémentaires consultables en ligne.

81. Au 31 décembre 2016. Personnel mis à disposition par la Mutualité sociale agricole. Plusieurs TRP sont pourvus d'un secrétariat. Neuf secrétaires sont mises à disposition. (Source : DGT-DPSIT)



met en place les formations indispensables à la bonne appropriation du poste d'inspecteur du travail. Au 31 décembre 2016, l'ASN disposait pour les missions d'inspection du travail de :

- quinze inspecteurs du travail, dont un à temps plein et trois en cours de formation, affectés dans ses divisions territoriales ;
- un directeur du travail au niveau central, chargé d'animer et coordonner le réseau des inspecteurs du travail et d'assurer l'interface avec le ministère du travail. La convention avec la Direction générale du travail, renouvelée en 2015, est déclinée en région par des conventions entre les divisions de l'ASN et les Direccte.

Au 31 décembre 2016, l'inspection du travail dans les armées comptait treize inspecteurs, deux adjoints des inspecteurs, une conseillère juridique, deux inspecteurs de la radioprotection⁸², un inspecteur technique de la protection contre l'incendie, un inspecteur de la médecine de prévention dans les armées⁸³. À cette même date, le ministère des armées comptait 205 121 militaires et 60 337 civils⁸⁴.

Le corps de l'inspection du travail

Le corps de l'inspection du travail comporte trois grades :

- inspecteur du travail (avec un échelon d'inspecteur élève puis 10 échelons) ;
- directeur adjoint du travail (8 échelons) ;
- directeur du travail (6 échelons).

Dans chaque grade, l'avancement d'échelon se déclenche avec l'ancienneté, tandis que l'avancement de grade intervient par choix, après inscription à un tableau d'avancement. Un inspecteur du travail peut accéder à un grade supérieur quelles que soient les tâches qu'il effectue, que ce soit de contrôle, d'animation ou d'appui aux sections. Un inspecteur du travail qui accède au grade supérieur peut être conduit à exercer des tâches en tout ou partie étrangères aux missions d'inspection du travail au sens des conventions n° 81, 129 et 178, notamment en prenant en charge des fonctions touchant à la politique de l'emploi. Au traitement s'ajoutent mensuellement une prime de technicité, liée au niveau de qualification nécessaire au métier, et une prime d'activité, fonction de la manière de servir de l'agent.

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

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

84. Source : Bilan social 2016 du ministère de la Défense.

Le corps des contrôleurs du travail

Le corps des contrôleurs du travail⁸⁵, en cours d'extinction, comporte trois grades :

- contrôleur de classe normale (12 échelons) ;
- contrôleur de classe supérieure (6 échelons) ;
- contrôleur de classe exceptionnelle (5 échelons).

Le passage d'un grade à l'autre intervient uniquement par choix, après inscription à un tableau d'avancement. Au traitement s'ajoutent une prime d'activité et une prime de technicité.

Les médecins inspecteurs du travail, les ingénieurs de prévention

Au 31 décembre 2016, il y avait 61 ingénieurs de prévention répartis dans les Direccte et les Dieccte.

À la même date, il y avait 28 médecins-inspecteurs du travail. Les médecins inspecteurs relèvent d'un statut unique. En 2014, la rémunération forfaitaire (sans prime) de ces médecins est fixée suivant une grille applicable depuis le 1^{er} juillet 2010, révisée à compter du 1^{er} juillet 2014.

Rémunération et carrière des agents

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

L'accompagnement des évolutions des métiers et des agents

Le système d'inspection du travail est en cours de transformation. Cela concerne les agents de contrôle mais aussi autres catégories d'agents, notamment des assistants des unités de contrôle appelés à monter en compétence.

Les conditions de travail des contrôleurs du travail évoluent mais leur rôle au sein des services est garanti, que ce soit à travers le plan de transformation d'emploi, une définition de leurs fonctions en section d'inspection, ou par des perspectives en termes de carrière et de parcours professionnels.

Avec l'organisation en unités de contrôle, les inspecteurs du travail n'ont plus de fonction hiérarchique. Ils sont appelés à développer de nouveaux modes d'intervention et le travail collectif, notamment au profit des petites entreprises.

85. Décret du 11 septembre 2003.



Les responsables d'unité de contrôle (RUC) ont une fonction hiérarchique et un rôle d'animation des équipes de contrôleurs, d'inspecteurs et d'assistants qui composent les unités de contrôle. Un dispositif d'échanges sur le métier est mis en place dans des régions volontaires.

Le métier des secrétaires au sein des unités de contrôle est appelé à évoluer vers une fonction d'assistance au contrôle. Un accompagnement de longue durée est nécessaire en termes de charge de travail, de référentiel métier, de formation et de parcours professionnel.

2. La formation des agents du système d'inspection du travail

Le recrutement par concours interne ou externe ou par examen professionnel permet de sélectionner des agents aptes aux métiers de renseignement et de conseil des usagers, d'intervention et de contrôle en milieu de travail. Les agents de contrôle ainsi recrutés sont pour beaucoup issus de filières juridiques et économiques de l'enseignement supérieur. Une formation professionnelle spécialisée leur est cependant nécessaire. Cette formation statutaire, tout comme les formations continues nécessaires à l'entretien et au développement du savoir professionnel, est dispensée par l'INTEFP⁸⁶.

Plus de 7 000 stagiaires ont en 2016, bénéficié de formations initiales et continues. L'INTEFP consacre plus des deux tiers de son activité aux formations initiales et aux préparations aux concours. Le reste est consacré à la formation continue et l'adaptation au poste de travail.

Le plan de transformation d'emploi consécutif à la réforme « Ministère fort » s'est poursuivi en 2016. Ce plan promeut des contrôleurs du travail au grade d'inspecteurs du travail à l'issue d'une formation de six mois assurée à l'INTEFP. Pour les 250 inspecteurs du travail stagiaires de la quatrième promotion des lauréats de l'EPIT, la formation a commencé début 2017.

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

86. Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, chargé de la formation initiale et continue des agents.

La formation est nécessaire également aux agents administratifs qui contribuent à la bonne application du Code du travail dans leurs missions spécifiques d'accueil, d'orientation et d'information des usagers, dont ils sont souvent les premiers interlocuteurs.

La plupart des formateurs sont sélectionnés à l'intérieur des services et les modalités de formation sont variées. À l'initiative des Direccte, des formations de proximité adaptée à l'offre et aux besoins régionaux peuvent également être organisées par les services territoriaux.

Des initiatives régionales sur la formation des agents

Les différentes réformes du droit du travail intervenues en 2015 et en 2016, nécessitent pour les agents du système de l'inspection du travail, et en premier lieu les agents de contrôle et les agents en services de renseignements, de s'approprier rapidement les nouveaux textes. Ceux-ci sont complexes, se succèdent à un rythme soutenu et, pour certains, induisent de nouvelles pratiques professionnelles.

Plusieurs initiatives pour accompagner les agents :

En Occitanie des ateliers de mise en pratique ont été mis en place :

- sur les amendes administratives ;
- sur la durée du travail, destinées aux agents unités de contrôle et des services de renseignements ;
- sur les nouveaux pouvoirs de l'inspection du travail.

De nouveaux ateliers sont organisés en fonction des demandes des agents.

En Normandie, les agents de l'unité de contrôle de Rouen-Nord ainsi que ceux du service des renseignements de Seine-Maritime ont suivi une réunion d'information sur les dispositions de l'ordonnance du 7 avril 2016 en matière d'application du droit du travail. Une intervention spécifique complémentaire a porté sur l'arrêt de travaux et d'activité.

D'autres régions ont proposé des formations de ce type à leurs agents. Ces réunions consacrées aux nouveaux pouvoirs de l'inspection du travail portent également sur le renforcement des instruments de répression du travail illégal. En Ile-de-France, une convention a été conclue entre la Direccte et l'Institut des sciences sociales du travail pour l'organisation, en 2017, d'un cycle de conférences à l'intention des agents du système d'inspection du travail, sur des thématiques telles que le nouveau paysage de la négociation collective.



3. La protection fonctionnelle

Les missions d'inspection du travail, tout particulièrement la mission de contrôle, s'effectuent seuls. Les agents de contrôle n'interviennent pas en équipe, sauf exception. L'exercice des missions expose donc les agents à des risques d'incident de contrôle (agressions verbales ou physiques). La notion d'incident de contrôle est entendue au sens large : elle s'étend aux incidents pouvant survenir en dehors de l'action de contrôle, par exemple dans le bureau de l'agent ou dans les locaux des services. Les agents sont par ailleurs susceptibles d'être mis en cause par des administrés devant les juridictions civiles ou pénales.

La Convention n° 81 de l'OIT, en son article 18, traite simultanément des infractions aux textes et de l'obstruction aux fonctions des agents de contrôle⁸⁷. L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 dispose que les fonctionnaires « bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent ». L'ordonnance du 7 avril 2016 accroît de façon significative la sanction maximale encourue pour obstacle aux fonctions d'un agent de contrôle. L'amende est multipliée par dix, passant de 3 750 euros à 37 500 euros, outre un emprisonnement d'un an. Cette mise à jour est de nature à mieux asseoir l'intervention des agents de contrôle en milieu de travail.

Un guide interne diffusé par la DGT en 2016 met l'accent sur la prise en charge collective du risque d'incident de contrôle, et pose des repères méthodologiques et juridiques pour en améliorer la prévention et la gestion. Il incite à une meilleure identification des situations de contrôle à risque et des stratégies de contrôle adaptées. Ses recommandations complètent, sous l'angle spécifique de la prévention des incidents de contrôle, les consignes et préconisations en matière de contrôle en entreprise. Le guide insiste sur le soutien et l'accompagnement de l'agent victime avec, le cas échéant la recherche d'une réponse pénale, et la continuation du contrôle anormalement interrompu par l'incident. Il revient sur la protection fonctionnelle dont tous les agents du système d'inspection du travail, en leur qualité d'agent public, peuvent bénéficier des lors qu'ils sont victimes d'agissements définis à l'article 11.IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

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

Le dispositif d'accompagnement

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, complétée par plusieurs circulaires et notes, prévoit un dispositif d'accompagnement juridique, psychologique et organisationnel des agents rencontrant des incidents dans l'exercice de leurs missions.

Des outils facilitant une alerte rapide et des procédures ont été mis en place pour gérer les incidents : téléphone mobile, numéros d'urgence (commissariat de police compétent, responsables hiérarchiques, parquet, etc.), dépôt de plainte, examen médical immédiat, protection fonctionnelle, cellule de soutien psychologique, appui à la rédaction de procès-verbaux... Les incidents doivent être signalés immédiatement à l'autorité centrale afin que le DGT, ou son adjoint, puisse apporter son soutien aux agents et veiller à ce que les mesures d'appui et de soutien soient mises en œuvre.

En 2016, la DGT a eu connaissance de 48 incidents de contrôle liés à l'activité des services d'inspection du travail. Ils ont concerné 61 agents. La grande majorité des incidents surviennent lors de visites des agents dans des lieux de travail. L'agression est verbale dans la majeure partie des cas, parfois écrite. Dans près d'un cas sur cinq l'agression verbale s'est accompagnée d'une agression, atteinte ou contact physique déplacé, et dans un autre cas, d'une séquestration. Un seul cas d'agression uniquement physique a été relevé : l'auteur des faits ayant tenté de percuter l'agent de contrôle avec son véhicule.

Pour 43 incidents de contrôle analysés sur 44, l'auteur de l'incident est un homme, ainsi que pour la totalité des dix incidents ayant donné lieu à agression physique. Dans quatre cas sur cinq, l'auteur des faits est un employeur.

Dans la plupart des cas, l'incident a pour effet de mettre fin au contrôle, au moins temporairement. Les quarante-quatre incidents étudiés ont donné lieu à vingt-et-un procès-verbaux ou intentions de relever procès-verbal, pour outrage, treize procès-verbaux ou intentions de relever procès-verbal, pour obstacle, trois signalements au Parquet au titre de l'article 40 du Code de procédure pénale, sept dépôts de plainte par l'agent. Trois cas ont donné lieu à une garde à vue de l'employeur dans les jours suivant l'incident.



Les suites à contrôle comportant mention de l'article L. 8114-2 du Code du travail relatif au délit d'outrage montrent l'évolution suivante :

	Nombre de contrôles (*)	Observations	% / nb d'interventions	PV	% / nb d'interventions
2016	119 059	77	0,065 %	17	0,014 %
2015	104 182	76	0,073 %	10	0,010 %
2014	118 800	93	0,078 %	20	0,016 %
2013	167 580	151	0,09 %	30	0,017 %
2012	159 000	117	0,073 %	28	0,017 %
2011	220 844	161	0,072 %	57	0,025 %
2010	246 761	148	0,059 %	49	0,019 %

(*) : Source : rapport Delphes

La proportion d'incidents de type outrage reste donc relativement stable au regard du nombre d'interventions.

Quelques exemples d'incidents et de réponses

Lors du contrôle d'une boucherie en **Aquitaine**, visant à vérifier des présomptions de travail illégal et de mauvais traitement d'un apprenti, l'employeur a proféré des injures et propos racistes, mais sans menace physique. Après avoir interrompu le contrôle et informé leur hiérarchie, les deux agents ont porté plainte pour outrage. L'employeur a été convoqué à l'unité départementale par un courrier qui récapitule les faits et les propos tenus. Une procédure pénale pour outrage a été formalisée par les agents de contrôle. L'employeur a été convoqué au tribunal de Bordeaux pour une composition pénale.

Une inspectrice du travail du **Rhône** a dressé en juin 2015 un procès-verbal à l'encontre d'un employé d'une entreprise pour des faits de harcèlement moral à l'encontre d'une employée, l'employeur étant visé comme co-auteur. Le salarié a été licencié. L'employeur a informé l'inspectrice que le salarié proférait par téléphone des menaces contre elle et contre des salariés qui avaient témoigné des faits. Certains salariés ont déjà été victimes d'agressions physiques, à la sortie de l'entreprise. Le procureur, saisi par l'unité départementale de la Direccte, a préconisé que l'entreprise dépose une plainte contre l'ancien salarié afin que la police identifie formellement l'auteur des appels téléphoniques. →

Le tribunal correctionnel de **Montpellier** a condamné le directeur général d'une entreprise de supermarchés à 5 000 € d'amende pour complicité de dénonciation calomnieuse et entrave à la constitution et au fonctionnement du CHSCT, et le directeur des ressources humaines à 3 000 € d'amende pour dénonciation calomnieuse, avec publication du jugement et dommages aux parties civiles. Les deux dirigeants avaient dénoncé l'inspectrice du travail auprès de sa hiérarchie, et jusqu'au ministre chargé du travail, pour des faits qui auraient été passibles de sanctions diverses, s'ils n'avaient pas été entièrement inexacts. Une certaine dégradation des conditions de contrôle dans le secteur agricole n'est pas sans lien notamment avec l'intervention renforcée sur l'usage des produits phytosanitaires (priorité régionale par exemple en Occitanie). En **Aveyron**, le climat est marqué par le meurtre d'une conseillère de la chambre d'agriculture, en février 2016, et une tentative de suicide d'un agriculteur en présence d'une assistante de la Mutualité sociale agricole. Une audience correctionnelle importante s'est tenue à Rodez à la suite d'un obstacle et d'un outrage caractérisés.

La protection fonctionnelle des agents en 2016

En cas d'incident de contrôle ou de mise en cause judiciaire, les agents du système d'inspection du travail peuvent solliciter la protection fonctionnelle.

Le nombre de demandes de protection présentées par les agents pour atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, violences, harcèlement, menaces, injures, diffamations, dont ils sont victimes à raison de leurs fonctions, tend à diminuer mais reste cependant encore élevé. Les faits d'outrage et d'injures constituent le fondement le plus fréquent des demandes de protection.

Les demandes de protection liées aux outrages, menaces, violences verbales ou physiques à l'encontre des agents de l'État lors de l'exercice de leurs missions voient leur nombre en légère diminution avec 41 incidents de contrôle en 2016 contre 46 en 2015. Toutefois, la gravité de certains incidents en cause a conduit à demander la parution dans des journaux locaux de la décision juridictionnelle rendue.



**Demandes de protection fonctionnelle par corps, grade ou emploi du demandeur
Années 2010 à 2016**

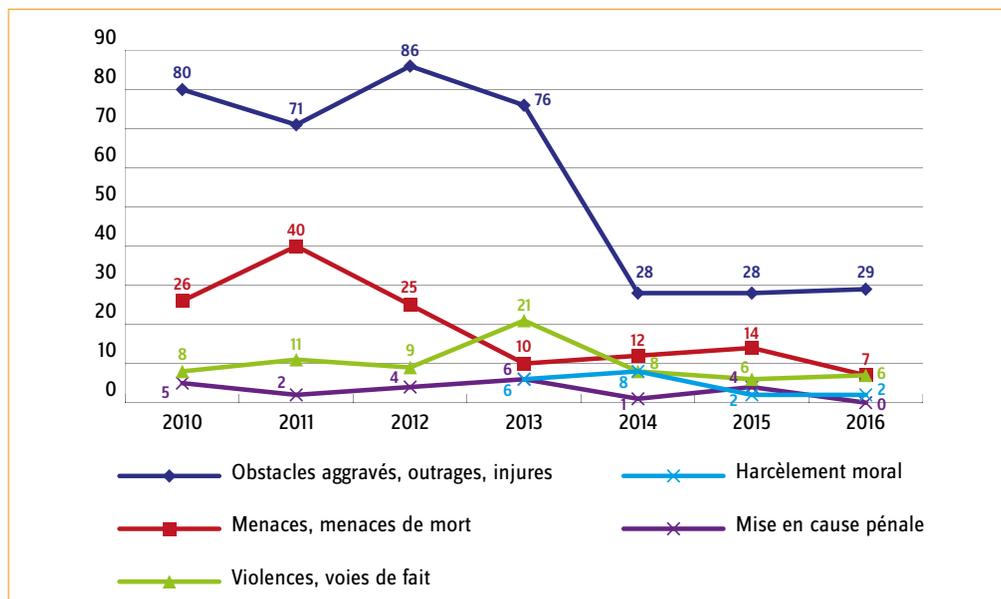
Emploi/Corps/Grade	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Responsable UT		2	1	2	1	1	
Directeur adjoint	4	1	3	2	2	1	3
Inspecteur du travail	14	27	22	26	15	12	18
Contrôleur du travail	57	54	72	56	33	25	16
Autres	2	1	4	6	1	7	4
Total	77	85	102	92	52	46	41

**Répartition des demandes de protection fonctionnelle des membres du corps de
l'inspection du travail par genre et corps, grade ou emploi du demandeur en 2015
et 2016**

Emploi/ Corps/ Grade	2015				2016			
	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
Responsable UT		1	1	0 %				0 %
Directeur adjoint		1	1	0 %	2	1	3	67 %
Inspecteur du travail	9	3	12	75 %	11	7	18	61 %
Contrôleur du travail	14	11	25	56 %	8	8	16	50 %
Autres	3	4	7	43 %	4	0	4	100 %
Total	26	20	46	57 %	25	16	41	61 %

Évolution du nombre de demandes de protection fonctionnelle par cause *

Années 2009 à 2016



* Une même demande peut comporter plusieurs griefs.

NB : le harcèlement moral n'est répertorié que depuis 2013. Il n'y avait pas de demande avant.

Répartition par genre des demandes de protection fonctionnelle par cause* et corps, grade ou fonction du demandeur en 2016

Emploi/ Corps/ Grade	Outrages et injures		Menaces et menaces de mort		Violences et voies de faits		Mise en cause pénale		Harcèlement moral	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Responsable UD										
Directeur adjoint	1			1						
Inspecteur du travail	7	4		3	3	2			2	
Contrôleur du travail	6	7	1	2	1	0				
Autres	4							4		
TOTAL	18	11	1	6	4	2	0	4	2	0

* Une même demande peut comporter plusieurs griefs.



Trois demandes de protection ont été refusées par la direction des ressources humaines des ministères sociaux en 2016.

Les suites judiciaires des demandes de protection fonctionnelle dont l'administration a eu connaissance au cours de l'année 2016 :

Les agents victimes

En 2016, 15 agents se sont vus notifier une décision du juge pénal (contre 9 en 2015). Ont été rendues :

- trois décisions de condamnation à une amende supérieure à 5 000 €, dont une prononçant à l'encontre de l'auteur des faits une peine d'emprisonnement ferme de huit mois et, une autre prononçant la publication dans deux grands journaux locaux ;
- deux décisions de condamnation à une amende seule comprise entre 3 000 € et 4 000 €, dont une prévoyant un remboursement du préjudice subi par l'État pour un montant de 18 721 € ;
- sept décisions de condamnation à une peine d'emprisonnement de deux à quatre mois de prison avec sursis. Dans l'une des affaires jugées, en plus de la peine d'emprisonnement et d'une amende de 1 000 €, la publication d'une mention particulière dans 5 grands quotidiens locaux a été imposée par le juge compte-tenu de la notoriété du mis en cause et de la publicité qu'il avait faite de ses actes délinquants ;
- une décision a condamné une entreprise à payer une amende de 1 000 € pour l'infraction d'obstacle à l'accomplissement des missions d'un agent de contrôle, et a prononcé une relaxe pour les faits de menaces invoqués ;
- un classement sans suite a été prononcé à l'égard d'un agent s'estimant victime de « menaces de mort » au motif que l'« infraction [était] insuffisamment caractérisée » ;
- enfin, une décision a été rendue sur une affaire datant de 2011, jugée partiellement en 2016, concluant au versement à l'agent victime d'une somme de 30 691 € au titre des préjudices patrimoniaux et extra patrimoniaux subis.

Plusieurs affaires sont en cours d'instruction ou en appel notamment celles impliquant des peines d'emprisonnement.

Les incidents relevés ont occasionné une implication plus importante des Directe et des conseillers de prévention, davantage associés au soutien et à la prise en charge des agents concernés. Certaines régions ont, plus que par le passé, recours à des comparutions sur reconnaissance préalable de culpabilité (CRPC), même pour des faits graves tels que les menaces de mort. Dans les cas d'incidents graves, ayant altéré la santé d'un agent, une enquête a été demandée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

II - L'activité de l'inspection du travail en 2016

A - La transformation du fonctionnement

1. Un renforcement significatif des moyens juridiques

L'ordonnance du 7 avril 2016 réaffirme les compétences et pouvoirs dévolus aux agents de l'inspection du travail et renforce sensiblement leurs moyens d'intervention.

Les pouvoirs d'investigation et de constat des agents sont élargis :

L'accès aux documents et informations détenus par les entreprises, quel qu'en soit le support, 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 Direccte peuvent être dorénavant produits dans les actes et procédures des agents de contrôle de l'inspection du travail ;
- À l'appui de ces moyens, l'amende sanctionnant le délit d'obstacle à l'accomplissement des fonctions des inspecteurs et contrôleurs du travail est multipliée par dix, pour atteindre 37 500 € au lieu de 3 750 € précédemment ; une peine d'emprisonnement d'un an demeure encourue.

Le champ d'application des moyens de prévention des atteintes à la santé et à la sécurité des travailleurs est étendu :

Le dispositif d'arrêt temporaire de travaux en cas de danger grave et imminent pour la vie ou la santé d'un travailleur n'est plus limité aux chantiers du bâtiment et des travaux publics. Désormais, cette procédure est élargie à tous les secteurs d'activité, aux stagiaires - et non plus seulement aux salariés - et à de nouveaux risques. Outre les risques de chute de hauteur, d'ensevelissement et d'exposition à l'amiante, les risques liés à l'utilisation d'équipements de travail dangereux et les risques électriques majeurs peuvent donner lieu à une décision d'arrêt immédiat des travaux. 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 chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), le dispositif existant d'arrêt temporaire d'activité est simplifié et son champ d'application élargi au-delà des treize agents CMR pour lesquels existe une valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP). Il n'incombe plus à l'agent de faire procéder à un mesurage de l'exposition avant mise en demeure de remédier à une situation exposant un travailleur à un risque CMR, en préalable à une décision d'arrêt d'activité ;
- s'agissant des jeunes âgés de moins de 18 ans, une procédure de retrait d'urgence est créée pour faire retirer un 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.

Le régime des sanctions en droit du travail est renforcé.

Pour renforcer l'effectivité du droit du travail, le système d'inspection du travail se voit doter de la possibilité d'infliger des sanctions financières pour réprimer certaines infractions ciblées. Sur proposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) peut désormais prononcer une amende administrative afin de sanctionner :

- des manquements à certaines règles du Code du travail :
 - durées maximales, quotidienne ou hebdomadaire, du travail,
 - durée minimale du repos quotidien,
 - durée minimale du repos hebdomadaire,
 - règles relatives aux documents de décompte de la durée de travail et des repos compensateurs,
 - SMIC et salaires minima conventionnels,
 - règles applicables aux installations sanitaires, restauration et hébergement,
 - non-respect des conditions d'emploi d'un jeune mineur à certains travaux ou à des travaux réglementés ;
- 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 dépenalisées. De ce fait, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut choisir entre le recours à la voie pénale (procès-verbal d'infraction) et le recours à la sanction administrative.

◆ 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 € au lieu de 3 750 €. En récidive, l'amende passe de 9 000 à 30 000 €. Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs de l'entreprise concernés par l'infraction. L'amende dont est passible un maître d'ouvrage en matière d'opérations de bâtiment et de génie civil est fixée à 10 000 €, contre 9 000 € auparavant.

◆ De même, le non-respect d'une mise en demeure notifiée par le Direccte constitue maintenant un délit, puni d'une amende de 3 750 €, et non plus une contravention de 5^e classe (1 500 €). Le non-respect d'une décision d'arrêt d'activité est désormais sanctionné pénalement, comme le non-respect d'une décision temporaire de travaux (amende de 3 750 € et peine d'emprisonnement), 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.

La transaction pénale est rendue applicable

La transaction pénale constitue un nouvel outil à la disposition de l'inspection du travail.

Le Direccte peut proposer à l'auteur d'une infraction constituant une contravention ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement de moins d'un an, dans les domaines énumérés à l'article L. 8114-4 du Code du travail, une transaction consistant dans le paiement d'une amende et la possibilité de prescrire des mesures complémentaires.

Cette procédure transactionnelle a pour effet d'éviter le passage devant le tribunal en favorisant l'effectivité du paiement de la somme exigée. La transaction pénale suppose la reconnaissance de l'infraction par son auteur et l'acceptation de la peine proposée par la personne mise en cause et une homologation de la transaction par le procureur de la République.

La procédure simplifiée par ordonnance pénale est ouverte

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

L'appropriation et la mise en œuvre de ces nouveaux pouvoirs conférés à l'inspection du travail ont progressé significativement.



2. Un recentrage du mode de fonctionnement

L'inspection du travail s'est réorganisée pour inscrire son action quotidienne dans une approche davantage collective, une logique plus globale et appréhender plus facilement les sujets complexes.

La mise en place des Unités de contrôle, des réseaux des risques particuliers régionaux et du Groupe national de veille, d'appui et de contrôle permet de dépasser le cadre local lorsque l'efficacité de l'action impose de mobiliser des moyens renforcés et des compétences spécifiques.

Si, conformément au principe d'indépendance, l'agent reste libre d'organiser et de conduire des contrôles à son initiative et de décider des suites à leur apporter, la démarche collective promue dans le cadre de la réorganisation permet de gagner en efficacité. Le partage d'information est renforcé. L'action de contrôle s'articule avec d'autres modalités d'intervention mobilisant différents acteurs du système d'inspection. L'encadrement assure la fonction de pilotage et de soutien.

Davantage d'efficacité grâce à une approche collective

Dans les Pyrénées-Atlantiques, cinq « supérettes » ont été reprises par un groupe implanté dans les Hauts-de-Seine. Celui-ci est fortement cloisonné : une société par magasin, une holding par région, un management à distance, délibérément anonyme ou indéterminé. Interrogés par l'Unité de contrôle de Pau, le superviseur régional et le directeur de la holding régionale ont assuré qu'ils n'avaient pas le pouvoir réel de donner suite aux demandes de l'inspection du travail. Celles-ci portaient sur des manquements en matière de surveillance intrusive, d'organisation et de durée du travail, de mises en congés inopinées, de changements de convention collective, etc. Les directeurs de magasin n'ont pas non plus de pouvoir de décision, même sur les travaux courants ou le remplacement d'un salarié absent. Ils ne disposent d'aucun budget, mais sont titulaires d'une délégation de pouvoir. Ils pallient même le manque de personnel en procédant personnellement à des travaux de maintenance. L'unité de contrôle a rencontré le gérant commun aux cinq magasins, également gérant régional, mais aussi le représentant de la société-mère en lien avec la section des Hauts-de-Seine, afin de clarifier les responsabilités, car la marque de distribution logeait à la même enseigne de nombreux magasins dans lesquels, notamment, il n'existait aucune représentation du personnel. Face à cette segmentation fictive, opposée comme par anticipation aux démarches d'effectivité du droit, les services, éloignés géographiquement mais se concertant par étapes, sont parvenus à une appréhension complète, précise et partagée des manquements constatés et des suites les plus efficaces qu'il convenait de leur réserver.

Pour les régions fusionnées en application de la loi du 16 janvier 2015 relative au redécoupage administratif des régions, outre la nécessité d'ajuster leurs organigrammes, l'année 2016 a été consacrée en partie à approfondir le nouveau fonctionnement des services « en mode système », à impliquer tous les agents et à mobiliser l'encadrement.

À cet égard, les « Principes fondamentaux de l'organisation du système d'inspection du travail » ont permis de donner des repères organisationnels importants et auront contribué à accompagner les services dans le cadre de cette réforme de l'organisation territoriale.

Ces principes fondamentaux portent plus précisément sur :

- le pilotage et l'animation des pôles Travail des régions ;
- le référentiel des réseaux des risques particuliers ;
- les réseaux régionaux thématiques ;
- l'inspection médicale au sein du système d'inspection du travail ;
- les sections centrales travail ;
- la généralisation des sections à dominante transport ;
- les services de renseignement ;
- l'unité de contrôle territoriale ;
- les unités régionales d'appui et de contrôle du travail illégal (URACTI).

3. Un système d'information orienté vers le partage interne

L'application « Wiki'T » est le système d'information de l'inspection du travail française. Il facilite l'échange entre les agents de contrôle et l'ensemble du système d'inspection. Il permet de rédiger les suites aux actions ou interventions (lettres d'observations, PV, décisions ou autres). C'est un outil d'aide au contrôle et au diagnostic et de valorisation de l'activité. Il automatise la remontée des informations nécessaires aux rapports d'activité et au pilotage sans suivre le travail individuel des agents.

Il est accessible à environ 4 500 utilisateurs, réguliers ou occasionnels : agents de contrôle, de soutien, d'encadrement, de support ou encore d'étude, de recherche et développement. Il est complété par les intranets des Direccte et par la base documentaire nationale « Sitere ».

Plateforme collaborative du système d'inspection du travail, Wiki'T est une application évolutive. Une nouvelle version simplifie les processus de saisie, incite à se conformer aux « gestes métier » usuels (exemple : le partage de documents) et offre une meilleure ergonomie. Un accompagnement national et local aide les utilisateurs à intégrer davantage l'application dans leur travail quotidien et à utiliser toutes ses possibilités.



4. La politique du Travail

Les principaux axes de l'activité

Quatre axes structurent l'activité du système d'inspection : la lutte contre le travail illégal et les fraudes au détachement, la santé et la sécurité au travail (plans national et régionaux santé au travail), l'effectivité des droits fondamentaux et du droit dans les autres domaines du travail, le dialogue social qui prend de plus en plus d'importance avec le développement de la négociation dans l'organisation des relations de travail. Chaque axe fait en outre l'objet d'une approche adaptée aux spécificités des TPE et PME.

- ◆ L'élaboration nationale et les déclinaisons régionales du troisième plan de santé au travail (PST3) est le fruit d'une concertation étroite entre tous les acteurs de la prévention. Les plans s'articulent autour de plusieurs axes :
 - faire de la prévention une priorité, en rupture avec une approche faisant prévaloir la réparation ;
 - développer l'accompagnement des travailleurs et des entreprises dans la prévention de la désinsertion professionnelle ;
 - faire de la qualité de vie au travail un objectif stratégique et en favoriser sa mise en œuvre ;
 - simplifier les normes, pour une plus grande efficacité des règles de prévention ;
 - prioriser certains risques ;
 - rassembler et mettre en perspective les données sur la santé au travail ;
 - structurer un système d'acteurs, afin d'assurer une gouvernance partagée et opérationnelle de la santé au travail.

La mise en œuvre du plan dans les territoires s'appuie sur l'inspection du travail, mais aussi sur les partenaires des Direccte, les partenaires sociaux, les organismes institutionnels dont les Carsat et les ARS, ainsi que les services de santé au travail, réunis autour du Croct.

- ◆ Le plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) 2016-2018 fait de la lutte contre les fraudes complexes et les manquements concertés aux règles du détachement, une priorité. Il insiste sur l'approche partenariale, de ciblage des contrôles sur des situations ou territoires déterminés. Le plan prévoit des moyens nouveaux : une instance nationale interministérielle de pilotage du PNLTI pour orienter et coordonner l'action, le partage de bases de données, la responsabilisation des maîtres d'ouvrage, des donneurs d'ordre et de tout bénéficiaire final des opérations frauduleuses, ainsi que le renforcement des sanctions (fermeture administrative, suspension de la prestation de service, retrait des exonérations de cotisations sociales, sanctions administratives, fiscales ou sociales, action auprès des maîtres d'ouvrage ou des donneurs d'ordre). Le plan prévoit de développer la coopération opérationnelle sur des dossiers, des secteurs, ou des portions de territoire et le renforcement des accords bilatéraux comme celui existant avec le Portugal.

- ◆ Le système d'inspection du travail s'efforce de faciliter l'accès au droit des employeurs et salariés des très petites entreprises (TPE) et des petites et moyennes entreprises (PME). L'administration du travail s'organise pour rendre effectif le droit à l'information pour les employeurs des TPE et PME de moins de 300 salariés, qui a été inscrit dans la loi du 8 août 2016. C'est à l'échelon des Direccte que s'exerce cette mission, en liaison avec les chambres consulaires et les partenaires sociaux. Les services de renseignement présents dans tous les départements ont ici un rôle majeur.
- ◆ Au titre de l'appui au dialogue social, des commissions régionales paritaires interprofessionnelles ont été mises en place pour représenter les 4,3 millions de salariés des très petites entreprises et du particulier employeur et pour accompagner la mise en œuvre de la loi du 17 août 2015 sur la modernisation du cadre de la négociation. Ce afin d'assurer une approche plus stratégique et moins formelle du fonctionnement des institutions représentatives.

Les champs prioritaires

Les priorités pour l'année portaient sur la prévention des chutes de hauteur et des risques liés à l'amiante, l'application de la réglementation sociale européenne dans le secteur des transports, et l'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La santé et la sécurité au travail représentent toujours la plus grande part de l'activité, tant en nombre de visites et d'enquêtes que de nombre d'actes administratifs faisant suite aux constats effectués. En matière de risques liés à l'amiante, plus de 7 500 interventions ont été réalisées. Il s'agit d'interventions complexes, menées par les agents de contrôle appuyés au besoin par des agents spécialisés et expérimentés.

La mise en œuvre du troisième plan de santé au travail (2015-2020) a mobilisé les pôles Travail des Direccte, notamment dans la réflexion menée avec les représentants des partenaires sociaux ainsi que les préventeurs régionaux, afin de concevoir des actions pour développer la prévention, promouvoir la qualité de vie au travail et le maintien en emploi. Il s'agit en même temps de structurer localement un système d'acteurs, pour mieux toucher les petites entreprises.



L'inspection du travail est par ailleurs confrontée à plusieurs enjeux :

- l'amélioration du contrôle du secteur des transports routiers de marchandises et de voyageurs, avec pour objectif de dynamiser les contrôles et leurs suites ;
- le fonctionnement des réseaux des risques particuliers qui doivent développer une activité de contrôle propre, être en capacité de capitaliser de la connaissance sur les risques complexes et agir en appui aux agents de contrôle, en cohérence avec les autres institutions de prévention ;
- le fonctionnement des unités régionales d'appui et de contrôle du travail illégal (URACTI), dont l'action est concentrée sur les fraudes complexes ; dotées d'effectifs en augmentation, elles doivent développer une stratégie régionale ;
- la présence accrue sur le terrain dans le cadre d'un mode d'intervention collectif.

Adapter les interventions aux spécificités des entreprises

L'action de l'inspection du travail s'adapte aux particularités des secteurs, mais aussi des entreprises. Les « très petites entreprises » (TPE) sont souvent des entreprises indépendantes ou « patrimoniales », ne disposant pas d'organe dédié à la gestion de leurs ressources humaines, ni de représentation du personnel. Il s'agit principalement d'entités dites « micro-entreprises » employant moins de onze salariés, sans que la définition ne se limite au critère d'effectif. La stratégie d'action développée vise à agir en premier lieu là où le droit est le moins appliqué. Il s'agit d'amplifier et de structurer des modes d'action renouvelée dans les TPE PME, pour obtenir une meilleure effectivité du droit, notamment en reproduisant les actions les plus concluantes.

Trois formes d'actions vis-à-vis des TPE sont privilégiées :

- l'information sur le droit du travail applicable à une situation donnée ;
- l'appui aux employeurs pour les aider à mettre en œuvre les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- l'action de contrôle, en associant autant que possible les organisations professionnelles et syndicales.

Ces actions sont mises en œuvre de façon coordonnée et cohérente afin de s'adapter à chaque situation, et souvent dans un cadre partenarial avec l'ANACT, la médecine du travail, les experts comptables...

Évaluer l'action et son impact

Le système d'inspection du travail se dote de méthodes et d'outils pour apprécier l'impact, de ses interventions sur la conformité des pratiques des entreprises et sur l'évolution des situations. Cette capacité est déterminante pour mieux orienter, cibler ou moduler son action. La définition d'indicateurs doit aussi permettre de valoriser une activité très diversifiée d'autant qu'elle ne concerne pas seulement la fonction de contrôle.

Deux projets d'évaluation aux approches complémentaires sont en cours :

- un volet national visant à évaluer les actions menées par le système d'inspection sur le thème de la fraude au détachement ;
- un volet territorial sur les actions locales menées par des Direccte. Trois territoires « pilotes » ont été retenus pour expérimenter une démarche d'évaluation des effets d'actions collectives : autour du problème de l'amiante et des professionnels de l'activité de couverture ; du contrôle des ambulances par les sections à dominante transport ; de la conception et de l'utilisation des lieux de travail dans les centres commerciaux.

Expliquer et valoriser l'action des services

La valorisation, tant en interne qu'à l'externe, de l'activité du système d'inspection du travail implique tous les échelons de l'organisation. Les pôles Travail collectent, mettent en forme et communiquent à la DGT les faits significatifs communiqués par les agents et les sections. L'autorité centrale valorise ces résultats⁸⁸ en interne ainsi qu'auprès des autres institutions et des instances européennes et internationales.

B - Double mission : informer / intervenir

La majeure partie de l'activité de l'inspection du travail consiste à avertir, expliquer et convaincre. L'inspection du travail :

- apporte aux employeurs ainsi qu'aux salariés des informations et des conseils sur les moyens les plus efficaces de respecter les dispositions applicables et de rendre effectif le droit ;
- favorise le dialogue social ;
- assure l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles régissant les relations et les conditions de travail par le contrôle des établissements et par la réalisation d'enquêtes ;

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



- régule les relations de travail au moyen de décisions administratives : dérogations, arbitrages, autorisations préalables ;
- repère les déficiences ou les abus qui ne seraient pas couverts par les normes dans le but d'en alerter l'autorité centrale et de contribuer à l'élaboration de priorités d'actions futures.

1. Informer les acteurs du monde du travail

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

Le rôle des différents échelons du système

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

La section d'inspection du travail

Au niveau le plus opérationnel, la section d'inspection du travail est le service public de proximité. Les agents apportent des informations et donnent des conseils à l'occasion de visites d'établissements et de chantiers, de réunions de comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), d'entretiens avec des salariés, employeurs ou leurs représentants, lors de leurs « permanences » ou de façon informelle avec les salariés, les employeurs, leurs représentants ou les représentants des syndicats.

Les services de renseignement

Les services de renseignement assurent l'accueil de l'utilisateur et aident les publics les plus précaires⁸⁹ à accéder au droit. La réponse à l'utilisateur y est personnalisée et contextualisée en fonction de la connaissance des entreprises, des secteurs d'activité, des partenaires institutionnels et des liens avec les services de contrôle. Cet ancrage dans le tissu local alimente une analyse des situations réelles qui va donc au-delà d'une simple information sur l'état du droit.

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

L'Observatoire de la demande de renseignement

La volonté d'améliorer le service rendu, de mieux connaître la demande de renseignement et le profil des demandeurs, de renforcer le pilotage et de faciliter la veille des remontées pour l'élaboration de la politique du travail⁹⁰, ont conduit à déployer depuis 2013 l'Observatoire de la demande de renseignements (ODR). Son déploiement s'est poursuivi et la qualité de la saisie continue de progresser.

À l'échelon régional

Les Direccte jouent un rôle de plus en plus marqué en matière d'information. La plupart développent une politique de communication⁹¹. Elles publient des guides, des brochures ou dépliants à l'intention du public et entretiennent des partenariats régionaux. Les sujets sont aussi variés que la réforme de la médecine du travail, la prévention de la pénibilité, la prévention des conflits (par exemple en matière de transfert des contrats de travail lors de changements de prestataire de marché), les obligations des maîtres d'ouvrage et l'intérêt de la coordination en termes de sécurité mais aussi économique, le problème de la qualité de la coordination en lien avec l'amiante, le risque routier et les conduites addictives.

Une initiative régionale : le guide de l'emploi saisonnier

L'inspection du travail d'Auvergne a contribué à un Guide de l'emploi saisonnier en rédigeant les paragraphes relatifs au droit du travail et en proposant des conseils sous la forme d'une check-list de points de conformité à ne pas omettre par les dirigeants d'hôtels, cafés, restaurants :

- « 1 - Je procède aux déclarations préalables à l'embauche, y compris pour les "extras".
- 2 - J'organise le temps de travail de mes salariés et proscrie "le travail à la demande".
- 3 - Je comptabilise la durée du travail quotidienne et hebdomadaire des salariés et rémunère les heures supplémentaires.
- 4 - Je respecte les durées maximales de travail et les temps de repos.
- 5 - Je fournis un logement décent à mes salariés.
- 4 - Je respecte les durées maximales de travail et les temps de repos.
- 5 - Je fournis un logement décent à mes salariés. »

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

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



À l'échelon national

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

Le centre d'appel interministériel « Allô service public » du 39.39, qui répond directement aux usagers par téléphone⁹², travaille avec des contrôleurs du travail. Le Guide pratique du droit du travail est mis à jour avec la collaboration rédactionnelle de la DGT et publié régulièrement. La 13^e édition est parue en mars 2015. Cet ouvrage est diffusé par la Documentation française. Il donne au plus large public une information complète sur l'état du droit et des dispositifs concernant le travail, l'emploi et la formation professionnelle, en la reformulant de façon claire et accessible.

Indépendamment du site public Légifrance⁹³, portail d'accès à tous les textes du droit, y compris les conventions collectives, les ressources d'internet sont devenues prépondérantes : le site du ministère offre des fiches pratiques conçues pour répondre aux besoins des usagers⁹⁴. Disponible sur le même site, l'application « COD-IT », périodiquement mise à jour, permet de rechercher des articles du Code du travail en relation avec un thème précis.

La rubrique santé au travail du site internet du ministère, dédiée aux questions de santé, de sécurité, de conditions de travail, donne accès à des informations légales et pratiques⁹⁵.

En complément, des initiatives nationales de communication sensibilisent le public à des aspects méconnus ou modifiés de la réglementation, ou encore à des problématiques prioritaires, que ce soit par des réunions, des colloques ou la diffusion d'informations par les médias⁹⁶.

2. La fonction de contrôle et d'intervention

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

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

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

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

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

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

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

La vérification de la régularité des conditions d'emploi et de l'application des règles protectrices des salariés constitue la première des missions. Les conventions internationales disposent que les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire, pour assurer l'application effective des dispositions légales. La fonction de contrôle est ainsi soumise à une obligation de moyens par rapport à l'objectif de garantir l'effectivité du droit. Le souci de régularité et de qualité des contrôles appelle nécessairement une programmation et le suivi des inspections. Les différents échelons du système y contribuent. La programmation du contrôle prend en compte les axes de la politique publique et les tendances observables dans le tissu socio-économique local ou régional (en matière d'anomalies et d'infractions, de saisonnalité de l'activité, de localisation des risques, etc.). Le contrôle est essentiellement un travail d'investigation et de constat, mais d'autres activités comme la participation aux réunions de CHSCT ou les interventions dans les relations collectives y contribuent et l'alimentent.

Parallèlement à la mission de contrôle *stricto sensu*, l'inspection du travail intervient également par l'exercice de divers pouvoirs de décision, en matière d'autorisation de licencier, de dérogation aux règles (sur la durée du travail, l'utilisation de machines, par exemple), d'homologation (rupture conventionnelle du contrat de travail). Ces « autres fonctions »⁹⁷ sont connexes : elles donnent aux agents des opportunités d'intervenir dans les entreprises et elles ont pour effet de renforcer leur autorité.

Au-delà des fonctions de contrôle et de décision, l'inspection du travail mène également des actions d'appui au dialogue social (médiation, sécurité dans la négociation, animation des commissions sectorielles, etc.). En matière d'intervention dans les relations du travail, la Direction générale du travail a autorité sur les agents⁹⁸. Parmi les actions d'appui au dialogue social⁹⁹, l'inspection du travail vérifie davantage, depuis quelques années, l'engagement effectif d'une négociation dans les entreprises assujetties¹⁰⁰ aux sujets

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

98. Article R. 8121-13 du Code du travail.

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

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



obligatoires¹⁰¹. L'encadrement du dialogue social a une portée accrue par l'extension conséquente, depuis 2004 et plus récemment, des domaines où l'accord collectif est créateur de normes¹⁰². L'administration du travail vérifie l'authenticité des accords et leur validité formelle, mais aussi la réalité de la démarche de négociation. Ce rôle n'est pas seulement de faciliter, mais d'inciter et de contrôler la légalité et d'application effective des normes de nature conventionnelle produites par les acteurs.

L'inspection du travail est appelée de façon ponctuelle à jouer un rôle dans les conflits collectifs du travail, soit en prévention, soit en assistance à leur résolution¹⁰³. C'est par ailleurs l'occasion d'observer la bonne application des dispositions relatives au droit de grève.

La programmation de l'activité

De même que la règle risque de rester peu effective si aucun contrôle n'en favorise l'application, le contrôle peut demeurer peu efficace sur le comportement des acteurs lorsque sa mise en œuvre ne s'inscrit pas dans une finalité institutionnelle affirmée, traduite par des programmes. L'action du système d'inspection s'inscrit ainsi dans une politique du travail qui définit des objectifs et des priorités.

Le budget opérationnel du programme 111 pour 2016 présentait les objectifs et indicateurs suivants :

- 1 - Orienter l'activité de contrôle des services d'inspection du travail sur des priorités de la politique du travail (indicateur : part des contrôles des services de l'inspection du travail portant sur les priorités de la politique du travail).
- 2 - Contribuer à la prévention et à la réduction des risques professionnels (part des contrôles de chantier amiante sur les contrôles de chantier).
- 3 - Garantir l'effectivité du droit du travail (part des entreprises s'étant mises en conformité suite à un premier constat d'infraction établi par l'inspection du travail à l'occasion de contrôles portant sur les priorités nationales).
- 4 - Dynamiser la négociation collective et améliorer les conditions du dialogue social (part des entreprises et des salariés concernés par une négociation collective).
- 5 - Lutter efficacement contre le travail illégal (taux de participation de l'inspection du travail à des opérations de contrôles conjoints ayant donné lieu à procès-verbal ; nombre de procès-verbaux et de sanctions administratives de l'inspection du travail dans lesquels le recours à la prestation de service internationale a été constaté).

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

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

103. Le rôle de conseil et de conciliation confié à l'inspection du travail en vue de la prévention et du règlement des conflits est exercé (généralement à la demande) en application de l'article R. 8112-1 du Code du travail. Plusieurs centaines de missions de conciliation sont ainsi réalisées chaque année. Voir *infra*, les interventions en matière de relations collectives de travail.

Les priorités se déclinent au niveau de l'unité de contrôle (UC) dans une programmation qui assure d'une part la prise en compte des sollicitations du terrain et d'autre part la conduite d'actions prioritaires. Le choix des entreprises à contrôler est fondé sur un souci d'efficacité. L'action collective et individuelle se concentre notamment sur les sujets les plus graves et dans les lieux où la probabilité d'infraction est la plus grande.

Mobiliser les services sur certaines thématiques de contrôle, notamment dans le cadre de la politique du travail, est un des moyens de susciter des synergies entre eux et d'obtenir des résultats décisifs. Par ailleurs, les thématiques choisies incitent les différents échelons à un travail méthodologique qui a vocation à se diffuser.

Quelque planifiée que puisse être son activité, l'inspection du travail reste réactive aux signaux qu'elle reçoit d'une réalité fertile en événements : la programmation n'a pas pour effet de délaissier des nécessités ou des thèmes d'intervention qui ne figurent pas nommément dans les priorités¹⁰⁴.

Contrôles et prévention en matière d'exposition aux substances nocives

Y compris à l'échelon d'un agent de contrôle, la programmation apporte une efficacité perceptible. Ainsi, dans la continuité d'une orientation collective visant à aider les petites et surtout très petites entreprises concernées par un risque professionnel spécifique, un agent de contrôle d'**Auvergne** a effectué une série de visites dans des ateliers de réparation d'engins agricoles, en abordant l'exposition cancérigène des travailleurs aux fumées de soudure. Une autre campagne de visites a concerné, dans le Puy-de-Dôme, des fabricants de meubles, palettes, objets en bois pour la maison, bâtonnets alimentaires et caisses de transport. Les principaux manquements relevés portaient sur la formation des salariés, la formalisation des actions de formation, le mesurage par un organisme accrédité des valeurs d'exposition aux substances nocives, la maintenance des dispositifs d'aspiration et son suivi, la formalisation des instructions ou informations données aux travailleurs. En collaboration avec le pôle T de la Direccte, une mise en relation a été organisée avec la chambre régionale des métiers et de l'artisanat afin d'évoquer les possibilités d'appuis technique, administratif et financier pour qu'à l'issue de ces contrôles, la prévention soit effective.

La diversité des missions des services et la multiplicité des sollicitations qui parviennent aux unités de contrôle (UC) réclament de leur part un arbitrage permanent. Cet arbitrage s'inscrit dans le respect du principe de diligence



normale, qui se traduit par la recherche d'une réponse appropriée à chaque situation et dans les meilleurs délais, au regard des circonstances. Ainsi le signalement d'un risque jugé grave pour la santé ou la dignité impose une analyse immédiate de la situation afin d'arbitrer sur le délai et la forme de l'intervention. Dans certains cas, un accident du travail grave ou mortel par exemple, une intervention immédiate s'impose pour effectuer des constats et une enquête.

Plusieurs critères contribuent à déterminer une priorité dans le choix des contrôles : la prise en compte des priorités de la politique du travail et de celles déterminées au sein du service, les actions collectives, la gravité des faits, la nécessité de faire cesser un risque ou sa survenance¹⁰⁵, le non-respect des droits fondamentaux, le non-paiement de salaires, mais aussi la connaissance des spécificités d'une entreprise ou d'une activité, une réclamation présentée par une institution représentative du personnel, une information donnée par un partenaire institutionnel, la réitération de plaintes ou de demandes d'intervention, le double d'une lettre adressée par le salarié à l'employeur, la précision d'un signalement, etc.

Les démarches individuelles et collectives s'alimentent : l'instruction de plaintes individuelles peut entraîner des actions de portée collective. Inversement, une approche du contrôle orientée sur l'intérêt collectif peut aussi entraîner une action efficace ayant pour effet la mise en conformité de situations individuelles.

Les moyens d'intervention, les suites du contrôle

Les conventions de l'OIT, comme la loi, accordent aux agents de contrôle des moyens de droit¹⁰⁶ qui leur permettent d'enquêter, d'assurer le respect de la législation du travail ou d'en sanctionner la méconnaissance.

Parmi les outils juridiques disponibles pour donner à un contrôle les suites jugées appropriées, figurent en premier lieu les informations, avertissements et conseils. Ils permettent de communiquer les constats effectués, mais aussi de fixer, par des observations écrites, les anomalies ou manquements constatés.

L'inspection du travail exerce également une action coercitive par des décisions administratives qu'elle est amenée à prendre en vertu d'un pouvoir défini par un texte. La saisine du juge judiciaire par voie de référé est également une faculté ouverte à l'inspecteur du travail pour imposer des mesures urgentes.

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

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

Les moyens répressifs complètent le dispositif des pouvoirs d'inspection. La Convention n° 81 de l'OIT¹⁰⁷ dispose que des sanctions, appropriées à la violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle de l'inspection du travail, seront prévues par la législation nationale, et effectivement appliquées. Un important dispositif de sanctions est ainsi inscrit dans le Code du travail :

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

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

- ◆ Sur le plan strictement répressif, les sanctions sont prononcées au terme d'une procédure pénale. Des sanctions administratives existent également, et se sont développées récemment comme exposé plus avant, elles sont appelées à être plus fréquemment mises en œuvre¹⁰⁸.

Au regard de ces pouvoirs divers, l'action de l'inspection du travail est soumise au contrôle des juridictions civile, administrative et pénale.

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

C - L'activité des services en 2016

L'activité de l'inspection du travail est présentée ci-après dans ses différentes composantes : information et conseil des usagers, intervention en milieu de travail et dans les relations sociales, recours à la procédure pénale.

1. L'action en faveur de l'accès au droit et le conseil

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

107. Article 18.

108. Voir L'Inspection du travail en France en 2013, DGT, 2014, page 79.



À cet égard, le nombre annuel de « contacts » entre les services de l'inspection du travail et les usagers pour un renseignement ou un conseil est très élevé. Il faut encore y ajouter, non seulement les dizaines de milliers d'observations écrites adressées aux employeurs à la suite de contrôles¹⁰⁹, mais aussi les renseignements donnés formellement ou informellement par l'ensemble du système d'inspection (agents de contrôle, agents de secrétariat, autres agents aux différents échelons du système) dont le volume est difficile à quantifier. Ce volume important de renseignements souligne l'importance du besoin et de cette mission.

Les différents échelons du système d'inspection contribuent à cette mission primordiale. À l'échelon national, l'autorité centrale de l'inspection du travail, la DGT, contribue à l'offre globale d'information par ses sites de consultation, des guides et des brochures, parfois par des campagnes médiatiques de sensibilisation.

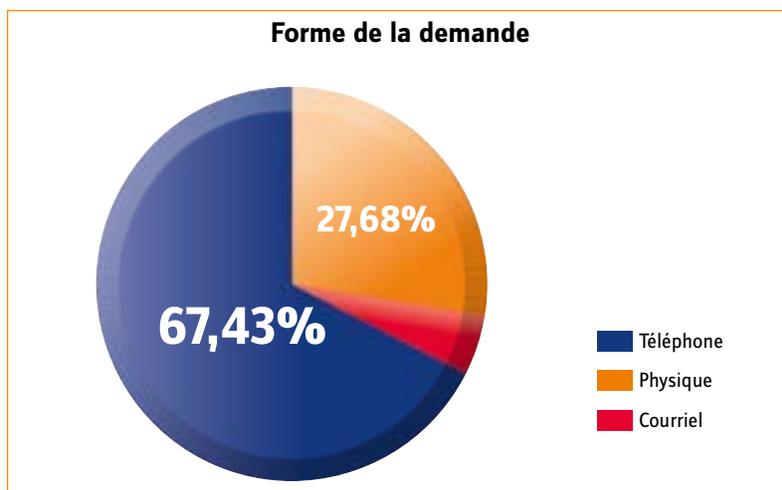
À l'échelon des régions, les Direccte jouent un rôle de plus en plus marqué en matière d'information. Elles publient également des guides, des brochures ou dépliants spécifiques à l'intention du public, et cultivent des partenariats régionaux favorisant, sur de nombreux sujets, l'assimilation d'un savoir pratique au bénéfice de l'effectivité du droit.

En proximité opérationnelle avec les usagers individuels, l'unité de contrôle est le service public de proximité. Les agents apportent des informations, donnent des conseils, tant à l'extérieur, à l'occasion de visites d'établissements et de chantiers, de réunions de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qu'au bureau au cours d'entretiens avec des usagers, lors de leurs « permanences », ou dans leurs relations informelles avec les employeurs, les salariés, leurs représentants, les représentants des syndicats. L'information et le conseil s'articulent avec l'action de contrôle, avec les autres modalités d'action des services, et avec celles des autres acteurs et partenaires du système d'inspection.

En matière de renseignement des usagers, la prestation de proximité est assurée le plus souvent dans les Unités départementales par un service dédié. 480 agents sont affectés aux services de renseignement. Le service de renseignements répond à toutes les questions de droit du travail, principalement celles s'inscrivant dans une problématique individuelle : la conclusion, l'exécution, la modification ou la rupture du contrat de travail, etc.

Dans les départements, les services de renseignement assurent un accueil de l'usager. La réponse à l'usager est personnalisée et contextualisée en fonction de la connaissance des entreprises, des secteurs d'activité, des partenaires institutionnels et des liens avec les services de contrôle.

Le volume de renseignements fournis par ces services est important¹¹⁰ : en 2016, 876 769 demandes de renseignements ont été traitées dans l'ODR (877 294 en 2015).



La demande des usagers s'exprime le plus souvent par appel téléphonique ou lors d'une visite d'un service de renseignements. On note cependant une progression du nombre de demandes adressées par courriel. La sollicitation des services de renseignements par courriel est facilitée par la mise à disposition des usagers, dans la plupart des départements, d'adresses courriels dédiées, voire par la mise en place de formulaires de contact sur le site internet. La sollicitation par courrier reste résiduelle.

Qualité du demandeur

Statut du demandeur	2014		2015		2016	
	Total	%	Total	%	Total	%
Salarié	481 922	69,2 %	593 925	67,7 %	602 445	68,7 %
Non précisé	84 659	12,2 %	120 606	13,7 %	105 840	12,1 %
Employeur	50 953	7,3 %	57 488	6,6 %	58 861	6,7 %
Particulier employeur	15 324	2,2 %	23 092	2,6 %	26 124	3 %
Représentant personnel	11 530	1,7 %	15 206	1,7 %	14 657	1,7 %

110. Ce volume est connu au moyen de l'Observatoire de la demande de renseignement (ODR), outil de saisie mis à la disposition des agents des services de renseignements, qui doit permettre de mieux connaître la demande, de cerner le nombre et le type de demandes traitées, le profil du demandeur, la complexité de la demande (nombre de sujets traités), le questionnement principal et annexe, le secteur d'activité ainsi qu'une typologie des réponses apportées. La fonction de veille sociale permettant à l'administration du travail de percevoir plus finement les préoccupations des usagers en sera améliorée.



Employé de maison	10 785	1,5 %	14 963	1,7 %	15 418	1,8 %
Assistante maternelle	10 571	1,5 %	12 836	1,5 %	13 792	1,6 %
Autres	13 802	2,0 %	12 723	1,5 %	11 705	1,3 %
Agent public	7 552	1,1 %	9 308	1,1 %	9 306	1,1 %
Cabinet-comptable	/	/	5 698	0,6 %	6 709	0,8 %
Conseiller juridique	/	/	3 465	0,4 %	2 205	0,3 %
Demandeur d'emploi	6 596	0,9 %	3 017	0,3 %	2 752	0,3 %
Services sociaux et associations	2 602	0,4 %	2 856	0,3 %	4 372	0,5 %
Auto-entrepreneur	/	/	1 244	0,1 %	1 573	0,2 %
Stagiaire	/	/	867	0,1 %	1 010	0,1 %
Total	696 296	100,0 %	877 294	100,0 %	876 769	100 %

Les salariés représentent la part la plus importante des demandes. Les deux tiers d'entre eux sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Plus de la moitié travaillent dans des établissements occupant de 1 à 10 salariés, un petit tiers dans des établissements occupant de 11 à 49 salariés. Cette forte proportion de demandes concernant les entreprises de moins de 50 salariés et en particulier des entreprises de 1 à 10 salariés est le signe que les services de renseignements des unités départementales répondent à un besoin important des salariés des très petites, petites et moyennes entreprises, qui disposent de peu de relais en entreprise pour accéder à la connaissance des dispositions de droit applicables à leur situation.

Le dispositif ODR permet en outre de connaître les sujets sur lesquels porte la demande : rupture conventionnelle, licenciement personnel, licenciement économique, licenciement pour inaptitude, rupture pour autres motifs, démission, rémunération, durée du travail, congés et absences, maladie-accident-inaptitude, santé-sécurité-conditions de travail, souffrance au travail, représentation du personnel, règles du contrat de travail y compris contrats spécifiques, procédures disciplinaires, formation professionnelle, chômage partiel, temps partiel, contrat à durée déterminée, contrat de travail temporaire, télétravail, discrimination, procédure de redressement ou liquidation judiciaire, travail illégal, main d'œuvre étrangère, autres, demande extérieure au service.

Au total, en 2016, 1 665 114 objets de demande ont été traités par les agents de renseignements (1 497 542 en 2015).

Nombre de demandes par nombre d'objets abordés

Nombre d'objets abordés par demande	Nombre de demandes	Nombre d'objets	% (nombre d'objets / total)
1	432 339	432 339	28,9 %
2	276 762	553 524	37,0 %
3	162 448	487 344	32,5 %
4	4 437	17 748	1,2 %
5	1 307	6 535	0,4 %
6	1	6	0,0 %
Total		1 497 496	100,0 %

Répartition des objets de demande par thèmes

Nombre d'objets de demande	Total	%
Contrat de travail	1 221 405	73,4 %
Maladie, AT, inaptitude	115 528	6,9 %
Santé Sécurité	79 269	4,8 %
Emploi - Formation	63 740	3,8 %
Demande extérieure au service	18 567	1,1 %
Institutions représentatives du personnel	12 280	0,7 %
Autres	153 925	9,2 %
Total	1 665 014	100,0 %



Répartition des objets de demande par sous-thèmes sur la thématique contrat de travail

Contrat de travail : généralités, embauche				
CDD	31 385	15 %	209 245	19,1 %
CTT	1 961	0,9 %		
Règles contrats y compris contrats spécifiques	166 552	79,6 %		
Télétravail	417	0,2 %		
Discrimination	4 338	2,1 %		
Travail illégal	4 592	2,2 %		
Contrat à durée indéterminée : rupture				
Licenciement personnel	57 678	21,1 %	272 885	25 %
Rupture autres motifs	69 197	25,4 %		
Démission	49 213	18 %		
Rupture conventionnelle	92 236	33,8 %		
Procédure de RJ/LJ	4 561	1,7 %		
Congés et absences				
Congés et absences	128 740	100 %	128 740	11,8 %
Droit disciplinaire				
Procédures disciplinaires	39 001	100 %	39 001	3,6 %
Durée du travail				
Durée du travail	132 582	90 %	147 351	13,5 %
Temps partiel	14 769	10 %		
Maladie, accident, inaptitude				
Licenciement pour inaptitude	44 317	100 %	44 317	4,1 %
Salaire				
Rémunération	242 381	100 %	242 381	22,2 %
Salariés étrangers et déplacés				
MOE main d'œuvre étrangère	9 473	100 %	9 473	0,9 %

La thématique qui représente le plus de demandes est celle du contrat de travail. Une analyse par sous-thème montre qu'un quart des demandes porte sur sa rupture, notamment la rupture conventionnelle, un petit quart sur la rémunération, le reste étant réparti entre les règles propres aux contrats spécifiques, la durée et l'organisation du temps de travail, les congés et absences.

Au total, en 2016, 1 285 259 réponses ont été apportées aux usagers par les agents de renseignements.

Le dispositif ODR permet également d'avoir un aperçu des réponses apportées ou de démarches accomplies par les services.

Répartition par type de réponse apportée

Réponses apportées / Nombre de réponses	Total	%
Information, conseil	840 284	65,38 %
Remise de documents	105 406	8,20 %
Examen de documents	105 288	8,19 %
Orientation vers Conseil de Prud'hommes	58 292	4,54 %
Orientation vers inspecteur du travail	48 621	3,78 %
Orientation autres administrations ou organismes	43 419	3,38 %
Orientation vers un autre service de la DIRECCTE	25 011	1,95 %
Orientation vers médecin du travail	21 214	1,65 %
Orientation organisation syndicale	12 377	0,96 %
Orientation vers représentant du personnel	9 506	0,74 %
Information inspection du travail	8 078	0,63 %
Intervention auprès de l'employeur	5 220	0,41 %
Orientation vers conseiller du salarié	2 543	0,20 %
Total	1 285 259	100,00 %

L'information et le conseil donnés à l'utilisateur occupent une part majeure de l'activité des services. L'orientation des usagers vers d'autres interlocuteurs (15 % des réponses apportées) montre que les services de renseignements constituent une étape fréquente de la démarche de l'utilisateur pour progresser dans la résolution des questions qui se posent à lui. Avec la remise de documents et l'examen de documents, qui contribuent à la connaissance du droit et à la prévention des litiges, l'ensemble des moyens de réponse atteste la variété de l'apport du geste professionnel des agents à la fluidité des relations sociales dans le monde du travail.



2. Aperçu général des interventions en milieu de travail

Plus de 253 000 interventions en milieu de travail (201 600 en 2015) ont été effectuées par les unités de contrôle de l'inspection du travail généraliste :

- 120 500 contrôles ;
- 53 600 enquêtes, parmi lesquelles 16 610 ont été conduites à la suite d'une demande d'autorisation de rupture du contrat de travail d'un salarié protégé et plus de 6 000 à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- 15 230 réunions en entreprise, majoritairement des réunions de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Ces interventions ont généré 216 000 suites à intervention (167 400 en 2015), avec notamment :

- 155 000 observations écrites ;
- 4 750 mises en demeure, demandes de vérification et de mesurage ;
- 8 390 procès-verbaux ;
- 5 180 arrêts de travaux ou d'activité ;
- 950 sanctions administratives.

Plus des deux tiers des suites sont des observations écrites. La majeure partie de l'activité du corps de contrôle consiste en un travail d'inspection puis d'information des entreprises sur la base des investigations et constats effectués. Toutes les autres suites à contrôle, qui vont au-delà du simple avertissement¹¹¹ (décisions d'arrêt de chantier ou d'activité, référés, mises en demeure, rapport préconisant une sanction administrative, procès-verbaux) sont proportionnellement moins fréquentes mais ont une portée plus conséquente.

Le nombre moyen d'interventions par agent de contrôle a été successivement de 162 en 2011, 117 en 2012, 145 en 2013, 99 en 2014, 92 en 2015, 112 en 2016. Les fluctuations sensibles constatées au cours des années s'expliquent en partie par une proportion d'interventions non saisies dans le système d'information. Cette proportion a diminué en 2016 du fait d'une meilleure appropriation de l'outil de saisie.

Trois grands champs d'intervention captent la majorité de l'activité des services :

- la santé et la sécurité au travail ;
- la lutte contre le travail illégal ;
- les relations individuelles et collectives du travail.

L'activité de l'inspection du travail en 2016 est exposée en commençant par les services spécialisés (Mines et carrières, ASN, ITA), et les secteurs spécifiques¹¹² de l'agriculture et des transports, puis celle de l'inspection généraliste dans son

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

112. Spécifiques notamment, parce que des réglementations particulières y sont applicables, par exemple le Code rural dans le secteur agricole, la réglementation sociale européenne dans le transport routier, etc.

ensemble : d'abord par type d'intervention, par type de suite à intervention, par thème d'intervention, puis thème par thème, avec des aperçus sur les sujets et les modes d'intervention ayant plus particulièrement mobilisé les agents durant l'année, et avec des exemples.

L'activité des inspections du travail spécifiques

Dans les centrales nucléaires¹¹³

Dans les CNPE¹¹⁴, les inspecteurs du travail de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)¹¹⁵ ont pour mission de veiller à l'application de l'ensemble du Code du travail par les employeurs, qu'il s'agisse d'EDF ou des entreprises prestataires. Son contrôle s'applique dans les domaines de la santé, de la sécurité et de conditions de travail des salariés : exposition aux rayonnements ionisants, aux risques classiques liés à toute activité industrielle (risques électriques, risques chimiques, risques d'explosion, risques liés au travail en hauteur, au travail en espace confiné, aux équipements de travail, ou à la manutention de charges lourdes), mais également en matière de durée du travail, fonctionnement des instances représentatives du personnel, conditions de recours à la sous-traitance, détachement transnational de salariés, etc. La santé, la sécurité, les conditions de travail et la qualité de l'emploi des salariés d'EDF ou des sous-traitants bénéficient ainsi, au même titre que la sûreté des installations, d'un contrôle par l'ASN.

113. Voir document complémentaire en ligne.

114. Centrales nucléaires productrices d'électricité.

115. L'inspection du travail de l'ASN (à ne pas confondre avec l'inspection de la radioprotection) est composée d'agents qui sont pour la plupart des ingénieurs de sûreté exerçant à titre permanent ou à temps partiel les fonctions d'inspection du travail.



Activité des inspecteurs du travail de l'ASN au sein des centrales nucléaires (R 8111-11)	Totaux 2016	Totaux 2015	Totaux 2014	Totaux 2013
Nombre de salariés employés [1]	26 060 (sans CNPE Val de Loire)	32 527	30 164	23 259
Nombre de journées d'inspection	205,5	174,2	244,54	282,4
Nombre d'interventions [2]	757	583,5	785	834
Nombre d'observations [3]	1 325	729	1 384	1 786
Thème santé sécurité au travail	1 073	571	1 103	1 485
Thème qualité et effectivité du droit du travail	137	111	208	226
Thème dialogue social et démocratie sociale	8	28	29	23
Thème lutte contre le travail illégal	14	19	44	43
Nombre de procès-verbaux	1	4	9	10
Nombre de mises en demeure	1	1	4	4
Nombre d'arrêts de travaux	0	4	1	2
Nombre de référés civils	0	0	0	0
Nombre d'enquêtes (accident du travail ou maladie professionnelle)	18	17	28	32
Nombre de réunions CHSCT [4]	22,5	18	23	38
Nombre de décisions relatives au licenciement ou au transfert de salariés protégés	1	0	1	0
Nombre d'autres décisions [5]	31	6	47	48

1 : nombre de salariés d'EDF des établissements contrôlés + nombre moyen de salariés sur le chantier du réacteur EPR à Flamanville, sauf pour 2014 où les effectifs de salariés prestataires ont été pris en compte.

2 : nombre de lettres d'observations adressées à des entreprises (EDF et entreprises extérieures).

3 : total des observations.

4 : réunions de CHSCT, CIESCT et CISSCT auxquelles les inspecteurs du travail ASN ont participé.

5 : décisions sur règlement intérieur, sur danger grave et imminent, dérogations à certaines dispositions.

En matière de santé et de sécurité au travail, les contrôles de l'ASN en 2016 ont notamment porté sur les champs suivants :

- le suivi des activités de chantiers avec une attention particulière aux activités de levage et aux risques liés à la coactivité et aux travaux en hauteur ;
- l'utilisation de produits chimiques cancérogènes, mutagènes ou ayant un impact sur la reproduction (CMR), l'amiante ou encore les activités de soudage ;
- le retour d'expérience du point de vue de la sécurité des travailleurs dans le cadre des opérations de remplacement de générateurs de vapeur ;
- l'évaluation des risques et la prévention en préparation des opérations nécessitant une entrée à l'intérieur des générateurs de vapeur ou des bâtiments réacteurs en puissance ;

- les vérifications obligatoires des ponts polaires des bâtiments réacteur et des ponts lourds des bâtiments combustibles.

Les enquêtes en matière d'accidents du travail sont menées de façon systématique en cas d'accidents ou de presque accidents graves. Un accident mortel a été déploré sur un chantier de bâtiment en raison d'un malaise du salarié.

En matière de sous-traitance et de prestations de service internationales, l'ASN suit de près les procédures pénales engagées les années précédentes, notamment par des contacts réguliers avec les procureurs de la République. Des actions ont été menées en matière de contrôle des déclarations et des conditions de détachement des salariés d'entreprises étrangères. L'inspection du travail de l'ASN a relevé un procès-verbal (PV) sur une centrale nucléaire en 2016.

Enquête sur un accident à la centrale de Paluel

Bien que n'ayant pas fait de victime, la chute du générateur de vapeur, qui a eu lieu le 31 mars 2016 sur le site de **Paluel**, a donné lieu à une mobilisation immédiate de l'inspection du travail, en lien avec les inspecteurs sûreté chargés de l'enquête. En effet, cet événement met en cause des équipements de travail et des appareils de levage soumis à la réglementation du Code du travail. L'inspection du travail a demandé la vérification de la conformité de ces appareils à la réglementation par des organismes accrédités, et mené parallèlement une enquête approfondie sur les causes de l'accident. Des points réguliers sont faits avec EDF sur la mise en sécurité des personnes devant intervenir pour procéder au déblaiement de la zone accidentée et à l'évacuation ultérieure du générateur de vapeur. Une suite pénale est possible si les constats effectués par les inspecteurs du travail révèlent des infractions à la réglementation.

Dans les mines et carrières

Environ 4 000 sites sont concernés, dont 50 mines. Parallèlement à leurs fonctions principales axées, pour l'essentiel, sur l'application de dispositions environnementales, environ 100 agents des directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement sont habilités à effectuer dans ces sites des contrôles portant sur l'application de dispositions du Code du travail et d'autres textes¹¹⁶ en matière de santé et sécurité. Les contrôles portent plus particulièrement sur les risques liés à l'amiante, aux vibrations, aux poussières et au bruit.

116. Les dispositions de la quatrième partie du Code du travail portant sur la santé et la sécurité sont complétées ou adaptées par décrets pour tenir compte des spécificités des entreprises et établissements relevant des mines, des carrières et de leurs dépendances (article L. 4111-4 du Code du travail).



Dans les emprises de la défense nationale

Une inspection du travail des armées (ITA), spécifique et autonome, a compétence dans les emprises du ministère des Armées, dont l'accès est réglementé et surveillé en permanence¹¹⁷. Les agents du pôle Travail du Contrôle général des armées assurent le contrôle de l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail, à la médecine de prévention, à la prévention contre l'incendie, à la radioprotection, ainsi qu'à la prévention des accidents du travail ou de service et des maladies professionnelles dans les organismes du ministère des Armées. Outre l'exercice de ce contrôle à l'égard des agents civils et militaires du ministère des Armées, et en application de l'article R. 8111-12 du Code du travail, l'ITA est compétente pour les travailleurs des entreprises extérieures intervenant dans les emprises réservées et surveillées du ministère.

Les inspections réalisées en 2016 par l'inspection du travail dans les armées sont au nombre de 583 (527 en 2015), dont 164 contrôles de chantiers (153 en 2015), 42 d'entreprises (35 en 2015), le reste des contrôles (395) ayant été effectué dans les organismes du ministère des Armées¹¹⁸.

Des interventions adaptées à certains secteurs

Le secteur agricole

En 2016, les interventions effectuées dans les entreprises du secteur agricole sont au nombre de 10 340 (9 365 en 2015)¹¹⁹. Ces interventions comprennent notamment 7 050 contrôles et enquêtes, 3 150 examens de documents. Parmi les 11 100 suites à intervention (9 500 en 2015), le nombre d'observations notifiées s'élève à 8 435, les mises en demeure et demandes de vérification à 140, les procès-verbaux, rapports et avis à 890, les décisions à 1 500.

En matière de prévention des risques dans ce secteur, les agents de contrôle renforcent leur collaboration avec les 27 techniciens régionaux de prévention affectés auprès des Direccte. Ces techniciens exercent les missions de contrôle de l'application de la réglementation en santé et sécurité au travail dans les entreprises agricoles, soit en appui aux inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises des professions agricoles ou, avec leur accord, en complément de l'action de ces derniers¹²⁰. Ils contribuent au développement et à la coordination des actions transversales de santé et de sécurité au travail entre les Direccte et les services de santé et de sécurité au travail des caisses de mutualité sociale agricole. Ils sont associés à l'élaboration de la partie du plan régional santé au travail concernant le secteur agricole.

117. Article R. 8111-12 du Code du travail

118. Voir document complémentaire en ligne.

119. Source : requête dans Delphes, 2017.

120. Arrêté du 12 novembre 2014 pris en application de l'article R. 751-162 du Code rural et de la pêche maritime relatif aux modalités d'exercice des missions des techniciens régionaux de prévention en agriculture mis à disposition des services d'inspection du travail.

En matière d'animation du réseau agricole dans les services, les quinze référents régionaux (en général un par région) ont pu être réunis à la DGT. Par ailleurs, la DGT et le ministère de l'Agriculture (MAAF) ont organisé le séminaire annuel des 29 techniciens régionaux de prévention.

L'appui aux services des Direccte s'est concrétisé en 2016 par une instruction relative à la mise en sécurité des déchiqueteuses parue en août. En outre, la DGT a organisé avec la Caisse centrale de la MSA six journées d'information sur la Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), à destination des agents de la MSA et du système d'inspection du travail. De plus, une nouvelle formation a été mise en place à l'INTEFP sur le contrôle en viticulture-vinification.

La DGT a piloté également trois groupes de travail : risques professionnels viticulture-vinification, chantiers forestiers et produits phytopharmaceutiques et a copiloté par ailleurs avec le MAAF un groupe de travail concernant les tracteurs, suite à la parution du règlement européen n° 167/2013.

Plus généralement, le département du pilotage du système d'inspection du travail assure une interface entre le système d'inspection du travail et le MAAF : échange d'informations, interventions dans diverses instances, avis techniques sur projets de textes, coordination des bureaux de la DGT sur sujets agricoles, corédaction de notes et circulaires.

Le secteur maritime

Deux administrations sont compétentes pour l'application des normes du travail dans le secteur : l'inspection du travail et l'administration des affaires maritimes (elle-même bicéphale, comportant les Directions interrégionales de la mer et les Directions départementales des territoires et de la mer) d'où la nécessité de se coordonner pour une bonne administration. Les échanges sont constants sur les sujets partagés : double signature des décrets et des instructions, séminaires interministériels de l'ensemble des agents, participation aux diverses instances (Conseil supérieur des gens de mer, Commission nationale de la négociation collective, Commission centrale de sécurité des navires).

Le secteur employait 38 440 marins en 2015¹²¹, dont près de 16 000 pêcheurs, le reste de l'effectif se partageant entre le commerce (13 780), les cultures marines (4 800), les services portuaires et la plaisance professionnelle. Le domaine maritime figure en tête des secteurs où sont déclarés le plus d'accidents du travail, surtout à cause des dangers de la pêche, dont le taux de mortalité est 21 fois supérieur à celui de l'ensemble des secteurs d'activités et sept fois plus élevé que dans le BTP, autre secteur où le risque d'accident grave est élevé. Dans l'ensemble, les principales causes d'accidents maritimes sont les manutentions et les chutes. L'encadrement juridique du secteur maritime, qui s'est renforcé depuis une dizaine d'années, porte peu à peu ses fruits,

121. Source : ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer, Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer, Direction des affaires maritimes, service de Santé des gens de mer, Accidents et maladies professionnelles maritimes - Bilan 2015, 16 pages.



notamment en matière de mesures de prévention des risques. Mais le nombre d'accidents s'est stabilisé depuis dix ans après une diminution forte durant une trentaine d'années.

Le domaine maritime sollicite l'attention des quelque 40 inspecteurs du travail compétents. Dans une dynamique collective, les services confirment leur montée en compétence au regard des conditions particulières de leurs missions :

- compétence juridique configurée différemment de celle de l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce ;
- présence de partenaires spécifiques (Direction départementales du territoire et de la mer, Centre de sécurité des navires, Établissement national des invalides de la marine), davantage intégrés au processus d'intervention ;
- évolution de la réglementation sous l'impulsion de la Convention du travail maritime de 2006 ;
- conditions de travail difficiles des gens de mer, risques professionnels élevés, organisation du temps de travail, habitudes et contraintes très particulières de ces métiers ;
- nécessité de mutualiser entre agents les expériences et les pratiques.

L'intervention des services de contrôle est également conditionnée par le fait que le navire est un lieu de travail mobile par nature, qui peut se trouver à quai, à l'étranger ou en navigation, et parfois ne faire escale que rarement dans un port français. L'État du pavillon doit y exercer un contrôle effectif, notamment en matière sociale, en application des articles 92 et 94 de la convention des Nations unies sur le droit de la mer, et ceci quel que soit le lieu où se trouve le navire.

Entrée en vigueur en France en 2014, la convention internationale du travail maritime (2006) adoptée par l'OIT et ratifiée par la France, prévoit le contrôle, tous les trois ans, des navires de commerce immatriculés en France, même s'ils ne sont pas situés dans le périmètre des eaux françaises. Une certification doit attester que chaque navire respecte les obligations en vigueur, notamment en matière de droit du travail. Cette fonction implique les agents de contrôle de l'inspection du travail mais aussi les agents de contrôle des affaires maritimes. Vis-à-vis de l'exploitation, par cabotage, de lignes de transport sur les eaux territoriales par des sociétés étrangères, les services sont confrontés à des situations particulières, à analyser au regard du décret dit « État d'accueil », qui vise à étendre aux navires étrangers faisant du cabotage maritime les règles s'appliquant à la prestation de service internationale. Pour la protection sociale, les entreprises prestataires doivent faire bénéficier leurs salariés au moins d'un régime de protection sociale de la communauté européenne. Le respect des règles de durée du travail et de suivi de la santé des travailleurs peut être vérifié dans une certaine mesure.

Malgré ces nombreuses particularités, les missions de l'inspection du travail sont les mêmes que dans les secteurs terrestres : informer les usagers sur le droit applicable, veiller à son application du droit et sanctionner infractions constatées, effectuer des enquêtes sur les accidents, les maladies

professionnelles, surveiller la prévention des risques, rendre les décisions administratives appropriées (dérogations, licenciement de salariés protégés, etc.), contribuer au dialogue social et à la résolution des conflits, suivre l'évolution du monde du travail notamment par l'élaboration de statistiques. Les nouveaux textes et les facteurs émergents conduisent à dégager des priorités dans l'action des services. Ainsi l'entrée en vigueur de la convention du travail maritime 2006 a induit un plan de contrôle des navires jaugeant moins de 500 UMS susceptibles de se rendre à l'étranger ; une vingtaine de navires ont été inspectés. La prochaine entrée en vigueur de la Convention 188 sur le travail dans le secteur de la pêche, ratifiée par la France en octobre 2015, incitera également à établir un programme d'intervention. Priorité nationale, la lutte contre le travail illégal comprend, dans le cadre du dispositif juridique dit de l'État d'accueil, une surveillance de l'emploi au regard du respect des conditions sociales minimales. Enfin, les Direccte à façade maritime vont mener prochainement une action d'ampleur sur les chutes à la mer et le risque chimique.

Le système d'inspection du travail est ainsi organisé vis-à-vis du secteur maritime :

- 40 agents de contrôle, dont onze en outre-mer ;
- quatre référents maritimes interrégionaux, qui animent et appuient l'action des services sur un segment de littoral ;
- un référent national pour piloter l'ensemble et faire le lien avec la Direction des affaires maritimes.

Les interventions dans les entreprises (pêche en mer, transport maritime de passagers et de fret) ont été au nombre de 432 en 2016 (320 en 2015, 364 en 2014). L'intervention dans ce secteur professionnel exige des agents de contrôle de faire preuve de vigilance mais aussi de conviction, par exemple lors des visites inopinées effectuées sur les bateaux lorsqu'ils reviennent de pêche, pour inciter les travailleurs au port des chaussures de sécurité, des protections auditives pour les mécaniciens, ainsi que du casque et du vêtement à flottabilité intégrée (VFI) obligatoires depuis 2007.

Les dispositions en vigueur dans le secteur présentent une certaine complexité qui incite les services à un effort méthodologique commun. Dans la pratique, un partenariat s'est élaboré au fil des années au niveau territorial avec les services déconcentrés en charge des affaires maritimes¹²². Ainsi, les agents peuvent utiliser les moyens nautiques des services des affaires maritimes pour procéder à des contrôles en mer et ils ont la possibilité d'utiliser le système d'information ASTERIE mis au point par la direction des affaires maritimes (DAM), qui permet de localiser en continu les navires et de consigner à leur sujet les renseignements de base utiles comme l'immatriculation, le propriétaire, les décisions d'effectif, l'équipage, etc.

¹²². Directions départementales des territoires et de la mer (DDTM), Délégations à la mer et au littoral (DML), Directions interrégionales de la mer (DIRM), Centres de sécurité des navires (CSN).



Par ailleurs, le réseau des référents maritimes est animé par la DGT. Les quatre référents interrégionaux se sont réunis deux fois pendant l'année 2016. Un séminaire interministériel de deux jours (55 participants) a été organisé sur le contrôle du droit du travail maritime. L'accompagnement et l'appui aux services territoriaux se font par le canal de référents maritimes interrégionaux, et directement pour l'outre-mer. L'accent a été mis sur la formation des agents, avec la refonte et le développement de la formation des inspecteurs du travail maritimes à l'INTEFP, avec l'introduction d'une formation sur les travaux en milieu hyperbare, et la tenue de journées d'information sur le dispositif « État d'accueil », co-animée par la DGT et la direction des affaires maritimes dans trois ports, destinées aux agents des DDTM et du système d'inspection du travail.

Le département du pilotage de la DGT collabore avec la Direction des affaires maritimes dans le cadre d'échanges d'informations, d'interventions dans diverses instances, d'avis techniques sur projets de textes, de coordination des bureaux de la DGT sur sujets maritimes, en particulier la négociation collective, la co-rédaction de textes.

Dans le secteur du transport routier

Le secteur du transport routier est mobile par nature et son contrôle concerne uniquement les entreprises françaises : les règles nationales et européennes ont permis une grande perméabilité des frontières ainsi qu'une libéralisation conséquente du marché national dans chaque État membre de l'Union européenne.

S'agissant du transport routier de marchandises (TRM), l'essor du e-commerce a généré un besoin important en matière de livraison. Le transport sous pavillon français à l'aide de véhicules en poids total autorisé en charge (PTAC) de plus de 3,5 tonnes est en nette diminution, les transports assurés par des transporteurs étrangers¹²³, ou par des véhicules utilitaires légers¹²⁴ continuent leur progression en termes de marchandises transportées.

Le transport routier de voyageurs ou de personnes (TRV, TRP) connaît une augmentation globale : le transport collectif par autobus et autocars est ainsi passé de 55,9 milliards de voyageurs-km en 2000 à 71,2 milliards de voyageurs-km en 2015. La libéralisation du secteur a augmenté le nombre de passagers : 3,4 millions après seulement 11 mois d'activité, comme le notait l'Autorité de régulation des activités ferroviaires et routières (Arafer) dans son rapport annuel *Marché du transport par autocar et gares routières*. Quant au transport collectif de proximité, celui-ci augmente toujours en milieu urbain.

Globalement, le secteur des transports routiers est porteur de différents risques, lesquels s'expriment de diverses manières et dans divers domaines avec des

123. 73,8 milliards de tonnes-km en 2000 contre 109,2 en 2015.

124. 18,8 milliards de tonnes-km en 2000 contre 23,4 en 2015.

impacts non négligeables sur les conditions de travail, mais également sur la vie des salariés, comme le note le rapport interministériel de diagnostic des inspections générales portant sur l'évaluation de la politique publique du contrôle des transports routiers de juin 2016. Ce rapport souligne l'enjeu pour l'inspection du travail de reconquérir un terrain perdu depuis la fusion des inspections du travail, constat partagé avec la Cour des comptes.

Le service d'inspection du travail contribue aux obligations de contrôles posées par la directive 2006/22/CE du 15 mars 2006 en matière de transport routier, tant sur les entreprises qui assurent un transport pour compte d'autrui ou public, que les entreprises qui effectuent un transport pour compte propre.

C'est dans ce contexte particulier que le ministère du travail a repensé son organisation. Les directions (régionales), des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DI(R)ECCTE) ont été invitées par la Direction générale du travail (DGT) à mettre en place des référents régionaux « Transport routier » et des sections d'inspection du travail professionnalisées dans le transport routier. Ces référents régionaux ont pour mission d'apporter leur appui et leurs connaissances aux sections d'inspection du travail professionnalisées. Sous couvert des chefs de pôles T, ils constituent également le lien privilégié entre la DGT et les agents de contrôle, et forment un réseau national sectoriel. Une première réunion de réseau a lieu en septembre 2016 à la DGT, à laquelle participait la Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM / ministère chargé des transports). Y ont été abordées les questions de fonctionnement et d'organisation, les problématiques propres au secteur du transport routier, particulièrement marqué par de forts enjeux nationaux et européens en termes de concurrence et de respect des normes sociales, et la participation de l'inspection du travail à la lutte contre les fraudes. Cette rencontre a aussi été l'occasion de rappeler l'engagement du ministère chargé du travail de participer aux côtés du ministère chargé des transports à l'atteinte des objectifs de contrôle fixés par l'Union européenne quant au respect de la réglementation sociale européenne (RSE).



Ainsi, en 2016, les interventions dans les entreprises de transport routier¹²⁵ ont été de 8 668, et se décomposent comme suit :

NAF	Contrôle	Enquête	Examen de document	Réunion en entreprise	Total
49.31Z - Transports urbains et suburbains de voyageurs	81	175	139	91	486
49.32Z - Transports de voyageurs par taxis	234	41	63	0	338
49.39A - Transports routiers réguliers de voyageurs	147	361	287	67	862
49.39B - Autres transports routiers de voyageurs	183	158	137	35	513
49.41A - Transports routiers de fret interurbains	1 136	636	597	135	2 494
49.41B - Transports routiers de fret de proximité	1 197	458	452	87	2 194
49.41C - Location de camions avec chauffeur	119	61	81	14	275
49.42Z - Service de déménagements	151	24	33	0	208
52.29A - Messagerie, fret express	155	135	79	54	423
52.29B - Affrètement et organisation des transports	199	316	199	78	792
53.20Z - Autres activités de poste et de courrier	34	21	27	1	83
Total	3 636	2 386	2 084	562	8 668

(Source : Delphes, 13 déc. 2017)

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

NAF	Avis	Décision	Mise en demeure	Observations écrites	Procès-verbal	Rapport	Signalement au parquet	Total
49.31Z - Transports urbains et suburbains de voyageurs	5	123	10	250	1	17	0	406
49.32Z - Transports de voyageurs par taxis	9	33	0	189	6	3	1	221
49.39A - Transports routiers réguliers de voyageurs	13	406	12	340	4	21	1	797
49.39B - Autres transports routiers de voyageurs	3	148	6	272	12	14	1	456
49.41A - Transports routiers de fret interurbains	31	382	32	1 620	120	72	6	2 263
49.41B - Transports routiers de fret de proximité	28	258	19	1 454	107	70	9	1 945
49.41C - Location de camions avec chauffeur	5	43	7	180	3	6	0	244
49.42Z - Service de déménagements	1	11	3	178	14	2	1	210
52.29A - Messagerie, fret express	5	86	4	238	11	19	1	364
52.29B - Affrètement et organisation des transports	15	268	2	383	6	26	0	700
53.20Z - Autres activités de poste et de courrier	0	14	1	56	3	3	0	27
Total	115	1 772	96	5 140	287	253	20	7 683

(Source : Delphes, 17 déc. 2017)

125. Entreprises ayant pour Code NAF : 49.31Z (transports urbains et suburbains de voyageurs), 49.32Z (transports de voyageurs par taxi), 49.39A (transports routiers réguliers de voyageurs), 49.39B (autres transports routiers de voyageurs), 49.41A (transports routiers de fret interurbains), 49.41B (transports routiers de fret de proximité), 49.41C (location de camions avec chauffeur), 49.42Z (services de déménagement), 52.29A (messagerie, fret express), 52.29B (affrètement et organisation des transports), 53.20Z (autres activités de poste et de courrier).

Tandis que le nombre relatif des décisions a été plus important que dans les autres secteurs, l'activité de contrôle au sens strict est un peu inférieure. Le taux d'infraction constaté y est identique à ce qui est observable dans l'ensemble des secteurs d'activité, mais le recours aux procédures de sanction est plus fréquent que dans l'ensemble des secteurs.

Les objectifs européens en termes de contrôles portent sur les journées de travail au sens de la réglementation sociale européenne (RSE) : ils ne concernent donc que les conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes de poids total autorisé en charge (PTAC) dans le transport routier de marchandises et les conducteurs de véhicules de plus de 9 places (conducteurs compris) dans le transport routier de personnes¹²⁶.

À ce titre, en 2016, l'inspection du travail a procédé lors des visites en entreprise au contrôle de 955 936 journées de travail, dont 759 573 uniquement pour le TRM, et de 8 312 conducteurs, dont 6 467 pour le TRM ; quant aux contrôles en bord de route, ils ont porté sur 272 véhicules, soit 31 165 journées, dont 26 631 uniquement pour le TRM.

Contrôles dans le transport routier

Un camion immatriculé au Portugal qui traversait la France pour se rendre en Espagne a été contrôlé dans les **Deux-Sèvres** puis immobilisé par la gendarmerie : les deux chauffeurs avaient conduit presque 49 heures de suite alternativement, alors que le maximum pour un équipage à deux est de 18 heures de conduite journalière avec une tolérance à deux fois 20 heures par semaine. Pour fausser le chronographe, les chauffeurs utilisaient habilement la carte d'un troisième conducteur absent, et masquaient ainsi leurs temps de conduite réels. Mais lors du contrôle, ils n'ont pas eu le temps de camoufler cette fraude sur l'appareil. L'entreprise a dû verser 4 500 € de caution pour chacun des deux conducteurs, avant que ceux-ci puissent repartir le dimanche, une fois reposés.

Dans le cadre du contrôle d'une entreprise de transport de marchandise employant 120 salariés dont 90 affectés à la conduite de véhicules, une inspectrice du travail en **Ile-de-France** a constaté 451 infractions (défaut d'utilisation du chronotachygraphe, dépassement de la durée de temps de service maximale hebdomadaire sur une semaine isolée, dépassement de la durée de temps de service maximale hebdomadaire moyenne sur trois mois, travail plus de six jours consécutifs sur une semaine, dépassement de la durée quotidienne maximale de travail effectif, dépassement de la durée maximale quotidienne de travail de nuit). 125 contraventions de la 4^e classe, et 127 contraventions de la 5^e classe sont relevées par procès-verbal. →

126. Les conducteurs des véhicules ne répondant pas à ces définitions, mais effectuant du transport routier de marchandises ou de personnes (véhicules utilitaires légers, véhicules de tourisme avec chauffeur, etc.), ne sont pas comptabilisés dans cette statistique.



Dans le **Var**, une opération d'envergure a été conduite dans le cadre du Codaf sur le cabotage illégal ou irrégulier induit par la liaison maritime Turquie-France à l'arrivée et au départ du port de Brégaillon.

Le dispositif comportait quatre points de contrôle en des lieux et à des moments distincts. Les moyens mis en place par les différentes administrations ont totalisé l'équivalent de cinquante agents : Police nationale (16), Douanes (16), DREAL (10) et Direccte (8). Au cours de l'opération, 128 véhicules ont été contrôlés, dont 117 étaient issus de pays extra-européens, surtout de Turquie, soit plus de 90 %. Vingt-cinq véhicules contrôlés étaient en infraction, dont 18 étaient extra-européens. Neuf immobilisations de véhicules ont été prononcées et 33 875 € à titre consignation ont été perçus. Huit véhicules contrôlés sur dix étaient en infraction à la sortie du port. Le caractère imprévu du contrôle du détachement de travailleurs dans les transports routiers explique au moins en partie le nombre important d'infractions constatées sur ce point (quinze). Avec la contribution de l'inspection du travail, une cinquantaine d'infractions ont été constatées au début de l'année, dans le **Rhône**, lors d'opérations spécifiques menées dans le secteur du transport public de personnes. Une trentaine d'opérations spécifiques ont été menées, en plus de contrôles quotidiens aléatoires. Six procédures ont été engagées à l'encontre de véhicules de tourisme avec chauffeur et de véhicules collectifs de personnes de moins de dix places. Dans le même temps, des contraventions ont été relevées et deux procédures pour exercice illégal de la profession de taxi ont également été engagées.

L'année 2016 a été marquée par une remobilisation du partenariat national DGT/DGITM au travers de la préparation d'un séminaire axé sur le détachement, prévu en 2017 pour les agents de contrôle, et parallèlement le développement des actions conjointes en bord de route sur le même thème, par les services déconcentrés des deux ministères et les forces en tenue.

3. L'activité par domaines d'intervention

Des efforts soutenus ont été demandés aux agents de contrôle afin d'accompagner les changements dans le monde du travail. Dans ce contexte de transformation, les équipes ont su faire preuve d'une grande réactivité mais aussi d'une capacité à mener des projets collectifs.

Les actions relatives à la lutte contre le travail illégal et en particulier à la fraude au détachement mettent en lumière l'importance des actions menées de façon partenariale, certaines coordonnées par le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC), et souvent conduites en coopération avec d'autres administrations, telles que la police, la gendarmerie et la justice.

Le thème de l'amiante est également abordé, ainsi que le dialogue social, l'établissement des plans régionaux de santé au travail (PRST) ou encore la prévention des accidents du travail.

Une mission primordiale : réduire le travail illégal

Le travail illégal, au sens du livre deuxième de la huitième partie du Code du travail, se caractérise par la diversité des types de fraude - quelquefois assez simples, aujourd'hui plus souvent sophistiqués - tels que :

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

Les fraudes tendent à éluder d'emblée toute obligation et toute règle. Les infractions constatées ne peuvent que rarement relever d'un manque d'information de leurs auteurs. Les pratiques illégales pénalisent les salariés comme les organismes sociaux, et introduisent une concurrence déloyale entre les entreprises. Elles concernent tous les secteurs d'activités même si certaines activités, notamment saisonnières ou sectorielles, sont davantage touchées.

Le travail illégal constitue une atteinte aux droits sociaux fondamentaux des travailleurs notamment dans le domaine de la protection sociale des salariés et de la sauvegarde de leur statut. Il les prive des droits attachés au statut salarial comme les salaires, les congés, les conditions de travail, la formation professionnelle et les droits collectifs, mais également les allocations prévues par les régimes de Sécurité sociale (allocations familiales, chômage, maladie, accident de travail et retraite). Le travail illégal place les travailleurs dans une forte précarité et vulnérabilité. Il favorise l'immigration irrégulière, la traite des êtres humains et les trafics de main d'œuvre.

Les auteurs de travail illégal, en cherchant à éluder le paiement des sommes dues au titre de leur activité professionnelle ou de l'emploi de salariés, causent un préjudice considérable à l'ensemble de la collectivité en termes de recettes sociales et fiscales. Ils faussent également la concurrence à l'égard des entreprises qui respectent la réglementation et nuisent gravement à l'image de leur secteur professionnel.

Le gouvernement a fait de la lutte contre le travail illégal une priorité pour l'ensemble des services de contrôle.

La mobilisation des services de contrôle

L'année 2016 s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du plan triennal 2016-2018 de lutte contre le travail illégal, présenté lors de la commission



nationale du 30 mai 2016. Depuis 2013, le plan national d'action de lutte contre le travail illégal, s'articule autour de cinq objectifs prioritaires :

- la lutte contre toutes les formes de travail dissimulé ;
- la lutte contre les fraudes au détachement dans le cadre des prestations de services internationales ;
- le contrôle des opérations de sous-traitance en cascade ;
- le contrôle et la sanction des recours aux faux statuts ; et enfin la sanction du recours à des étrangers sans titre de travail.

Parallèlement, il cible plusieurs secteurs jugés comme prioritaires pour les services de contrôle. Ils concernent l'agriculture, les hôtels-café-restaurants, le bâtiment et les travaux publics, les services aux entreprises, le spectacle vivant et enregistré et les transports. Les services de contrôle s'attachent également à ce que les salariés obtiennent la régularisation de leurs droits (salaire, bulletins de paie, etc.).

C'est en matière de lutte contre les fraudes au détachement que les besoins sont les plus impérieux compte tenu de l'impact de ces fraudes : concurrence déloyale, violation des droits de salariés, pertes de ressources sociales et fiscales. Ces fraudes s'accompagnent souvent de graves irrégularités concernant un nombre important de travailleurs détachés : rémunération très inférieure au SMIC, dépassement des durées quotidienne et hebdomadaire maximale, non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, hébergement indigne. La lutte contre la fraude au détachement constitue ainsi une priorité majeure.

Des objectifs ambitieux ont été fixés aux unités de contrôle territoriales et aux URACTI pour garantir une activité de contrôle soutenue et permanente. Le ministre a ainsi demandé un volume de 1 500 interventions par mois dans les entreprises ayant recours à des salariés détachés. Parmi ces 1 500 interventions, l'accent est mis sur le contrôle et le suivi des 500 plus grands chantiers du bâtiment et des travaux publics, en cours sur le territoire, par les services de l'inspection du travail. Ce plan spécifique vise à identifier les plus grands chantiers de bâtiment et les travaux publics donnant lieu à l'emploi de salariés détachés et à en organiser un suivi mensuel sur toute leur durée afin de garantir le respect de la réglementation nationale et européenne en matière de prestations de services. L'action de l'inspection du travail s'articule avec les CODAF et les autres services de contrôle.

Au niveau territorial, l'appréhension de la fraude, simple, sophistiquée ou organisée, requiert une stratégie de contrôle, un pilotage et une coordination. Le réseau des URACTI a vocation à enquêter sur les fraudes complexes ou organisées. Il permet de gagner en efficacité grâce à des agents spécialisés, des outils d'aide au contrôle, un pilotage régional, interrégional ou national notamment sous l'impulsion du Groupe national de veille, d'appui et de contrôle. Cette approche coopérative doit être effective dans toutes les étapes de la procédure. La stratégie doit être partagée aussi avec le parquet, par exemple sur des faits de délinquance en bande organisée.

Grâce à des réunions de sensibilisation et de formation interministérielles dans les territoires, les partenaires institutionnels de l'inspection du travail appréhendent mieux la réglementation et développent leurs interventions. Cet investissement est à développer avec l'appui et la contribution des URACTI.

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

Les unités régionales d'appui et de contrôle en matière de lutte contre le travail illégal (URACTI)

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

Chaque Direccte a créé une unité de ce type, intervenant en sus des actions menées au niveau territorial. Le développement des fraudes à la loi et notamment le détournement des règles du détachement dans le cadre des prestations de service internationales justifient la mobilisation au niveau régional d'une équipe plus particulièrement en charge de ces procédures complexes. Cela correspond à un doublement du nombre d'agents consacrés spécifiquement à la lutte contre le travail illégal. Ces dispositions visent à renforcer l'appui dont les agents de contrôle peuvent bénéficier et à permettre le traitement de situations qui dépassent le cadre géographique de la section ou de l'unité de contrôle, ou nécessitent une coordination ou un renfort dans les situations.

L'apport central du Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC)

Le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle est une unité de contrôle, mais aussi une ressource spécifique : un facteur de cohérence de l'action globale des services. Sa fonction de veille consiste à observer de façon panoramique l'évolution des différents aspects des pratiques frauduleuses dans les secteurs professionnels. Le GNVAC assure également un travail d'appui et de capitalisation, en élaborant notamment des supports d'aide technique au contrôle. Il joue un rôle d'impulsion et de coordination au cœur du système d'inspection du travail, essentiellement dans la lutte contre les fraudes complexes. Son positionnement central favorise en effet le recueil et le redéploiement d'informations, et donc la réactivité du système, notamment par la mise en relation des unités de contrôle simultanément concernées par des enjeux d'intervention communs ou analogues. Il contribue à l'élaboration de stratégies d'intervention appropriées, mais aussi aux actions opérationnelles. Il effectue des interventions multiformes sur des contrôles d'envergure : renfort de personnel qualifié sur une opération menée par une Direccte ; appui



expert sur des dossiers complexes ; mise en synergie sur les dossiers les plus compliqués, concernant la plupart du temps plusieurs Direccte ; rôle de synthèse ou de clarification pour fixer une stratégie commune et partagée ; lien avec les autorités judiciaires. En externe, il assure une liaison opérationnelle avec les principaux services de contrôle présents dans le champ de la lutte contre le travail illégal : ACOSS, OCLTI, DNEF, DNLF, CLEISS (Centre des liaisons européennes et internationales de Sécurité sociale), TRACFIN (Traitement du renseignement et action contre les circuits financiers clandestins). Un groupe de coordination, initié par le GNVAC, réunit ces instances depuis 2016. Il permet d'initier une approche partagée et coordonnée sur des dossiers d'ampleur. Le GNVAC favorise également la mobilisation de ces partenaires en appui aux actions ou dossiers initiés par les Direccte. Il contribue à diffuser sa connaissance des phénomènes frauduleux auprès des partenaires et à favoriser une analyse commune.

Développement de la coopération intra-européenne

La coopération administrative entre les États membres de l'Union européenne en matière de détachement s'effectue par le canal des bureaux de liaison, mis en place dans chacun des 28 états membres. La France dispose d'une part d'un bureau de liaison national, intégré au GNVAC, et d'autre part de bureaux de liaison déconcentrés dans plusieurs Direccte, qui assurent les échanges nécessaires avec les pays frontaliers.

Le bureau de liaison assure plusieurs fonctions complémentaires :

- la recherche d'information sur des cas de détachement ; par exemple en faisant vérifier par l'inspection du travail du pays d'envoi la réalité de l'activité d'un prestataire dans ce pays ou le montant du salaire versé à un travailleur détaché. Le bureau de liaison facilite également les échanges dans le cadre des enquêtes accident du travail. Il s'attache à établir les meilleures conditions d'échange avec les bureaux de liaison étrangers pour obtenir des réponses de qualité en termes de contenu et de délai ;
- l'échange d'information sur le droit applicable dans tel ou tel pays ;
- la mise en relation et l'incitation à l'organisation de contrôles menés par les inspections du travail homologues sur des dossiers particuliers.

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

Au niveau institutionnel, un partenariat administratif avec les principaux pays concernés par le détachement de travailleurs est indispensable pour aller au-delà de simples échanges d'information. Des accords ont été signés en

2016 avec trois pays européens, d'autres projets sont en cours. S'agissant des pays avec lesquels un engagement bilatéral a déjà été conclu, la coopération est renforcée. Il s'agit principalement des états transfrontaliers, avec lesquels les bureaux de liaison coopèrent depuis longtemps.

Depuis 2011, le projet « Eurodétachement », financée par la commission européenne, vise à améliorer les coopérations transnationales entre les acteurs (et plus particulièrement les autorités publiques) sur la question du détachement des travailleurs. Une plateforme d'échange, d'apprentissage mutuel et de stimulation, présidée par la Commission européenne, a été installée en mai 2016 afin d'intensifier les coopérations entre pays européens contre la concurrence sociale déloyale. Elle est composée de vingt-huit représentants, d'un représentant de la commission, de quatre représentants partenaires sociaux au niveau interprofessionnel européen, et de vingt observateurs (OIT, EU-OSHA, partenaires sociaux sectoriels, représentants de l'Espace économique européen). Ses activités se sont déployées depuis fin 2016.

Les interventions en matière de travail illégal

Priorité nationale des services, la lutte contre le travail illégal occupe une place importante dans l'activité de contrôle, particulièrement dans la verbalisation.

En 2016, les interventions dans ce domaine sont au nombre de 23 000, dont 6 225 portent sur la fraude au détachement transnational de travailleurs¹²⁷.

Une des particularités des interventions dans la lutte contre le travail illégal est qu'un nombre important sont effectuées en collaboration interministérielle avec d'autres services de contrôle. Parmi les nombreuses interventions conjointes figurent celles organisées par les CODAF contre les fraudes sociales, fiscales et douanières. En 2016, 7 189 opérations conjointes ont été organisées, permettant de contrôler 21 186 entreprises.

Les situations rencontrées sont extrêmement variées. Si les plus fréquentes correspondent à des cas assez simples de travail dissimulé ou partiellement dissimulé, par minoration du temps de travail, il y a aussi de nombreuses situations qui le sont moins, notamment tous les cas de recours à de faux statuts.

127. Source : DGT, applicatif « Delphes », nombre d'interventions dans le cadre de plans et campagnes. Ces chiffres représentent un minimum compte tenu d'une saisie incomplète dans le système d'information. On estime qu'en réalité l'inspection du travail a effectué 1 330 interventions par mois en 2016 pour ce qui concerne le seul détachement de salariés. Sur le travail non déclaré, 74 000 interventions ont été effectués en 2016 par l'ensemble des corps de contrôle (dont 42 % par l'inspection du travail, soit 31 000) dans les secteurs prioritaires, et 6 840 procès-verbaux ont été établis pour un total de 13 000 infractions relevées.



Contrôles contre le travail dissimulé

Malgré la tendance à la complexification des cas de travail illégal, l'attention aux cas de travail dissimulé « simple », reste soutenue, comme en témoignent plusieurs types de contrôles.

Dans les **Yvelines**, l'entreprise de sécurité J employait, à l'entrée d'une discothèque, trois agents de sécurité partiellement déclarés qui, dans l'idée de faire échec au contrôle, ont aussitôt disparu à l'intérieur de l'établissement en se mêlant à la clientèle. L'URSSAF a pu constater une minoration de 70 % par rapport à la masse salariale réelle.

Un contrôle conjoint a été réalisé à l'occasion d'un match de football au stade de **L'Île-de-France**, réunissant douze agents de l'URACTI, six agents des sections d'inspection, cinq agents de l'URSSAF et huit agents du CNAPS, soit vingt-et-un agents de contrôle au total. Cinquante-trois salariés ont été contrôlés. Sur vingt-huit agents de sécurité présents, vingt-cinq n'étaient pas déclarés. Outre les prestataires, l'organisateur ayant failli à son obligation de vigilance sera verbalisée pour recours à entreprises exerçant un travail dissimulé.

La cour d'appel de **Pau** a condamné un supermarché à une amende de 45 000,00 € pour travail illégal, le gérant de l'entreprise extérieure de sécurité à une amende de 2 000 € pour marchandage, et le chef de la sécurité de l'établissement à six mois de prison avec sursis pour harcèlement moral.

À **Mayotte**, plusieurs opérations conjointes organisées en Codaf et avec la DNLF et le pôle concurrence de la Direccte ont porté sur les chauffeurs de taxis non déclarés, dont se plaignent les organisations professionnelles, ainsi que sur des garages clandestins. Un grand nombre d'infractions a été constaté.

L'Unité régionale spécialisée de **Bourgogne** a procédé, deux soirs de suite, au contrôle d'un grossiste répartiteur en produits pharmaceutiques, qui assure par des véhicules de moins de 3,5 tonnes, la livraison de médicaments aux différentes agences de la moitié est du pays. Les constats ont porté sur la dissimulation partielle d'activité du commissionnaire de transport, la dissimulation d'un transporteur, des déclarations tardives, le défaut de livret individuel de contrôle, ainsi que sur d'autres infractions spécifiques au transport routier.

En **Alsace**, un contrôle dans une société de nettoyage exerçant son activité sous différentes appellations commerciales a montré que l'activité était en réalité exercée sans immatriculation au registre du commerce, sans déclarations préalables à l'embauche ni transmission aux services de l'URSSAF. L'employeur a été condamné, pour obstacle aux fonctions de contrôleurs du travail et dissimulation d'activité et d'emploi, à six mois de prison ferme avec une interdiction de gérer de dix ans. En outre, quinze salariés constitués parties civiles ont obtenu des dommages et intérêts cumulés d'un montant de 63 000 €.

Abus de statuts particuliers

Les services des **Hauts-de-Seine** ont réalisé un contrôle important et significatif dans la société H, où la présence au travail de 267 stagiaires sur un effectif de 1 200 salariés était assortie de divers manquements aux dispositions applicables : au regard de la forte proportion de stagiaires, du caractère multiple et réitéré d'irrégularités (gratification minimale non respectée, tuteur non identifié, durée de stage supérieure à 6 mois, etc.), la mise en œuvre de sanctions administratives a été sollicitée, en dépit d'équivoques juridiques non résolues dans la rédaction encore récente des textes sur certains points.

La constitution de réseaux d'auto-entrepreneurs pilotés par des donneurs d'ordre est constatée dans des activités diverses. Une entreprise agricole du Tarn-et-Garonne a ainsi développé un réseau dans le but de vendre ses olives sur les marchés des départements alentours. Les véhicules, le matériel d'égal et la marchandise appartiennent à l'entreprise. Le phénomène semble avoir pris une certaine ampleur, ce qui a justifié une action concertée, intégrant la gendarmerie. Un autre cas, situé dans le Vaucluse, est celui d'une plate-forme en ligne de mise à disposition de travailleurs au statut d'auto-entrepreneur pour des tâches funéraires : thanatopraxie, mise en bière, levée de corps, etc. L'URSSAF ayant qualifié ce schéma de travail dissimulé, plusieurs auto-entrepreneurs ont constitué une société coopérative d'intérêt collectif (SCIC), laquelle maintenant se plaint de la concurrence des auto-entrepreneurs non structurés, tandis que les sociétés de pompes funèbres allèguent que la SCIC ne dispose pas de l'agrément nécessaire à cette profession réglementée. Le Codaf devait aider à harmoniser le regard porté sur cette affaire par les différents services de contrôle.

Emploi d'étranger en situation irrégulière

Le pôle Travail de la Direccte de **Provence-Alpes-Côte d'Azur** signale la condamnation d'un chef d'entreprise à la tête de plusieurs sociétés du Var. Les faits, commis entre 2006 et 2010, impliquaient six personnes dont cinq ont déjà été condamnées à des peines allant jusqu'à 300 000 € d'amende et trois ans de prison. Le 1^{er} décembre, c'est l'entrepreneur qui a été reconnu coupable d'aide à l'entrée au séjour irrégulier d'étrangers, d'emploi en bande organisée de salariés sans autorisation, d'exécution de travail dissimulé, de faux et de blanchiment d'argent. Il a été condamné à cinq ans de prison, dont quatre fermes, à 500 000 € d'amende et à 2 000 € de dommages pour chacune des parties civiles. Le condamné était également expert-interprète agréé en langue arabe auprès des services de police et du tribunal. Il a annoncé qu'il faisait appel du jugement.



La lutte contre les formes illégales d'emploi exige des investigations et des sources de renseignement multiples. En effet, de plus en plus de travailleurs tendent à devenir invisibles pour les systèmes de contrôle avec les évolutions technologiques ou juridiques, par exemple les télétravailleurs, les auto-entrepreneurs.

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

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

Une action préventive suivie de contrôles lors de l'Euro 2016

Le 15^e championnat d'Europe de football masculin, la plus importante compétition masculine européenne de football entre nations, a eu lieu en France en 2016 du 10 juin au 10 juillet. Les services de l'inspection du travail des **six régions concernées** par la compétition, présents sur les dix villes hôtes, ont été mobilisés en amont du tournoi. Lors du tournoi, les agents de contrôle pouvaient entrer dans les sites grâce à des badges d'accréditation.

L'emprise du championnat comprenait non seulement les stades, mais aussi des *fan-zones*, pour rassemblements de spectateurs enthousiastes, les sites d'hébergement et de restauration aux alentours.

Une sensibilisation des organisateurs et des prestataires choisis a été menée, à propos de l'organisation pratique de l'événement, sur la base d'un guide à l'attention des organisateurs diffusé largement dès 2015. L'accent a été mis sur certaines exigences du droit du travail, au regard de l'ampleur de l'événement : l'éventuel recours à des bénévoles : prohibition ou restriction pour certaines tâches ;

- la protection sociale en cas de détachement de salariés ;
- les obligations et les responsabilités des donneurs d'ordre dans l'exécution de travaux ou de prestations de services ;
- l'évaluation des risques notamment lors du montage et du démontage de structures provisoires.

Un grand nombre de contrôles ont été effectués, portant sur la légalité du statut de bénévole, sur la régularité du recours à des prestations de service →

internationales, sur la dissimulation de salariés, notamment dans des hôtels, cafés et restaurants et dans des entreprises de sécurité. Soixante-cinq contrôles ont été effectués durant le championnat, vingt-et-un dans les stades, trente dans les *fan-zones*, quatorze aux alentours des sites. Au moins 430 entreprises ont été contrôlées pour plus de 2 000 salariés. Vingt-huit procès-verbaux ont été rédigés en matière de travail illégal. En matière de PSI, au moins trois entreprises ont été sanctionnées pour défaut de déclaration de détachement.

Aux marges du travail illégal, les services ont à connaître d'autres types de fraudes

Dans le domaine du faux, le signalement d'un faux passeport slovène détenu par un accidenté du travail bosniaque employé dans une entreprise du **Doubs** a conduit à une concertation entre administrations et organismes sociaux, la nationalité bosniaque ne permettant pas de travailler en France, contrairement à la nationalité slovène. Le problème des faux documents s'accroît régulièrement. Un site internet qui propose bulletins de paie, attestations d'employeur, contrats de travail, avis d'imposition et justificatifs de domicile, a été signalé au parquet par les services parisiens pour production de faux. Le site précise, en très petit, que l'usage de faux est interdit et que les documents produits sont à usage récréatif, mais il vante leur qualité professionnelle.

Les services ne négligent pas d'autres types de fraudes. Ainsi les services de **Dordogne** avaient contribué en Codaf à des vérifications sur l'activité partielle indemnisée dans une coopérative agricole de 93 salariés, un groupe de construction (97 salariés), une étude de notaires (29 salariés.). Ces établissements recevaient l'indemnisation alors que les salariés travaillaient suivant des horaires habituels. La fraude de la coopérative a atteint 183 000,00 € pour 87 salariés. Le directeur a été condamné pour escroquerie à 4 000,00 € d'amende et quatre mois de prison avec sursis, la société à 15 000 € d'amende avec sursis et au versement des cotisations à la MSA à hauteur de 185 000 €. Les deux autres entités ont reversé les sommes indues et leur escroquerie a été signalée.

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

Ce secteur est caractérisé par des conditions de travail fréquemment dégradées et le recours massif à la sous-traitance, y compris d'entreprises étrangères. Des actions d'information et de communication ont été menées sur les obligations renforcées de vigilance des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre sur le respect des formalités préalables aux détachements par les entreprises étrangères, mais aussi sur le respect des droits fondamentaux des travailleurs en matière de conditions de travail et d'hébergement.



Une extension de la procédure d'agrément du sous-traitant par le maître d'ouvrage est un levier également utile. Des actions de contrôle sur les chantiers en matière de travail dissimulé, notamment dans le cadre du CODAF sont organisées en lien avec les constats d'offres financières anormalement basses et en ciblant les entreprises transnationales.

Contre les fraudes à la prestation de service internationale : réduire la concurrence déloyale

La faculté de circuler et de travailler partout en Europe constitue une liberté garantie par le droit de l'Union européenne. La directive « détachement » encadre la mobilité des travailleurs en prévoyant des obligations déclaratives et en faisant bénéficier aux travailleurs détachés sur le territoire national de l'essentiel de la réglementation du travail (salaire minimum, règles relatives à la durée, à la santé et la sécurité au travail, protection contre les discriminations, etc.).

La faculté pour une entreprise non établie en France, de pouvoir détacher temporairement des salariés en France, dans le cadre d'une prestation de service pour un donneur d'ordre ou pour son propre compte, est reconnue par le droit du travail. Elle facilite le recours à des salariés européens en vue de la réalisation de chantiers, d'investissements ou de projets d'envergure.

Le développement rapide de la prestation de services internationale (PSI), pratique définie et autorisée, mais dont la légalité est conditionnée au respect de certaines règles, constitue un enjeu concurrentiel et social majeur. Il nécessite une vigilance accrue des services de contrôle afin de vérifier le respect des règles nationales applicables aux entreprises étrangères détachant en France des travailleurs affectés à la réalisation de prestations.

Au cours des treize dernières années, le nombre de salariés en provenance d'autres États et ayant fait l'objet d'une déclaration de détachement en France a été multiplié par plus de dix : 286 025 salariés détachés en 2015 contre 26 500 en 2005. En 2016, le nombre de salariés détachés augmente encore de 24 %. Les secteurs principalement concernés demeurent la construction (18 %), l'industrie (18 %), et les entreprises de travail temporaire (21 %).

Évolution du nombre de salariés détachés par secteur d'activité depuis 2004

	Agriculture	BTP	HCR & T.O.	Industrie	Spectacle	Intra-grpe	ETT	Autres	Total
2004	692	5 865	265	5 467	1 398		949	1 285	15 919
2005	918	13 773	2 575	5 399	1 561		464	1 834	26 466
2006	2 484	20 932	4 190	6 918	814		1 204	1 395	37 924
2007	3 757	36 714	4 364	12 407	1 816		4 132	4 881	68 071
2008	3 346	43 611	2 991	14 596	1 388	514	25 896	2 904	95 261
2009	3 593	41 815	883	17 502	2 177	2 232	30 358	7 217	105 744
2010	5 692	47 395	2 789	19 566	2 429	1 617	24 549	7 283	111 320
2011	7 636	63 659	2 065	24 969	2 450	3 956	32 725	6 951	144 411
2012	16 186	67 962	3 470	29 710	4 448	4 675	33 060	10 102	169 613
2013	13 444	92 448	5 751	35 950	4 643	6 881	39 692	13 832	212 641
2014	8 327	84 608	4 752	38 547	4 065	10 096	49 804	28 451	228 649
2015	18 977	93 940	7 129	48 822	7 017	14 360	54 468	41 312	286 025
2016	25 550	65 238	7 930	63 020	7 079	28 143	75 558	81 621	354 139

Compte tenu de la fréquence de fraude constatée par les services de contrôle, le nombre véritable de travailleurs détachés *de fait*, présents sur le territoire mais non déclarés, est nécessairement plus élevé.

Au cours des années, la PSI a fait l'objet d'abus et détournements massifs. L'action des services de contrôle a révélé au cours des dernières années une augmentation des fraudes aux règles du détachement. La diffusion de ces pratiques illégales est fermement combattue, en particulier dans les secteurs les plus durement touchés comme le BTP, l'agriculture ou les transports. Elles sont préjudiciables aussi bien aux entreprises qui subissent la concurrence déloyale de ceux qui s'affranchissent des règles qu'aux salariés dont les droits sont bafoués.



Il existe deux grandes catégories de fraude au détachement :

- soit le recours à la qualification de détachement est illégal : l'entreprise se prévaut du régime du détachement alors, qu'exerçant une activité stable et habituelle en France, elle devrait y déclarer ses bénéficiaires et les cotisations sociales pour ses salariés ;
- soit le détachement s'exerce bien dans un cadre temporaire et dans un cas de figure reconnu par le droit français et européen, mais les conditions de réalisation du détachement ne respectent pas le « noyau dur » du droit du travail français que les prestataires sont tenus de respecter pour leurs salariés pendant la prestation (non-respect du SMIC, des règles de santé et sécurité au travail, des repos et durées maximales de travail...) et/ou les formalités déclaratives ne sont pas respectées.

L'État mène une action résolue contre toutes ces fraudes dans le cadre législatif et réglementaire existant et évolutif : des sanctions plus dissuasives ont été instituées et mobilise l'ensemble des services de contrôle contre les fraudes au détachement.

L'inspection du travail, par une mobilisation d'une ampleur sans précédent, participe à cette action dans le cadre de sa mission de protection des droits des salariés, de lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale.

Les irrégularités sont graduées, depuis les omissions simples jusqu'aux fraudes complexes :

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

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

La France a favorisé l'évolution de la réglementation relative à la lutte contre le travail illégal et la concurrence sociale déloyale. Elle a, par des lois successives du 10 juillet 2014, du 6 août 2015 et du 8 août 2016 et par l'ordonnance du 7 avril 2016, doté l'inspection de travail de nouveaux pouvoirs tels que les sanctions administratives, la suspension temporaire de la PSI, et renforcé les dispositifs d'alerte relatifs aux obligations de diligence et de vigilance des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre sur l'ensemble des rangs de la sous-traitance.

Une action collective qui révèle de multiples pratiques illégales (Direccte du Grand Est)

Le contrôle de la scierie Z a eu lieu le 7 novembre 2016 en présence des services de la Direccte (unité de contrôle de Chalons et URACTI), de la gendarmerie et de l'URSSAF. Lors du contrôle, il a été constaté la présence de quinze salariés roumains employés par l'entreprise en emploi direct et de trois autres salariés de nationalité chinoise, dont le gérant.

Les constats suivants ont été dressés :

- les salariés étaient logés dans des bureaux situés au premier étage de la scierie (jusqu'à six lits par bureau) dans des conditions insalubres, et ce, sur les points suivants :
- risques spécifiques (électrique ; incendie ; aspiration des poussières de bois) ;
- équipements (absence d'alimentation en eau potable des lavabos, chauffage insuffisant, douches insalubres) ;
- entretien des lieux (absence de tout nettoyage et entretien des locaux, bureaux, vestiaires et sanitaires).

Une action de relogement des salariés a immédiatement été demandée à l'employeur.

Les salariés roumains étaient employés par la scierie depuis plusieurs mois sur la base d'un CDD à temps partiel (24 heures hebdomadaire) de 8 h à 11 h et de 14 h à 16 h. Les premiers éléments de l'enquête en cours ont cependant fait apparaître un temps de travail réel d'au moins 35 heures par semaine.

Suite au contrôle, le gérant s'est engagé à modifier par avenant les contrats de travail des salariés roumains, en augmentant leur durée du travail hebdomadaire à 35 heures et à les embaucher sur la base d'un CDI, à l'issue de leur CDD fin décembre 2016. Les investigations sont en cours.

La construction d'un hangar métallique pour séchoirs et chaudière est réalisée par quatre salariés roumains, malgré un refus de délivrance par la mairie d'un permis de construire pour ce bâtiment.

Un contrôle des services de l'urbanisme est engagé par la mairie, au cours duquel aucun document n'a pu être présenté en matière de santé, sécurité au travail (registre de sécurité, document unique d'évaluation des risques, vérification des installations électriques, vérifications périodiques des extincteurs, document relatif à la conformité des équipements de travail). Les installations électriques n'étaient pas vérifiées. Seuls cinq extincteurs, vérifiés en 2011 et 2013, étaient présents pour tout le site. Le risque ATEX n'était pas évalué. Le quai de chargement/déchargement était non conforme. Les chariots élévateurs également. De plus, les chauffeurs n'étaient pas formés et aucune autorisation de conduite n'avait été délivrée. Les machines ne faisaient pas l'objet de vérification périodique. Il a été constaté l'absence de réduction/aspiration des poussières de bois. →



Enfin, les normes relatives à l'hygiène au travail (articles R. 4228-1 et suivants du Code du travail) n'étaient pas respectées (locaux non entretenus ni nettoyés, absence de vestiaires collectifs, lavabos non alimentés en eau potable, etc.) Le contrôle a été suivi de plusieurs contre-visites, qui ont abouti à des arrêts de travaux du fait de la non-conformité des équipements de travail et du risque électrique avec l'appui d'un ingénieur de prévention. Des amendes administratives ont été notifiées.

La lutte contre la fraude aux prestations internationales dans le secteur des tours opérateurs (Directe de Provence-Alpes-Côte d'Azur)

L'efficacité de l'intervention des comités opérationnels départementaux anti-fraude (CODAF). Des contrôles conjoints avec les partenaires habilités en matière de lutte contre le travail illégal ont été réalisés dans le cadre des comités opérationnels départementaux anti-fraude (CODAF) des Hautes-Alpes et des Alpes de Haute-Provence sur les stations de sport d'hiver, durant les saisons d'hiver 2015/2016 et 2016/2017. Ces contrôles ont été réalisés suite aux éléments de constats récoltés par la gendarmerie lors de leur ilotage sur les stations.

Les tours opérateurs recouraient à des salariés étrangers détachés en ne procédant à aucune déclaration préalable de détachement auprès des services de l'inspection du travail.

Dans une station, les tours opérateurs A et B louaient des chalets et mettaient à la disposition de la clientèle de leur pays, un service d'hôtellerie et de restauration, assuré par des salariés de même nationalité que la clientèle. Les investigations ont démontré que ces tours opérateurs développaient en France une activité stable, habituelle et continue au regard de la nature par essence saisonnière de l'activité liée à l'ouverture des stations de sports d'hiver.

◆ Des sanctions prononcées par le tribunal correctionnel de Gap

L'entreprise A semblait réaliser une activité stable en France depuis six ans. En 2015, dix-neuf salariés en situation de travail n'avaient pas été déclarés auprès des organismes de protection sociale français. Le tribunal correctionnel de Gap a condamné le tour opérateur, le 21 juillet 2016, pour dissimulation d'activité et dissimulation d'emplois salariés et non-respect de la durée maximale de travail hebdomadaire.

L'entreprise B a également été condamnée le 21 juillet 2016 à une peine d'amende de 60 000 € par le tribunal correctionnel de Gap. Le parquet a fait appel de la décision trouvant le montant de la peine trop faible. Ce tour opérateur a créé un établissement secondaire le 24 décembre 2015 en France (Briançon) suite au premier contrôle. →

◆ **Poursuites des contrôles et alourdissement des sanctions**

Un nouveau contrôle a été réalisé en début d'année 2017, afin de s'assurer que les premières sanctions étaient suivies d'effet. Les investigations ont révélé que le tour opérateur n'avait pas mis fin à ses pratiques illicites. L'entreprise B, sous l'enseigne commerciale C, a créé en 2016 une entreprise dénommée D située dans les mêmes locaux au Danemark que le tour opérateur et appartenant au groupe en charge de recruter les salariés majoritairement danois et suédois, pour les mettre à disposition de cinq établissements hôteliers de l'entreprise A en France situés à Montgenèvre et Briançon. Ces salariés ont été occupés sur des qualifications d'employés polyvalents, chef de cuisine et manager. Ils n'avaient aucune antériorité d'emploi sur le pays d'origine et n'étaient déclarés ni auprès de l'organisme de Sécurité sociale du pays d'origine ni auprès de l'organisme de protection sociale français. Les montants mensuels versés étaient de l'ordre de 750 € en moyenne par mois.

Soixante salariés avaient été « détachés » par la structure de placement pour l'exercice des activités de A en France. Les infractions ont été relevées par procès-verbaux de la gendarmerie mais eu égard au nombre de salariés concernés par les infractions, à la gravité de ces infractions ainsi que leur répétition, un rapport de la directrice de l'unité départementale des Hautes-Alpes de la Direccte PACA a été transmis au préfet des Hautes-Alpes proposant la mise en œuvre de la mesure de fermeture administrative temporaire des cinq établissements secondaires de l'entreprise A pour une durée d'un mois.

Par ailleurs, les logements collectifs des salariés « détachés » n'étaient pas conformes aux dispositions réglementaires du Code du travail (surface insuffisante par rapport au nombre d'occupants, lits superposés), les logements présentaient un caractère d'insalubrité au sens du Code de la santé publique. Un autre rapport a donc été transmis au préfet des Hautes-Alpes sollicitant le relogement de treize salariés dans le cadre de l'article 5 de la loi du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif et du Code de la construction et de l'habitation. Un arrêté préfectoral du préfet des Hautes-Alpes a été établi le 20 février 2017 et notifié à l'employeur de la société C, lui demandant de procéder sous huitaine au relogement de ces salariés. Un nouveau contrôle a permis de constater que les logements proposés n'étaient toujours pas conformes. Le devoir de vigilance du Code du travail relatif à l'hébergement collectif a été actionné et le donneur d'ordre A a pris en charge le relogement de ces salariés. Deux arrêtés préfectoraux ont ainsi été pris pour, d'une part, ordonner le relogement des salariés et, d'autre part, prononcer la fermeture administrative des cinq établissements en infraction, pour une durée d'un mois.



Les nouveaux pouvoirs de l'inspection du travail dans le cadre de la lutte contre la fraude aux prestations internationales

Dans le département des Alpes de Haute-Provence, un tour opérateur établi en Belgique organisait des séjours pour des étudiants dans la station de ski de la Foux d'Allos, quatorze guides moniteurs avaient été détachés par une entreprise de travail temporaire suisse et deux responsables de station avaient été détachés par F.

L'ensemble des salariés détachés n'avait pas fait l'objet d'une déclaration préalable de détachement et aucun représentant en France de ces entreprises n'avait été désigné. Le défaut d'accomplissement de ces formalités a été sanctionné par une amende administrative de 68 000 € prononcée par le Direccte PACA à l'encontre des prestataires étrangers et donneurs d'ordre, amende qui a été recouvrée.

Un nouveau contrôle a été réalisé à la station de La Foux d'Allos. Huit salariés avaient été détachés sans que les formalités préalables au détachement n'aient été accomplies. La procédure de sanction administrative va être mise en œuvre avec une majoration du quantum de la peine à 4 000 € par salarié détaché concerné par les manquements tel que cela est prévu par les textes en cas de répétition des manquements.

◆ Vers une plus grande efficacité et une harmonisation des pratiques et sanctions des Direccte

La difficulté de ces contrôles réside dans le fait que les interventions de ces tours opérateurs sont répétitives d'une saison à l'autre mais parfois de courte durée. De plus, elles ne sont pas visibles car elles ne font pas l'objet de déclarations préalables de détachement. Enfin, les professionnels du tourisme sont peu enclins à dénoncer ces fraudes dans la mesure où la clientèle apportée par ces tours opérateurs constitue une manne économique.

Depuis 2015, l'action de l'inspection du travail en direction des tours opérateurs est réalisée de concert avec le GNVAC. Cette coordination est essentielle car ces mêmes tours opérateurs interviennent l'hiver en Savoie et Haute-Savoie et l'été dans les campings (notamment du Verdon). Par ailleurs, d'autres tours opérateurs sont présents dans les campings d'Occitanie, de Bretagne, de Corse. Il est donc nécessaire d'avoir une cohérence et une harmonisation tant dans l'approche juridique que dans la réponse pénale.

Quelques exemple d'intervention en matière de PSI

L'opération « 500 chantiers » contre les fraudes à la prestation de service internationale (PSI) dans la construction a occasionné une contre-visite, le dimanche 14 février, dans un chantier **vosgien** d'installation de lignes de fabrication de fromages. Des travailleurs allemands et polonais travaillaient pour le compte de deux entreprises allemandes. Des travaux de montage et de soudage étaient sous-traités à une entreprise polonaise. Les vérifications sont en cours en vue de sanctions administratives pour défaut de déclaration de détachement et de désignation d'un représentant en France. Un procès-verbal va être établi pour infraction au repos hebdomadaire et dépassement de la durée maximale hebdomadaire au-delà de 60 heures.

Suite à la réception de déclarations de détachement concernant quinze salariés d'une entreprise de travail temporaire bulgare intervenant au sein d'une entreprise bretonne de conditionnement et de commercialisation de fruits et légumes, un agent de contrôle **d'Ile-et-Vilaine** et un agent de contrôle de l'**URACTI Bretagne** ont débuté des investigations sur les conditions de ces détachements. La première intervention dans l'entreprise utilisatrice a consisté à recueillir des informations auprès de salariés détachés à l'aide de questionnaires en français et bulgare. Quatorze salariés détachés depuis quelques mois, voire plusieurs années, y ont répondu. Presque tous, bien que rémunérés au SMIC horaire brut, soit 9,67 €, prennent en charge l'hébergement par une retenue de 8,50 € par nuit, ainsi que la nourriture et le transport vers la France. Seuls deux d'entre eux ont reçu un bulletin de salaire de l'entreprise bulgare. Ces faits ont été actés lors d'une seconde intervention, effectuée avec un interprète assermenté afin de procéder en langue bulgare aux auditions au sens de l'article L. 8271-6-1 du Code du travail. Au regard de ces constats, la procédure de suspension temporaire de la PSI était susceptible d'être engagée, ainsi que la mise en œuvre de la responsabilité solidaire du donneur d'ordre en matière de paiement du salaire minimum.

Après réception de plusieurs déclarations de détachement intra-groupe de salariés français domiciliés dans le **Jura** ayant un contrat de travail luxembourgeois avec l'entreprise X, au profit de la société française Y, l'inspection du travail du Jura s'est rapprochée des services de la DREAL en lien avec l'URACTI pour vérifier la bonne application des règles du détachement dans un tel cas. Les échanges sur ce dossier ont permis d'établir qu'un procès-verbal pour cabotage avait été dressé par les contrôleurs des transports terrestres quelques semaines avant réception des premières déclarations de détachement. Par ailleurs, les agents de la DREAL ont observé des véhicules étrangers, polonais et hongrois notamment, stationnés sur le parking de l'entreprise le week-end ; les conducteurs avaient apparemment accès aux locaux durant ces jours de « repos ». →



Un contrôle commun se préparait sur ce recours à la prestation de travailleurs étrangers. Dans le Jura également, la réception de nombreuses déclarations de détachement de salariés d'une ETT roumaine au profit d'une entreprise de maçonnerie a conduit à mesurer la connaissance pour le moins orientée, par l'utilisateur, de la réglementation relative au détachement. Comme les documents consultés, notamment les factures, révélaient que l'entreprise de travail temporaire roumaine changeait de nom plusieurs fois en moins d'un an, le chef d'entreprise expliquait que le nom changeait pour pouvoir détacher plus longtemps des salariés à l'étranger.

Le niveau d'intervention atteint en 2015 progresse en 2016. Le nombre d'interventions sur le terrain ne reflète que partiellement l'étendue du travail réalisé par les services. Chaque intervention est en effet suivie de vérifications longues et difficiles : il s'agit d'obtenir des entreprises des documents rarement tenus à disposition sur place (décompte du temps de travail, bulletins de paie, documents contractuels et comptables...), de les analyser et de les comparer aux constats effectués, de recouper les informations venant d'autres régions et d'autres services sur des prestataires très mobiles. Les cas présentés en exemple montrent que les enquêtes sur les montages les plus complexes peuvent ainsi mobiliser pendant plusieurs mois des dizaines d'agents de l'inspection du travail : des unités de contrôle en département en passant par les unités régionales d'appui et de contrôle spécialisées sur le travail illégal (URACTI), jusqu'au Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) et la saisine éventuelle du bureau de liaison pour les échanges avec les homologues européens.

La finalité de cette action de grande ampleur est de combattre les fraudes les plus fréquentes et les plus graves, faire cesser des fraudes qui constituent une concurrence déloyale, mettant en péril les autres entreprises. Plus précisément, elle poursuit deux grands objectifs opérationnels :

- d'une part, vérifier, en lien avec les autres services chargés de la lutte contre le travail illégal (gendarmerie/police, services des impôts, organismes de Sécurité sociale), que l'entreprise ne se prévaut pas de manière abusive du régime du détachement alors que la réalité de son activité en France devrait la conduire à s'y établir socialement et fiscalement ;
- d'autre part, s'assurer que les droits des salariés détachés au regard de la réglementation européenne et française (salaires minima, durée du travail, santé et sécurité au travail, conditions d'hébergement...) sont effectivement respectés.

Ces interventions concernent l'ensemble des secteurs d'activité, même si le BTP reste de très loin le premier secteur concerné (68 % des interventions), en raison des fraudes particulièrement importantes dans ce secteur, des alertes de la profession et de la multiplicité des intervenants faisant l'objet d'investigations (maîtres d'ouvrages et donneurs d'ordre, multiples rangs de sous-traitance...).

L'ensemble des cas de détachement (prestation de service, travail temporaire, intra-groupe, prestation pour compte propre) fait l'objet de contrôles et de constats de situations frauduleuses. Même le détachement intra-groupe encore anodin il y a une dizaine d'années fait désormais l'objet d'une surveillance en raison des détournements constatés. Toutefois, il ressort des remontées qualitatives des Direccte, que le détachement dans le cadre du travail temporaire représente la principale source de difficulté (dans le BTP et dans l'agriculture en particulier).

Charte contre le travail illégal dans le Puy-de-Dôme

Sur la fraude au détachement de travailleurs, un des effets de l'action massive de contrôle qui s'est déployée depuis plus d'un an est le nombre croissant d'immatriculation en France d'établissements, étrangers ou non, signe d'un renoncement à un premier niveau de fraude. La rentabilité de l'emploi d'étrangers dans ces conditions pourrait cependant rester attractive par le haut niveau de productivité individuelle exigé des seuls travailleurs importés. Les acteurs des bassins économiques, de peur que certaines capacités professionnelles locales ne se trouvent à la fin complètement annihilées par des années de concurrence frauduleuse, paraissent plus résolus à contribuer à réduire la fraude dans certains secteurs. Ainsi, l'unité départementale du Puy-de-Dôme, invitée à une table ronde de la Fédération française du bâtiment, a constaté l'apparition d'engagements moins vagues dans une charte sur les bonnes pratiques des étancheurs : « Ne favorisons pas le travail dissimulé en fournissant le matériel de nos entreprises à nos salariés ; ne prenons pas les marchés que nous ne pouvons assumer ; respectons la loi sur la sous-traitance (...) ».

Cette charte est une déclinaison de la convention signée au niveau départemental en 2015 par le préfet de région, l'URSSAF et l'ensemble des fédérations professionnelles, et fera l'objet d'un courrier de soutien de nos services.

Pour cette action de grande ampleur, au moment où la prestation de services illégale s'accroissait rapidement et où des réseaux transnationaux s'installaient pour fournir à bas prix de la main d'œuvre exploitée, l'inspection du travail a recouru à des modalités d'intervention rénovées dans le cadre de sa réforme organisationnelle, et a pu ainsi s'adapter à ces enjeux majeurs et faire face à des **situations de contrôle complexes**.



Actions contre la fraude au détachement

Dans le **Lot**, une société qui avait déjà fait l'objet d'une notification d'amende administrative a été surprise en train de réitérer une fraude au détachement. Son dirigeant n'a répondu à aucun des courriers et paraît très bien informé des empêchements matériels et juridiques au recouvrement réel des amendes hors de France. Le bureau de liaison a été saisi, et une rencontre avec le Procureur a eu pour objet d'élaborer une stratégie, notamment fiscale.

Lors de contrôles de chantiers effectués le samedi à **Paris** et dans les **Yvelines**, les documents administratifs relatifs aux conditions de détachement et à la sécurité n'étaient pas accessibles sur place, sous prétexte de l'absence d'encadrement le week-end. Vis-à-vis des salariés - très peu coopératifs -, la communication était réduite. D'après leurs dires, le travail le samedi est habituel ; ils travailleraient 50 heures par semaine pour un salaire mensuel de 1 000 à 1 200 €.

Dans le **Jura**, un contrôle dans le transport routier, effectué pour partie de nuit, autour de 2 heures du matin, en partenariat avec l'URACTI et le service du contrôle terrestre de la DREAL a permis de détecter un détournement du détachement intragroupe : X Europe, basé au Luxembourg, détache des salariés dans des entités de X France appartenant au même groupe. Des salariés sous contrat luxembourgeois sont donc mis à disposition en France de manière permanente pour éluder des obligations sociales et/ou fiscales et probablement, sous réserve de vérification, pour diminuer le risque de sanction du cabotage illégal.

Du point de vue de l'organisation, les pôles Travail s'ajustent afin d'investir par tous moyens efficaces les champs de contrôle prioritaires comme le travail illégal. Il s'agit d'optimiser les suites au contrôle et d'utiliser au mieux les nouveaux pouvoirs coercitifs et répressifs reçus de la loi. Les circuits internes et externes de traitement des procédures initiées par les agents de contrôle sont standardisés ; la contribution et la responsabilité de chacun des niveaux hiérarchiques sont précisées. Le service régional du pôle Travail peut outiller les unités départementales en leur fournissant par exemple des canevas d'entretien ou en leur proposant de les accompagner lors de leur rencontre avec le Parquet.

Afin de faire face à l'intensification du recours à la prestation de services internationale les États membres de l'Union européenne ont développé leur coopération administrative par le canal des bureaux de liaison mis en place dans vingt-huit États membres. La France a fait le choix de mettre en place les bureaux de liaison. Outre une forte hausse des saisines de ces bureaux par les administrations en charge de la lutte contre la fraude, l'amélioration

du délai de traitement des informations accroît sensiblement l'efficacité de cette coopération.

Les services ont accentué le recours aux nouveaux outils juridiques qui ont augmenté les moyens d'investigation, alourdi les sanctions, et responsabilisé les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre :

- possibilité pour les Direccte de prononcer des sanctions administratives, sous forme d'amendes (avec un plafond de 500 000 €) en cas d'absence de déclaration de détachement ou de désignation d'un représentant en France ;
- possibilité pour le juge de prononcer une peine complémentaire d'affichage d'une décision de condamnation en matière de travail illégal supérieure à deux ans sur le site internet du ministère du travail ;
- pour les maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre, obligation de vigilance pour s'assurer de l'existence des déclarations de détachement, responsabilité financière en cas de non-respect, par les employeurs, du salaire minimum pour les salariés, responsabilité en lieu et place de l'employeur en cas d'hébergement indigne des salariés et responsabilité pénale en cas de non-respect des règles de base du droit du travail applicables (rémunération, durée du travail, santé et sécurité).

2016 a été marqué par une forte montée en puissance des amendes administratives (voir notamment le tableau page 156). À l'égard du détachement de travailleurs en France, ces amendes sanctionnent le non-respect des formalités déclaratives, c'est-à-dire l'envoi d'une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail et la désignation d'un représentant en France. L'absence de désignation d'un représentant en France est plus souvent relevée comme un manquement à part entière dans les décisions les plus récentes alors qu'il était auparavant relevé comme simple circonstance aggravante de l'absence de déclaration de détachement.

À côté de la sanction financière, il existe aussi la possibilité, devant les manquements les plus graves, d'arrêter purement et simplement l'activité menée en infraction aux règles du détachement. Deux sanctions de cette nature sont mises au service d'une stratégie permettant de sanctionner directement les auteurs des fraudes sur un plan économique :

- la fermeture préfectorale en matière de travail illégal, c'est une sanction administrative ancienne, dont les Direccte et les préfets se saisissent à nouveau pour sanctionner des fraudes au détachement ;
- la suspension de la prestation de service internationale décidée par le Direccte, rendue applicable en 2015, est venue compléter l'arsenal des sanctions possibles contre les prestataires, pour d'autres manquements graves à leurs obligations du noyau dur. Plusieurs dizaines d'arrêtés de fermeture d'établissement, d'arrêtés d'activité et de suspensions de prestation de service ont été prononcés.

À côté de cette montée en puissance de sanctions administratives nouvelles ou renouvelées, l'action pénale se poursuit également. La montée en puissance de l'amende administrative vient donc globalement compléter et non se substituer



à l'action pénale des services. En revanche, la nature des dossiers transmis aux parquets change. La majorité des infractions sont des faux détachements et relèvent du travail dissimulé.

Quoique plus longue dans sa mise en œuvre et incertaine dans ses résultats, la sévérité de la justice pénale reste irremplaçable en particulier pour démanteler les montages frauduleux les plus graves ou les plus complexes. Les manquements sanctionnés ne sont en effet pas les mêmes, et la sanction pénale est potentiellement plus efficace pour lutter contre les montages frauduleux d'envergure surtout si elle est associée à des peines ou mesures complémentaires (redressement en matière de cotisations sociales au profit de la Sécurité sociale).

Enfin, les leviers offerts par les évolutions législatives et réglementaires sont d'ores et déjà pleinement utilisés par les Direccte pour sensibiliser, responsabiliser et le cas échéant sanctionner les maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre négligents ou complices des fraudes au détachement. La plupart des Direccte ont multiplié au cours du second semestre, des actions de communication et de sensibilisation auprès des maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre sur leurs nouvelles obligations de vigilance, ainsi que le partenariat avec la branche du BTP en matière de lutte contre le travail illégal. Ces actions de prévention se doublent d'une approche coercitive vis-à-vis des maîtres d'ouvrages et donneurs d'ordre lorsque les règles du détachement ne sont pas respectées.

Arrêts de chantiers pour travail dissimulé

Fin octobre, au terme d'une coopération très poussée entre l'URACTI et les unités de contrôle du Rhône, et d'un rapport solidement argumenté, il était proposé au préfet du Rhône d'arrêter deux chantiers de constructions de bureaux pour travail dissimulé par dissimulation de salariés en bande organisée (le recours à des structures juridiques portugaises fictives dissimulant l'emploi par une entreprise française) et emploi d'étrangers sans titre (les détachements invoqués étant fictifs, les travailleurs non communautaires ne peuvent être employés en France sans une autorisation de travail). La fraude est de grande ampleur, car elle dure depuis mai 2015 et les investigations en cours pour 2014 vont dans le même sens ; elle a permis d'éluder plus d'un million d'euros de cotisations sociales et peut s'accompagner d'une fraude à la TVA. Les chantiers visés sont choisis parce qu'ils ont été contrôlés par l'inspection du travail et que leur durée est assez longue, ce qui permet une fermeture se comptant en mois. Le rapport soutient que l'urgence peut être retenue pour ne pas procéder à une procédure contradictoire. L'article L. 121-2 du Code des relations entre le public et l'administration le prévoit en cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, qui apparaissent réunies en l'espèce : la fraude génère un préjudice à l'URSSAF et à la collectivité des cotisants, les conditions d'une concurrence loyale entre les entreprises sont rompues et →

la situation cause donc un préjudice aux entreprises de second œuvre qui respectent les règles de droit.

Dans d'autres cas, sans même que soit réellement engagée la procédure de suspension ou de fermeture administrative, l'action de l'inspection du travail conduit à faire cesser immédiatement la fraude.

L'impact de l'action renforcée de l'inspection du travail et de tous les pouvoirs publics contre les fraudes au détachement ne pourra être sérieusement et complètement évalué qu'à l'horizon d'un ou deux ans. Néanmoins, les premiers éléments recueillis sont encourageants.

L'action des services s'efforce également de favoriser la sauvegarde immédiate des intérêts des travailleurs puis la réparation du préjudice subi.

Rappatriement de salariés détachés

Quinze salariés de nationalité portugaise, détachés sur un chantier de construction en **Corse du Sud**, et qui avaient cessé le travail faute d'être payés, se sont retrouvés sur le chantier sans aucune ressource : le représentant en France avait disparu, tandis que, par téléphone depuis le Portugal, l'employeur légal indiquait n'avoir lui-même pas été payé par le donneur d'ordre, et que le maître d'ouvrage avait mis fin à la prestation. L'inspecteur du travail est parvenu à faire intervenir des associations pour un secours alimentaire d'urgence ; le maître d'ouvrage a fini par accepter de payer le billet de retour des salariés. Ceux-ci ont été pris en charge juridiquement par un syndicat et sont repartis au pays.

Santé, sécurité : deux objectifs majeurs

L'action en milieu de travail assurée par les services d'inspection porte notamment sur les dispositions de la quatrième partie du Code du travail, intitulée « Santé et sécurité au travail »¹²⁸, et les droits réglementaires pris pour leur application. Les interlocuteurs sont des donneurs d'ordre ou des employeurs, ou des responsables par délégation, ou des travailleurs, ou des intervenants de toute sorte, qui sont « producteurs de risque », principalement par négligence à la fois des « règles de l'art » et des règles de droit. Ce champ juridique nécessite de nombreuses interventions, s'inscrivant dans les missions permanentes de

128 Cette partie du Code du travail contient des énoncés de principes mais surtout des textes de nature technique, nécessairement précis et détaillés dès lors qu'ils traitent de sujets comme la prévention du risque biologique ou les opérations de bâtiment et génie civil. Dans d'autres systèmes juridiques, les textes ou les référentiels de ce type ne sont pas codifiés, mais ils existent alors à l'état dispersé, par exemple dans une abondante jurisprudence, dans des notices officielles, ou dans des recueils de prescriptions techniques, dont le volume et la densité normative ne sont pas moindres.



l'inspection du travail, par exemple les enquêtes sur les accidents graves ou récurrents, la surveillance des expositions à un grand nombre de risques, les visites de chantiers, sans oublier des interventions de simple vigilance « de routine » ou suggérées par des informations significatives. Mais il appelle aussi des actions systémiques pour mettre l'accent sur des nécessités définies comme prioritaires, au niveau national pour l'ensemble des services, ainsi qu'au niveau régional si le contexte le justifie.

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

- informer sur les devoirs de chacun vis-à-vis des risques et disqualifier les stéréotypes minimisant la responsabilité et le pouvoir d'agir sur les risques : l'incertitude n'est certes pas mesurable, en revanche les risques peuvent être définis, évalués, gradués ;
- inciter à une professionnalisation de la prévention dans l'entreprise : contrôle interne, veille, observation, enquête, traçabilité, formation, audit, retours d'expérience, évaluation, appui sur la culture « maison » ;
- animer : l'expérience montre que les modalités de gestion des risques, en premier lieu la prévention, dépendent beaucoup de la qualité des relations entre parties prenantes.

L'inspection du travail concentre ses interventions sur des risques « traditionnels » massivement préjudiciables, mais elle se dirige vers de nouveaux champs de la prévention face à des risques émergents. La diffusion de la connaissance des risques est favorisée dans bien des cas par un partenariat en réseau et par des actions de longue durée.

Le troisième Plan de santé au travail constitue la feuille de route en matière de prévention pour la période de 2016 à 2020. Les services territoriaux poursuivent leurs interventions en milieu de travail, notamment sur des priorités comme les accidents du travail, la prévention des chutes et de l'exposition aux fibres d'amiante. Quelques risques émergents et thèmes nouveaux parfois liés à l'actualité réglementaire ont été davantage appréhendés, comme les substances à l'état nanoparticulaire, la fumigation des conteneurs, la prévention du risque hyperbare, les évolutions des équipements de protection individuelle, la protection des jeunes travailleurs, etc.

Risque chimique et conteneurs

En 2016 le groupe de travail sur les risques de pollution très nocive et d'explosion de l'atmosphère interne des conteneurs, risques illustrés par une série d'accidents¹²⁹, a poursuivi son activité. Plusieurs Direccte ont fait inscrire cette thématique dans le Plan régional de santé au travail. Un guide de contrôle est en cours de rédaction sur ce risque récemment né des nouvelles techniques de logistique et transport.

129. Voir rapports précédents, notamment sur 2014.

Un renforcement significatif des moyens juridiques d'intervention

En 2016, les moyens d'action de l'inspection du travail dans le champ de la santé et de la sécurité ont été renforcés de façon très marquée :

- le droit de recevoir une communication de tout document ou de tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits ou susceptible de permettre de vérifier le respect de l'application des dispositions légales et réglementaires a été étendu, afin de faciliter le travail d'investigation ;
- la faculté d'enjoindre l'employeur de procéder à des contrôles techniques et à des analyses de conformité portant sur toutes matières, substances, mélanges, matériaux, équipements, matériels ou articles susceptibles de comporter ou d'émettre des agents physiques, chimiques ou biologiques dangereux pour les travailleurs, est étendue également. Ces analyses permettent de déterminer quelles actions de prévention sont à mettre en œuvre ;
- dans les situations d'urgence ou de danger, les prérogatives administratives sont ainsi renforcées :
 - extension à tous les secteurs d'activité du droit d'arrêter temporairement les travaux ou l'activité en cas de danger grave et imminent. La liste des risques est complétée aux cas suivants : utilisation d'équipements de travail dépourvus de protecteurs, de dispositifs de protection ou de composants de sécurité appropriés ou sur lesquels ces protecteurs, dispositifs de protection ou composants de sécurité sont inopérants ; travaux ou activité dans l'environnement des lignes électriques aériennes ou souterraines ; risque de contact électrique direct avec des pièces nues sous tension (en-dehors des opérations effectuées sur des installations électriques ou dans leur voisinage et relevant d'une réglementation particulière) ; absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux travaux de retrait ou d'encapsulation d'amiante et de matériaux, d'équipements et de matériels ou d'articles en contenant, y compris dans les cas de démolition, ainsi qu'aux interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante ; exposition d'un travailleur à un agent chimique classé CMR en cas de dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP), ou d'un défaut ou d'une insuffisance de mesures et moyens de prévention spécifiques, après mise en demeure préalable restée infructueuse ; possibilité d'ordonner en urgence le retrait immédiat des jeunes travailleurs salariés ou stagiaires âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans, qui seraient occupés à un ou plusieurs travaux interdits, ou à un ou plusieurs travaux réglementés les exposant à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

Un renforcement organisationnel de longue portée

Pour remplir ses missions de protection de la santé et de promotion de la sécurité au travail, les services se sont considérablement renforcés depuis une dizaine d'années, notamment en accentuant le recours à des fonctions d'expertise et de soutien.



À mesure qu'elles ont fait l'objet d'une application de plus en plus résolue, les dispositions de l'article 9 de la Convention n° 81 de l'OIT130 relatif à la collaboration d'experts et techniciens au fonctionnement de l'inspection du travail ont révélé toute leur pertinence au regard de la technicité nécessaire à l'exercice maîtrisé et efficace des fonctions de contrôle.

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

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

Les cellules régionales pluridisciplinaires ont été étendues à toutes les régions. Leur existence et leurs missions ont été confortées à l'occasion de la réforme dite « ministère fort » du système d'inspection du travail engagée fin 2012. Les cellules et leurs agents ont pour mission principale l'appui méthodologique, technique et juridique à l'action de l'inspection du travail dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Cet appui peut être individuel (accompagnement des agents de contrôle en entreprise ou sur des chantiers, aide à enquête accident du travail et maladie professionnelle, expertise et avis sur des sujets spécifiques, études de documents techniques notamment), et collectif (formation des agents, élaboration d'outils méthodologiques d'aide au contrôle, dossiers documentaires techniques essentiellement).

Par ailleurs, les membres des cellules pluridisciplinaires contribuent à la politique régionale en matière de prévention des risques professionnels, à la fois dans le cadre des priorités annuelles données aux Direccte en la matière (notamment au titre de la note de cadrage des plans régionaux d'action du programme 111 par exemple) mais aussi en participant à la mise en œuvre de plans tels que les Plans Régionaux Santé au Travail (PRST), animés par les Direccte, et d'autres plans, conventions ou programmes des partenaires des Direccte en collaboration avec les CARSAT, ARS, DREAL, OPPBTP et les autres acteurs locaux.

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

Les cellules sont intégrées au pôle T (Travail) des Direccte et sont composées d'agents des Direccte, et la plupart du temps renforcées par la présence de techniciens régionaux de prévention des salariés agricoles, agents rémunérés par la Mutualité Sociale Agricole. Elles sont logées dans les Direccte au niveau régional.

En 2016, 114 agents apportent un appui technique à l'action de contrôle, dont soixante-et-un ingénieurs de prévention, vingt-six techniciens régionaux de prévention, dix-neuf directeurs adjoints ou inspecteurs du travail, auxquels il faut ajouter des agents « ressource-méthode » qui apportent un appui individuel et collectif juridique, technique, méthodologique ou documentaire aux agents de contrôle.

Les vingt-huit médecins inspecteurs du travail (MIT), experts de la santé au travail et membres du système d'inspection du travail collaborent aux missions des cellules pluridisciplinaires en apportant leurs compétences médicales et scientifiques, leur connaissance des risques professionnels.

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

Les médecins inspecteurs du travail affectés dans les Direccte exercent, parmi leurs missions spécifiques¹³¹, des compétences techniques sous l'autorité du chef de service de l'inspection médicale du travail¹³². Celle-ci fait partie du service d'animation territoriale de la DGT.

Les ingénieurs de prévention (IP) ont pour rôle principal d'assurer un appui technique aux agents de contrôle. Ils jouissent à ce titre du droit d'entrée dans les entreprises et du droit de prélèvement, et peuvent se faire présenter les registres et documents lorsqu'ils concernent l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Dans les régions où ils sont plus nombreux, ils ont la plupart du temps une spécialisation thématique et parfois une zone d'intervention géographique.

131. Voir en annexe (CD) du Rapport au titre de 2014 des éléments complémentaires sur les médecins inspecteurs du travail.

132. Article R. 8123-7 du Code du travail.



Dans le cadre de la réforme du système d'inspection du travail, qui privilégie l'approche collective des situations, la fonction d'expertise est progressivement positionnée au niveau régional, la fonction méthodologique ayant vocation à se diffuser au sein des collectifs construits dans les nouvelles unités de contrôle associant le responsable et les agents. Ces fonctions peuvent également être prises en charge en partie par des agents dédiés (transport, agriculture, BTP) au sein de ces unités de contrôle, pour assurer une montée en compétence collective.

Néanmoins, cette nouvelle répartition de compétences ne modifie pas ou modifie peu la fonction d'appui individuel et collectif qu'apportent notamment les ingénieurs de prévention, l'impact étant plus tangible sur les fonctions des agents appui ressources méthode.

L'accompagnement individuel des agents de contrôle reste l'activité première des cellules et représente en moyenne entre 30 et 60 % du temps de travail des ingénieurs, sollicités pour leur technicité, soit pour un déplacement dans l'entreprise, soit pour des demandes d'avis et renseignement dans le cadre de l'activité de contrôle des agents.

Les risques, les activités, les sujets sur lesquels la cellule pluridisciplinaire est majoritairement sollicitée sont dans la plupart des régions dans l'ordre décroissant : l'amiante, les risques chimiques, les travaux en hauteur et le BTP, les équipements de travail, les travaux agricoles, les jeunes travailleurs, les risques psychosociaux, le risque électrique, les rayonnements ionisants et le risque biologique.

La part de la mission appui collectif se renforce de façon significative, et prend plusieurs formes : plus de 80 % des cellules régionales produisent des outils méthodologiques au contrôle (memento, fiches, guide, grilles de contrôle, courriers-type), assurent l'animation d'un groupe de travail, effectuent de la veille documentaire et technique. Le montage de modules de formation ou l'animation de formations est une activité de plus en plus courante, parfois pour permettre la réalisation d'actions collectives de contrôle.

Enfin, la participation à la politique régionale en matière de santé et sécurité au travail est une constante dont la part a tendance à augmenter depuis la réforme des services de l'inspection du travail et le démarrage du Plan Santé au travail 2016-2020. En effet, la participation d'un ou plusieurs membres des cellules pluridisciplinaires à une ou plusieurs actions des plans déclinés dans chaque région est assurée sur plus de 80 % du territoire, sans compter l'implication des ingénieurs et médecins inspecteurs dans les partenariats et relations avec des institutionnels, préventeurs, services de santé au travail, partenaires sociaux, instituts de recherche, associations, acteurs de la santé publique.

Un séminaire organisé en novembre 2016 a permis de préciser davantage les missions, la composition, le fonctionnement de ces cellules. Les échanges entre la DGT et la quarantaine de participants ont produit des éléments de réflexion et pistes de travail pour 2017, notamment sur les modalités de transmission d'information, la clarification de certaines missions, le partage des outils produits en région et les besoins d'appui national, à la fois thématiques et organisationnels.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, date de la mise en œuvre effective de la dernière réforme du système d'inspection du travail, l'activité de la cellule pluridisciplinaire a été renforcée par l'appui dans toutes les Direccte d'un réseau d'agents de contrôle (réseau des risques particuliers) en charge de problématiques spécifiques, notamment celle de l'amiante.

Le réseau régional sur des risques particuliers, ou l'unité régionale de contrôle des risques particuliers

Il est prévu deux types de structures qui ont pour finalité d'apporter aux agents des sections territoriales, dans des situations de contrôle complexes en matière de santé et sécurité, un appui technique et juridique qu'il n'était pas possible de mobiliser auparavant :

- créé à l'initiative du Direccte, le réseau régional a pour but de fédérer les ressources des agents de contrôle ayant un savoir-faire reconnu dans l'appréhension de certains risques comme l'amiante ou les produits cancérigènes, afin de faire face à la complexité des contrôles par mutualisation et diffusion des compétences. Les membres de ce réseau restent attachés à leur section d'origine mais consacrent une part de leur activité au réseau. Ils sont placés sous l'autorité du chef de pôle travail (en région) pour leurs activités au titre du réseau ;
- s'il est nécessaire de structurer plus fortement l'action administrative sur tel ou tel risque particulier, le Direccte peut proposer au ministre chargé du travail la création d'une unité régionale de contrôle, placée sous l'autorité du chef de pôle travail.

Un réseau d'agents référents sur les plans régionaux de santé au travail (PRST)

Deux réunions des référents PRST dans les Direccte et les Direccte ont eu lieu aux mois de mai et octobre 2016. Ces réunions ont permis à la DGT d'aborder avec les correspondants différents sujets d'actualité (textes en cours de rédaction ou publiés, mise en place des instances régionales, thématiques telles que chutes de hauteur, risques chimiques, prévention de la désinsertion professionnelle), de présenter les modalités de déclinaison des actions nationales en région et échanger sur le rôle des Direccte, de proposer des outils de pilotages (modèle de fiche de suivi d'action, système d'information dédié), ainsi que d'aborder le sujet du lien et de l'implication des différents partenaires dans les PRST. En complément de ces temps forts, des échanges d'information, un appui de la DGT sur demande des services déconcentrés, accompagné souvent d'un déplacement du référent national, participent à



l'animation de ce réseau, en interface avec les bureaux techniques et certains partenaires extérieurs (MAAF, MSA, OPPBTP, CNAMTS).

Santé et sécurité : le champ d'intervention majoritaire

La santé et la sécurité au travail constituent le thème d'intervention majoritaire de l'inspection du travail. Agissant de façon systémique, les services s'attachent à prévenir les risques les plus fréquents et graves. Du fait de l'accroissement continu de la compétence juridique et matérielle des agents de contrôle, les interventions portent sur la prévention de risques très variés, certains peu repérés ou peu explorés antérieurement. Pour la sécurité des travailleurs comme pour l'efficacité de la prévention, la connaissance, la fluidité et la circulation de l'information sont essentielles. Dans certains cas, la diffusion des informations de vigilance à l'intérieur du système d'inspection est en soi un impératif de sécurité.

Des actions en mode collectif

La surveillance du marché des équipements de travail suite à des accidents de travail lors du tri de pommes de terre (Direccte des Hauts-de-France)

Plusieurs accidents de travail graves sont survenus dans la Somme fin 2014 lors d'opérations de tri de pommes de terre sur une machine d'arrachage intégral mettant en cause un seul fabricant. Depuis ce constat, la conduite d'une action collective a permis de mettre à jour les risques que présentent certains équipements utilisés pour la collecte et le tri des pommes de terre.

D'une action locale de contrôle à une action collective de surveillance d'un marché d'équipements En janvier 2015, une première enquête est menée chez un utilisateur de la machine puis chez l'unique concessionnaire de la marque de l'équipement en cause dans le département de la Somme où une machine neuve était remise en attente de livraison. À la suite des constats de non-conformités, un signalement MADEIRA (base de données des signalements de machines non conformes aux exigences de la directive «machines» en France) est réalisé. Le fabricant concerné par le signalement annonce que des solutions sont à l'étude et confirme avoir constaté des problématiques identiques chez tous ses concurrents.

À l'occasion du Salon international du machinisme agricole (SIMA), l'agent du Bureau santé sécurité au travail du ministère de l'Agriculture (BSST) accompagnant le TRP constate à son tour des non conformités de conception et encourage la poursuite de cette action de surveillance du marché en Picardie. Lors de la saison des récoltes suivante, des enquêtes de terrain sont diligentées avec les agents des sections agricoles de Picardie chez les utilisateurs →

de ces machines. Des contrôles sont effectués sur des machines plus anciennes et une mise en conformité est demandée à l'utilisateur.

Il est décidé de réaliser une action de surveillance du marché lors de POTATO Europe, salon dans lequel sont présents l'ensemble des fabricants de matériel lié à la culture des pommes de terre. Huit agents de contrôle chargés de sections agricoles se portent volontaires pour participer à l'action de contrôle.

En juillet 2016, un courrier d'information concernant l'action est envoyé aux organisateurs du salon. Il rappelle à l'organisateur les points principaux de la réglementation, l'informe des contrôles possibles et l'invite à demander aux exposants de se munir de la notice d'instruction et de la déclaration CE de conformité des matériels exposés. Un module de formation des agents de contrôle d'une journée et l'élaboration d'un outil de contrôle « arracheuse de pommes de terre intégrale » sont réalisés par les TRP.

Les enquêtes ont confirmé les principales non conformités :

- le risque de chute de hauteur aux postes de tri ;
- l'accès des arrêts d'urgence à tous les postes de tri ;
- le risque de coincement et d'écrasement des doigts/mains dans le tapis de tri ;
- l'absence de mesurage du bruit au poste de travail.

Les premiers courriers de demandes complémentaires ont été adressés aux fabricants et les déclarations MADEIRA ont été faites. Des courriers ont été adressés aux fabricants.

La mobilisation des agents lors de manifestations d'exposition de matériels notamment agricole permet de dresser des constats, à un temps donné et de contrôler l'ensemble des fabricants selon les mêmes modalités. Il s'agit d'intervenir le plus en amont possible, c'est-à-dire avant l'achat des machines, sur les risques liés à la conception de machines qui génèrent encore aujourd'hui des accidents du travail graves.

Dans le champ de la santé et de la sécurité, de façon générale, les éléments transmis par les régions montrent combien les services se concentrent sur des objectifs importants, réalistes, atteignables. Ils illustrent la pluralité et le dynamisme des actions de communication et de contrôle dédiées à la promotion de la prévention, sur la base d'initiatives locales motivées et du déploiement territorial des synergies avec les réseaux de partenaires. L'ensemble corrobore le renouvellement progressif et global du mode d'intervention, y compris grâce aux nouveaux pouvoirs.



Initiatives régionales en matière de prévention

Dans la continuité des colloques de prévention organisés depuis plusieurs années dans le cadre d'un partenariat entre l'ancienne Direccte de **Picardie**, la Carsat et un service de santé au travail, la cellule pluridisciplinaire de la Direccte **Hauts-de-France** est intervenue avec ses partenaires auprès de soixante-dix représentants d'entreprises lors d'une réunion portant sur « les étapes-clés d'une démarche de prévention réussie ». L'impact positif reconnu de ces colloques de prévention est le résultat de la cohésion entre les organisateurs et la complémentarité des métiers et des missions ; pour les entreprises. Ils répondent au besoin de travailler sur des sujets devenus incontournables, dès lors que l'initiation d'une culture de prévention se trouve tonifiée par le lien établi entre sécurité et performance économique.

Les trois Direccte des Antilles et de Guyane préparent en concertation une « feuille de route » pluriannuelle pour l'application du troisième plan régional de santé au travail (PRST3). Les ingénieurs des trois départements s'étaient réunis en février pour identifier les actions à mener en collaboration ou non. En **Martinique**, une réunion du pôle Travail le 17 mars a ensuite permis de faire le point avec les agents de l'inspection sur les orientations du COCT et sur les axes stratégiques et supports du PST3, et d'échanger avec eux sur les actions qui concernent plus spécifiquement l'unité de contrôle (UC) de l'île. La déclinaison opérationnelle des actions est l'objet d'un travail préparatoire entre le responsable de l'UC, les agents et la cellule pluridisciplinaire. Une première réunion avec les partenaires au sein du CRPRP (ou CROCT) devait marquer le lancement de la construction du plan de santé au travail du département. À la suite du signalement par deux médecins du travail de 4 cas de cancer du rein dans un institut de recherche, un groupe d'alerte en santé au travail a été créé par la Direccte **d'Île-de-France**, l'Institut national de veille sanitaire (INVS) et l'agence régionale de santé. À chaque signalement d'événement inhabituel de santé au travail, une analyse rapide, structurée et coordonnée sera mise à disposition afin d'alerter si nécessaire les autorités sanitaires et de déclencher des mesures de prévention et de contrôle appropriées. Les médecins inspecteurs du travail, ingénieurs et inspecteurs du travail contribuent aux signalements et à leur traitement. Les premiers dossiers doivent permettre de préciser une méthodologie d'intervention partagée par les différents interlocuteurs, qu'ils soient membres du groupe d'alerte, des directions d'entreprises, ou des institutions représentatives du personnel.

Accidents et maladies professionnelles

Une baisse globale de la sinistralité est constatée d'année en année, mais elle ne concerne pas tous les risques, ni tous les secteurs. Au-delà de l'amélioration de la réglementation, l'action préventive et correctrice en milieu de travail, notamment celle de l'inspection du travail sur certains sujets prioritaires (chutes de hauteur, amiante), ainsi que l'animation visant à mobiliser les professionnels, obtient ainsi des résultats perceptibles. L'aggravation de la sinistralité dans certains secteurs et risques invite à poursuivre les efforts notamment s'agissant du secteur des services à la personne, de l'intérim, ou encore sur le sujet des cancers d'origine professionnelle.

En 2016, 33,8 accidents du travail pour 1 000 salariés sont enregistrés. Plus de 600 accidents par an sont mortels¹³³. Plus de 90 % des victimes décédées sont des hommes, dont plus de la moitié est âgée de 40 à 59 ans¹³⁴. Avec les malaises et les morts subites, les accidents liés à un véhicule et les chutes de hauteur sont les principales causes de mortalité au travail. Les ouvriers sont nettement plus exposés au risque d'accident du travail. À catégorie socioprofessionnelle identique, la fréquence des accidents du travail des femmes et des hommes est comparable mais ces derniers subissent, en moyenne, des accidents plus graves. Les salariés âgés ont moins d'accidents que les jeunes mais d'une gravité plus grande. Le risque d'accident du travail est plus important dans la construction, l'agriculture, les industries extractives, le travail du bois, le transport et l'entreposage. Les activités de gros-œuvre, de couverture et de charpente ainsi que les travaux liés à l'exploitation forestière connaissent un risque d'accident du travail très élevé tant en fréquence qu'en gravité. Les accidents de travail sont plus fréquents dans les établissements de taille intermédiaire que dans les petits ou même les grands établissements.

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

- les manutentions manuelles, à l'origine de 53 % des AT ;
- les chutes de hauteur ou de plain-pied qui représentent 25 % des AT ;
- l'outillage à main dans 9 % des cas.

Le nombre d'accidents baisse dans des secteurs d'activité importants tels que la construction, où les contrôles sont nombreux. En revanche, une hausse des accidents est constatée dans le secteur très dispersé des services à la personne (94,6 accidents pour 1000 salariés), soit trois fois plus que la moyenne, ce qui justifie une action prioritaire de prévention primaire prévue dans le plan de santé au travail ; les accidents du travail y sont principalement dus à la manutention manuelle de personnes et aux chutes de plain-pied. Le secteur de l'intérim est également touché par une hausse.

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

134. Source : CNAMTS, 2011.



Le nombre de maladies professionnelles est en baisse de 4,3 % en 2016, mais les tendances sont différentes selon le type de pathologie. Les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les maladies liées à l'amiante (87 % et 7 % des maladies professionnelles) reculent de 4,1 % et 9,5 % tandis que les autres cancers professionnels et les maladies dites « hors tableau » sont en hausse. Les pathologies psychiques prises en charge comme maladies professionnelles augmentent de 40 %, mais sur un faible nombre de cas. Cette hausse peut s'expliquer pour partie par une visibilité accrue de ces pathologies et un meilleur accès à la procédure de reconnaissance. La hausse de 10,1 % des cancers hors amiante incite à renforcer l'action préventive notamment sur l'exposition aux substances chimiques. Le Plan santé au travail 2016-2020 inscrit celle-ci parmi les risques prioritaires.

Sur l'évaluation des risques

La démarche d'évaluation, transcrite dans un document, est l'obligation première de l'employeur en matière de risques professionnels. Elle fait l'objet de nombreux contrôles depuis plusieurs années. Malgré les progrès accomplis, cette obligation reste encore méconnue dans nombre d'entreprises notamment des très petites, petites ou moyennes, et particulièrement dans l'agriculture. Malgré la pédagogie des services, qui incitent à une analyse des risques non pas stéréotypée mais au plus près des modes opératoires réels et de la détection de leurs risques « invisibles », dans les petites entreprises, notamment du secteur de la construction, les contrôles montrent que le document d'évaluation des risques est trop abstrait et que le responsable opérationnel n'a pas été impliqué dans sa rédaction ni ne le comprend forcément. La démarche est encore souvent perçue comme purement formelle.

Danger grave et imminent - Droit d'alerte et de retrait

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

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection »¹³⁵. L'exercice du droit d'alerte et de retrait est plus fréquent

135. Article L. 4131-1 du Code du travail.

dans les transports, la production et la distribution d'énergie, la santé, le bâtiment, mais tous les secteurs d'activité sont concernés.

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

Interventions d'urgence

Quelques moyens d'intervention permettent aux agents de contrôle de parer à des situations de danger grave et imminent qui justifient des actes administratifs gradués mais immédiats, entre l'observation orale ou écrite et la procédure de référé. L'arrêt de travaux est une décision administrative qui permet de faire cesser immédiatement une exposition à des risques majeurs (risques de chute de hauteur, d'ensevelissement, d'exposition à l'amiante, électrique ou d'exposition à un équipement de travail non, ou insuffisamment, protégé¹³⁶). Concrètement, elle s'adresse à l'employeur ou à son représentant, mais elle permet également de retirer un salarié de la situation qui l'expose à un risque. Chaque année sont notifiés, hors observations, plusieurs milliers d'actes visant en urgence une situation de danger pour la santé et/ou la sécurité d'un ou plusieurs travailleurs, dont une majorité d'arrêts de travaux pour risque de chute, le reste portant sur le risque d'ensevelissement et le risque amiante.

Sur les chutes de hauteur

Les victimes d'accidents graves ou mortels par chute sont majoritairement les ouvriers couvreurs, les charpentiers, les façadiers d'entreprises de petite taille (0 à 20 salariés). Une chute se produit toutes les cinq minutes. Les accidents sont majoritairement de trois sortes : chute à travers un toit dont le matériau est fragile, chute dans le vide sur les extérieurs, chute dans un trou/trémie fenêtre, ou dans un escalier. Les principales causes des chutes de hauteur sont l'absence de protections collectives (échafaudages, plateformes sans garde-corps), l'absence de protections individuelles (harnais), un matériel défectueux ou mal utilisé (mauvais point d'ancrage).

La campagne de prévention du risque de chute de hauteur organisée en 2014-2015 sur le thème « Travaux en hauteur, pas droit à l'erreur » a constitué une action importante en matière de prévention d'un risque professionnel dont la sinistralité reste élevée. Cette campagne conduite avec l'OPPBT, la CNAMTS, l'INRS, la MSA, le Régime social des indépendants (RSI), constitue un exemple de partenariat. Les effets de cette campagne se font sentir dans la poursuite de contrôles de grande envergure visant ce risque. Comme sur d'autres sujets,

136. L. 4731-1.



l'information et l'intervention sont étroitement mêlés. Les plans d'actions des Direccte articulent ainsi des opérations très variées :

- information et sensibilisation d'un large public souvent en partenariat avec les organismes de prévention et de contrôle ;
- sensibilisation des parquets, des services de police, des branches professionnelles ;
- organisation de journées dans les chantiers ;
- envoi de courriers aux architectes, aux syndicats, aux entreprises, manifestation et expositions ;
- accompagnement de l'action des services d'inspection du travail (avec l'Aract) ;
- soutien à l'établissement du document unique d'évaluation des risques pour des entreprises du BTP ;
- élaboration de fiches de contrôle ;
- journée régionales mensuelles ou trimestrielle de contrôles simultanés ; communication régionale par internet, documents, plaquettes, diffusion des résultats des contrôles, etc.

Les arrêts de chantiers dus au risque de chute de hauteur sont nombreux. Les agents de contrôle sont très présents sur cette question, avec des modalités d'interventions variées : contrôles de chantier, réunions avec les entreprises sur ce risque... Les travaux de rénovation de toiture, de durée limitée, s'effectuent encore trop souvent avec des protections très partielles, souvent absentes en pignon ou sur l'arrière du bâtiment. Les notions de risques faibles et de travaux de courtes durées sont souvent appréciées de façon abusivement extensive. L'amélioration du matériel utilisé pour les protections périphériques (échafaudages) est réelle, mais des prises de risque sont liées aux opérations de montage et démontage par l'utilisation d'équipements ne répondant pas aux principes généraux de prévention.

La prévention des chutes de hauteur a une place importante dans l'activité des pôles T. Des contrôles en série, organisés en collectif, obtiennent des résultats en termes de mobilisation et d'impact.

Actions de contrôle dans le BTP

Les agents de la direccte **Normandie** ont procédé en deux jours au contrôle de quatre-vingt-cinq chantiers dans le cadre du plan d'action régional et aussi avec la participation de la vice-procureure du parquet de Caen. Les agents de contrôle continuaient, au cours des semaines suivantes, à décliner cette action sous forme de journées de contrôle. Des dizaines d'arrêt de travaux sur le fondement de l'article L. 4731-1 du Code du travail ont été notifiés.

Dans le **Maine-et-Loire**, quarante entreprises ont été contrôlées en un jour : échafaudages incomplets, travail à l'aide d'escabeaux sommaires, vérification périmée des engins de manutention, etc. Une amélioration a été toutefois →

constatée au niveau de la formation à la conduite en sécurité des équipements de manutention et de levage.

L'action de contrôle des charpentiers comptant au moins quatre salariés, engagée dans les Pyrénées-Atlantiques, a donné lieu à des visites de chantiers, y compris de maisons individuelles. Les agents impliqués en ont déterminé le contenu et la méthodologie.

Dans une unité de contrôle de Haute-Garonne comprenant deux sections spécialisées en construction, un agent s'adresse aux syndicats d'immeuble afin de les sensibiliser à la mise en place de dispositifs d'accès en toiture, dont ne sont pas équipés les constructions d'avant 1995. Il s'agit d'attirer leur attention sur leur responsabilité en cas d'accident pour non-respect des principes généraux de prévention. Les agents de contrôle constatent encore que la pose des prédalles est réalisée sans mise en place de protection collective contre le risque de chute de hauteur. Plusieurs interventions ont été menées afin que la pose des prédalles se fasse en sécurité c'est-à-dire avec garde-corps fixés en amont. C'est un résultat difficile à obtenir.

Les enquêtes relatives aux accidents du travail

L'inspection du travail enquête sur un grand nombre d'accidents du travail. Ces investigations sont en premier lieu factuelles, afin de déterminer les circonstances. Il s'agit pour l'agent de contrôle à la fois d'établir les responsabilités et d'établir l'existence ou non d'une infraction à la réglementation, qui fera l'objet de poursuites pénales le cas échéant, et de mettre en lumière l'ensemble des causes afin d'engager avec l'entreprise un travail de remise en conformité et de prévention afin que de nouveaux accidents ne puissent se produire dans des circonstances similaires. Certaines enquêtes vont nécessiter des investigations plus poussées et à cet égard l'expertise des ingénieurs de prévention trouve là une utilité très forte.

Les accidents du travail les plus nombreux et les plus graves surviennent dans la construction¹³⁷, la grande distribution (risques liés à la manutention), le travail temporaire (défaut de protection, absence de formation à des risques inconnus du salarié). Les procureurs de la République font diligenter des enquêtes sur les accidents les plus graves. Mais lorsque les conséquences ont été de gravité moyenne, et sauf enquête du CHSCT, l'inspection du travail est seule à entreprendre une analyse des causes au regard de la réglementation

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



en matière de prévention des risques. Ceci occupe une part non négligeable de son temps d'intervention.

Par ailleurs, le repérage et l'observation de séries d'accidents moins graves permettent aux services de mettre en lumière des situations sur lesquelles agir avec l'entreprise avant la survenance d'accidents plus graves et d'initier une démarche de prévention.

L'action des services a contribué à la réduction très significative du nombre des accidents en quelques décennies notamment dans la construction. Le secteur du BTP est celui dont l'Indice de fréquence (IF) d'accidents du travail est le plus élevé de tous les secteurs d'activité : 60 accidents pour 1 000 salariés en 2016. Les chutes de hauteur y restent la principale cause d'accidents graves et mortels. Certains faits récurrents sont constatés : les maîtres d'ouvrage n'usent pas suffisamment de leurs prérogatives organisationnelles, la coordination est insuffisante par rapport aux risques de la coactivité.

L'organisation de la coordination des services de l'inspection du travail avec les services d'intervention (secours, pompiers, police) est importante également dans la lutte contre la dissimulation des accidents¹³⁸.

Travail avec le procureur sur les accidents du travail

Le procureur de la République de Reims a mis en place, à l'usage de ses services, une procédure détaillée d'enquête sur les accidents du travail graves. Une fiche pratique les aide à n'omettre aucun acte utile à l'analyse des faits lorsqu'ils effectuent ce type d'enquête, occasionnelle mais sensible, notamment au stade des premières constatations et des mesures conservatoires. La fiche a été soumise pour avis aux services d'inspection du travail avant diffusion et utilisation.

Dans un contexte global de baisse lente de la sinistralité, l'inspection du travail reste très active sur la recherche des causes et des moyens de prévention des accidents du travail. Ceux-ci ont occasionné plus de 7 300 enquêtes en 2016, dont au moins 400 sur des accidents mortels. La veille interne montre que si les principales causes identifiées de décès restent les chutes et déplacements dangereux de personne ou d'objet, les enquêtes concernent une variété très grande de circonstances, dont une proportion significative de suicides et de malaises survenant en milieu de travail.

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

Le défaut de formation des salariés est une cause majeure d'accidents au travail.

Maladies professionnelles

La maladie professionnelle est une atteinte à la santé, contractée au travail, qui résulte d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaines. Ses symptômes apparaissent après une période de latence. Elle se distingue ainsi de l'accident du travail, provoqué par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail.

En cette matière, les organismes de Sécurité sociale ont le rôle principal. L'inspection du travail contribue à la prévention primaire mais aussi secondaire et, par ailleurs, collabore occasionnellement à des recueils d'information sur les conditions ayant provoqué ou non une maladie professionnelle. Sur quelques 50 000 maladies professionnelles reconnues chaque année par les régimes général et agricole de la Sécurité sociale, quatre sur cinq sont des troubles musculo-squelettiques (TMS). L'industrie de la viande, de l'habillement, des équipements du foyer, la blanchisserie et, dans une moindre mesure, le secteur de la construction, les ouvriers et les femmes, tout particulièrement les ouvrières, sont les plus exposés¹³⁹. Les maladies provoquées par l'amiante représentent 8 % des maladies professionnelles reconnues, et constituent la grande majorité des cancers professionnels reconnus. Elles touchent presque exclusivement des hommes.

La victime d'une maladie professionnelle qui laisse des séquelles permanentes se voit attribuer, par un médecin-conseil de la Sécurité sociale, un taux d'incapacité partielle permanente (IPP). Plus de la moitié des maladies reconnues conduisent à la fixation d'un taux d'IPP. Le taux moyen d'incapacité permet d'en mesurer la gravité. Il est d'environ 15 % mais varie fortement d'un type de maladie à l'autre. Ainsi, les affections liées à l'amiante (incapacité moyenne : 37 %) et les surdités (22 %) sont les maladies qui entraînent les séquelles les plus graves, au contraire des dermatoses (7 %) et des TMS (8 %). Environ 3 % des maladies professionnelles sont des cancers, pour la plupart (84 %) causés par une affection liée à l'amiante.

Locaux et ambiances de travail

L'ensemble des interférences entre la santé physique et mentale des travailleurs et leur environnement professionnel est concerné par les interventions des services. Des accidents illustrent l'interférence dangereuse de la circulation des piétons et des engins : la séparation des flux reste négligée. Les modes périlleux de déchargement des camions persistent en l'absence de quai de chargement, avec des façons de procéder en contradiction avec la réglementation en matière d'amarrage et de prévention du basculement, qui impose une obligation de résultat. L'entretien défectueux des lieux de travail est aussi une cause de risques divers, dont par exemple le risque incendie.

139. Source : INRS, 2016



Sécurité des salariés... et des clients

Un contrôle conjoint de l'inspection du travail et du service communal d'hygiène et de sécurité a été mené au sein d'un supermarché francilien, classé établissement recevant du public (ERP) de première catégorie. Un délégué du personnel signalait des risques mortels en cas d'incendie. Or presque toutes les issues de secours étaient condamnées ou bloquées, les moyens d'extinction du feu inaccessibles, les portes coupe-feu inopérantes. Tandis que l'inspectrice du travail rédigeait plusieurs mises en demeure, le service communal d'hygiène et de sécurité a fait un rapport au préfet afin qu'il demande un contrôle de la part de la sous-commission départementale de sécurité, seule compétente pour vérifier la conformité des ERP de première catégorie. Même si l'inspectrice du travail n'excluait pas de recourir à une procédure en référé, la menace de fermeture du magasin par la sous-commission départementale a pu agir efficacement vis-à-vis d'un employeur sourd à toute observation.

Partenariat avec l'Inspection des poudres et explosifs

Les relations entre les agents de contrôle de l'inspection du travail et l'inspecteur de l'armement pour les poudres et explosifs ont été précisées par une note interministérielle afin de renforcer l'efficacité en matière de prévention du risque pyrotechnique, s'agissant notamment des études de sécurité, de la délivrance de dérogations, des mesures applicables lors des travaux réalisés dans le cadre d'un chantier de dépollution pyrotechnique et la détermination des distances d'isolement dans les chantiers de dépollution pyrotechnique.

Sur les équipements de travail

Les services interviennent souvent à la suite d'accidents du travail pour déterminer, avec l'aide d'experts, des causes qui présentent souvent une réelle complexité technique. Les risques liés à la conduite d'engins de manutention et de levage provoquent de nombreux accidents, notamment lors de la construction de grandes infrastructures. Les chariots automoteurs sont aussi souvent causes d'accidents en raison de leur état d'usure, des charges inadaptées ou mal posées, et de l'absence de formation à la sécurité. Le secteur industriel et les chantiers du bâtiment sont ainsi particulièrement concernés.

Opération collective sur la sécurité des monte-charges

Après quatre accidents, dont un mortel, causés par des monte-charges non conformes en service chez des grossistes en textile, trente-deux agents de contrôle de **Seine-Saint-Denis** ont participé à une opération visant plus de 350 établissements (sur 1 000 susceptibles de disposer de ce type d'équipement). →

Il est apparu que des monte-charges sont encore utilisés en infraction aux règles de conception des équipements de travail. Les travailleurs se trouvent ainsi exposés à divers risques d'atteinte majeure à leur intégrité physique, à la fois par chute de hauteur, chute d'objet, écrasement entre les parties mobiles et les parties fixes de l'équipement ou les éléments immeubles, comme on le voit dans l'image ci-contre. Outre les lettres de « suite à visite » précisant aux entreprises leurs responsabilités, plusieurs arrêts d'activité pour stopper l'utilisation de ces équipements et un arrêt de travaux visant le risque électrique ont été notifiés en application de l'ordonnance du 7 avril 2016.

Parmi les équipements de travail, les **machines** sont à la fois une catégorie juridique définie et une réalité technique très variée qui requiert une surveillance continue non seulement en phase de fonctionnement et d'utilisation mais aussi au moment de la commercialisation par mise sur le marché. Les phases de maintenance et de fonctionnement dégradé sont les étapes principales sur lesquelles les acteurs de la prévention¹⁴⁰ font porter leur attention.

Des actions en mode système afin d'assurer la sécurité des travailleurs

L'exemple du viaduc du métro de Rennes Métropole (Direccte de Bretagne)

Le projet de ligne B du métro de Rennes Métropole prévoit la construction d'un viaduc. Cette partie du projet est attribuée à un groupement d'entreprises ayant pour mandataire la société X. La voie de circulation du métro sur ce viaduc reposera sur des éléments en béton préfabriqués : les voussoirs. La mise en place et la fixation des voussoirs seront réalisées grâce à une poutre à laquelle ils seront suspendus avant d'être fixés.

Le mode opératoire retenu nécessite une intervention humaine, notamment pour le détachement des élingues rattachant les voussoirs à la poutre.

La mise en œuvre d'une action partenariale en mode système.

Lors des premiers échanges avec l'entreprise mandataire, les agents de l'inspection du travail ont attiré son attention sur la nécessité de privilégier les protections collectives contre les chutes de hauteur lors des interventions des opérateurs, le projet initial laissant une large place à la protection individuelle. Ceci n'a en effet pas interpellé les différents intervenants en charge de la coordination santé et sécurité au moment de la conception du projet. Suite aux différents échanges →

140. Source : CNAMTS citée par l'INRS.



avec l'inspection du travail, la Carsat et l'OPPBT, le projet a été amendé pour remplacer des protections individuelles par des protections collectives.

Cependant, l'entreprise s'est arrêtée de manière précoce dans sa démarche de substitution et nombre d'opérations de décrochage des voussoirs devaient être réalisées sous protection individuelle.

Compte tenu de la spécificité de l'équipement de travail en cause, le service a saisi la DGT afin qu'elle apporte son appui. Il s'agissait de qualifier les choix à opérer pour les modes opératoires et les protections collectives contre les chutes et plus généralement de conforter l'analyse quant au levage afin de savoir si la machine livrée en kit relevait bien d'une auto-certification par le fabricant italien et, dès lors, quelles étaient les exigences essentielles de la directive machines opposables.

Les échanges et l'analyse du dossier technique de la machine par le bureau chargé des équipements et lieux de travail ont permis de conforter les positions techniques et juridiques à faire valoir par les services. Elles ont pu être défendues lors d'une réunion organisée auprès de la collectivité maître d'ouvrage et du groupement d'entreprises s'étant porté acquéreur de la machine spéciale.

Des échanges fructueux avec la collectivité maître d'ouvrage

Dans le prolongement de ces échanges, une rencontre a eu lieu entre le Directeur de l'unité départementale d'Ile-et-Vilaine et le président de Rennes Métropole. Ce dernier souhaitait échanger avec le service sur les modalités selon lesquelles la sécurité des intervenants à la construction du viaduc pourrait être garantie. Le maître d'ouvrage souhaitait également voir préciser son rôle et ses responsabilités sur ce dossier.

Cette réunion a permis de sensibiliser la collectivité territoriale sur les risques professionnels et de renforcer son engagement en matière de sécurité en allouant des moyens supplémentaires au coordonnateur SPS. Elle a également permis d'exiger de l'entreprise une grande rigueur en ce qui concerne :

- le recrutement du personnel : il a été demandé à ce que le personnel affecté au travail sur la poutre soit recruté exclusivement en CDI ;
- la formation et les instructions délivrées aux intéressés ;
- le suivi et la limitation de la durée du travail quotidienne et hebdomadaire.

Ce type de dossier illustre les modalités très concrètes de travail en réseau et en complémentarité entre les services territoriaux (unité de contrôle et pôle T), eux-mêmes en relation avec la Carsat et l'OPPBT, et le bureau métier en charge au plan central des risques concernés et de la surveillance du marché des machines. De plus, l'implication de maître d'ouvrage public dans un sujet portant sur la sécurité et les conditions de travail par le travail de l'UD Directe permet de démultiplier les synergies.

Des exemples d'interventions autour des machines sont apportés par la plupart des régions.

Enquêtes suite à des accidents du travail

L'inspection des conditions de travail des 180 salariés d'une fromagerie dans le **Doubs** a permis d'infléchir la gestion des ressources humaines. Les intérimaires, nombreux en période de forte activité, étaient spécialement exposés à des accidents, causés par une formation très déficiente et aussi par des non-conformités latentes sur des machines, pourtant neuves ou déclarées conformes par le constructeur. La direction a engagé les vérifications qui avaient été demandées, une mise en conformité, ainsi qu'une démarche de formation conçue avec les entreprises prestataires de travail temporaire.

Dans un établissement du **Rhône**, un salarié qui effectuait une opération de toilage sur un tour conventionnel antérieur à 1993 a eu le bras gauche entraîné et subi une triple fracture. L'enquête a constaté un défaut de formation à la sécurité mais aussi un défaut de conformité de la machine, alors même qu'à la suite d'une procédure en référé les équipements étaient censés avoir fait l'objet d'une mise en conformité, validée par un bureau d'expertise agréé. Or, sur le tour ayant causé l'accident, un système de *shunt* du protecteur avait été installé en même temps que celui-ci ; par conséquent, une nouvelle procédure judiciaire va suivre son cours.

Un ouvrier qui s'était approché d'une foreuse, afin de voir ce qui en freinait le travail de percement, sur le chantier de rénovation de la gare d'Austerlitz à **Paris**, est mort sur le coup, malgré l'arrêt immédiat d'urgence, sa veste ayant été happée en un très court instant par la rotation du gros foret. Les services ont demandé la mise sous scellés. On sait que ce type d'engin, qui comporte un danger continu de mort en l'absence de protection conforme, est l'objet d'un avis aux fabricants, importateurs, distributeurs et utilisateurs publié au *Journal officiel* en 2013, et d'une d'action collective motivée par l'intensité du risque. Une jeune ouvrière du textile dans les **Vosges**, en contrat à durée déterminée, avait eu la tête happée et écrasée entre des cylindres d'étirage en mouvement. Le tribunal correctionnel d'Epinal a condamné le responsable à trois ans de prison avec sursis et 45 000 € d'amende, pour homicide involontaire. Sept machines fabriquées en Chine et pour lesquelles, a fait remarquer le juge, l'entreprise avait reçu deux millions et demi d'euros d'aides publiques, étaient non-conformes dans toutes leurs parties.

Les protections des arbres de transmission à cardan des engins agricoles sont souvent incomplètes, détériorées, ou manquantes. Les agents de contrôle, ingénieurs de prévention et TRP d'**Auvergne-Rhône-Alpes** constatent que les exploitants invoquent la fragilité de ces protections, le coût dissuasif de leur remplacement, le manque de temps pour procéder aux réparations. En outre, les conditions d'utilisation ne sont pas souvent respectées : remisage non conformes, découpes importantes dans les protections pour améliorer →



l'accès au graissage, etc. Les solutions alternatives comme la transmission par hydraulique ont des inconvénients : puissance inférieure, non compatibilité des lubrifiants tracteurs/outils, coût d'adaptation du parc existant. Cette situation maintient un risque élevé notamment pour les jeunes travailleurs en stage ou en apprentissage. En dix ans, vingt-cinq happements mortels par arbre de transmission à cardan ont eu lieu dans la région.

Lors de la surveillance des machines mises sur le marché, les contrôles de l'inspection du travail conduisent souvent à relever des non-conformités des marquages et des déclarations « CE » de conformité.

Les machines à usage agricole sont causes de nombreux accidents du travail liés à la maintenance et à une mauvaise utilisation. Les accidents qui résultent de modifications effectuées sur des machines en service dans les entreprises préoccupent également l'administration du travail car l'assise réglementaire est plus complexe.

Sur le risque chimique

L'exposition aux produits chimiques est la cause de nombreuses pathologies dans des activités aussi variées que la peinture projetée en cabine, la fabrication de clôtures métalliques, l'agroalimentaire, la fonderie, l'héliogravure, la menuiserie, la chaudronnerie et tuyauterie industrielle, etc.

Les substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) sont parmi les plus nocives. L'exposition aux produits CMR dans le cadre du travail concerne de nombreux secteurs d'activité. En 2010, plus de 10 % des salariés, environ 2 250 000 personnes, ont été exposés à au moins un produit de ce type pendant la dernière semaine travaillée¹⁴¹. Cependant, entre 2003 et 2010, la proportion de salariés exposés aux CMR et les niveaux d'exposition (durée et intensité) a globalement diminué ; les mesures de protection ont été renforcées.

L'inspection du travail contrôle le respect de la réglementation visant à réduire les expositions et à assurer la traçabilité de l'exposition des salariés. Les actions engagées les années précédentes dans le cadre de campagnes se poursuivent. Une attention particulière est portée à l'évaluation des risques. L'inspection du travail veille à l'application des règles issues du dispositif REACH (en matière de fiches de données de sécurité) et CLP (nouvel étiquetage). La prévention du risque chimique est régulièrement rappelée aux entreprises, les objectifs de ces contrôles sont notamment de réduire la méconnaissance des incompatibilités des produits entre eux, les infractions aux règles de stockage des produits chimiques, et d'insister sur la nécessité de la remise, par les fabricants, des fiches de données de sécurité. Il s'agit aussi de conduire les entreprises lorsque c'est possible à la substitution à des produits chimiques présentant un risque pour la santé des salariés par

des produits non-nocifs ou moins nocifs, et à la mise en place de protections collectives, telles que l'extraction et le filtrage de l'air pollué, de préférence aux équipements de protection individuelle.

L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) met à disposition en ligne un outil d'aide à la substitution qui recense des initiatives menées en milieu professionnel. Plus de 500 industriels y ont participé. De nombreuses substances CMR y sont répertoriées, avec 400 exemples de substitution. Le site donne accès à des informations telles que la réglementation, les propriétés physico-chimiques, la classification et l'étiquetage, les valeurs limites d'exposition professionnelle, ainsi qu'une aide au repérage à travers des exemples pratiques.

Risque chimique

Les pôles Travail des Direccte relatent une variété de situations justifiant des interventions en matière de risque chimique.

Un contrôle conjoint avec un ingénieur de prévention a révélé l'absence de ventilation des réserves d'un magasin de chaussures dans le **Val-de-Marne** alors qu'y sont stockées des articles dégageant des substances volatiles comme le toluène et le formaldéhyde, sans oublier les éventuels gaz de fumigation des conteneurs d'où sortent les cartons. Le marchand a accepté d'installer une ventilation mécanique, demandée par mise en demeure. La problématique du risque chimique dans le secteur du commerce non alimentaire est abordée dans le PRST3 qui mentionne l'aide à la caractérisation du risque puis à la détermination de mesures adaptées.

La **Carsat Midi-Pyrénées** et le pôle T se sont déplacés dans les départements pour présenter l'outil d'évaluation du risque chimique *Seirich* aux chambres consulaires, services de santé au travail, chefs d'entreprises, organisations syndicales. Une grande réunion régionale a ensuite été organisée pour présenter cet outil en réunissant tous les acteurs concernés. Cette présentation a été faite par la responsable santé sécurité du pôle T et par l'INRS.

Des organisations professionnelles ont fait de courtes interventions et des entreprises ont également apporté leur témoignage. Une centaine de personnes ont participé à cette réunion. Les questions ont porté essentiellement sur l'ergonomie de l'outil, la difficulté à l'utiliser dès le passage au niveau 2 et sur l'élaboration du plan de prévention pour les sous-traitants *in situ*.

Autour de l'étang de Berre, dans les conditions opératoires particulières aux installations pétrolières et pétrochimiques, ce sont les fumées de soudage qui conduisaient année après année les agents de contrôle à insister sur la responsabilité du donneur d'ordre en ce qui concerne la coordination des mesures de prévention lors de travaux effectués par une entreprise extérieure. À l'occasion de la préparation d'un long arrêt pour entretien d'une installation, le donneur d'ordre a réuni trois des principales entreprises retenues pour les →



travaux de métallurgie ; ils ont traité du niveau de protection des salariés lors des travaux de soudage en extérieur pour éviter l'inhalation des fumées. La prise en compte anticipée de cette question et l'adoption de mesures de prévention par les différentes entreprises constituent un résultat positif de l'action de contrôle. L'étape suivante sera de faire connaître cette bonne pratique dans d'autres sites exposés à des émanations toxiques analogues.

En **Nouvelle-Aquitaine**, une procédure de référé a été engagée par l'unité régionale spécialisée dans le contrôle du BTP à l'encontre d'une entreprise de traitements de surfaces chargée du retrait de peinture au plomb dans le cadre de la rénovation de la gare de Bordeaux. Au vu des constats réalisés, l'agent de contrôle a demandé l'arrêt immédiat des travaux de sablage, la mise en place d'un système d'aération et de ventilation vérifié par un organisme accrédité, permettant d'extraire les poussières de plomb en répondant aux exigences posées par l'INRS. L'interdiction du recours aux salariés intérimaires ou sous contrat de travail à durée déterminée, utilisés en rotation sur cette opération, a été également préconisée, ainsi que la fourniture d'équipements de protection individuelle à tous les salariés pénétrant dans la zone confinée, des équipements adaptés, nettoyés ou changés à chaque vacation, la mise en place effective de tests d'ajustement des appareils respiratoires utilisés dans les confinements ou cabines de sablage, afin de vérifier l'étanchéité des masques.

Les risques liés à l'amiante¹⁴²

Dans le domaine du risque chimique, l'inspection du travail exerce une vigilance particulière sur le risque différé qu'est l'inhalation de fibres d'amiante libérées dans l'atmosphère. La part des cancers professionnels liés à l'amiante représente 82 % des maladies professionnelles reconnues durant la période 2012-2016. Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation issue du décret du 4 mai 2012 et du décret n° 2015-789 du 29 juin 2015 relatif aux risques d'exposition à l'amiante, les services restent mobilisés pour la diffusion des normes de travail et la surveillance des pratiques en vigueur pendant la durée des chantiers et des interventions des professionnels en contact avec les matériaux amiantés. L'instruction n° DGT/CT2/2015-238 du 16 octobre 2015 concernant l'application du décret du 29 juin 2015 explicite les mesures de prévention collective et individuelle qui doivent être mises en œuvre lors des opérations exposant à l'amiante. En effet, il s'agit de garantir le respect de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) aux fibres d'amiante abaissée depuis le 2 juillet 2015 à 10 f/L. Elle appelle à une vigilance accrue des agents de contrôle de l'État et des acteurs concernés afin d'améliorer la gestion des opérations réalisées notamment sur les plâtres amiantés. L'abaissement de la VLEP recommande en outre la mise en œuvre de mesures d'ordre

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

organisationnel. Enfin, elle appelle également à une attention particulière sur les mesures d'empoussièrement réalisées par les organismes accrédités pour les phases de travail générant des empoussètements importants. Les services constatent des différences parfois importantes dans l'implication des professionnels pour la mise en œuvre des nouvelles règles de protection. Outre le niveau national, les Direccte mettent à la disposition des agents et des usagers, un nombre important d'informations. Des pages dédiées à l'amiante figurent dans les intranets et internets des Direccte, comprenant l'ensemble des productions documentaires.

La prévention du risque lié aux matériaux contenant de l'amiante (MCA) est confrontée à des situations complexes, avec des intervenants multiples. La dispersion et la mobilité des intervenants amènent les agents de différentes Direccte à coopérer dans l'urgence, avec l'appui des cellules pluridisciplinaires. Il est constaté que les plans de retrait de MCA apparaissent souvent éloignés des exigences de la réglementation, de même que les procédures en cas d'intervention en présence d'amiante sans retrait. Les signalements témoignent de la tendance de certains prestataires à réaliser les travaux de façon précipitée et non-conforme. La prévention sur d'importants chantiers de réhabilitation est gênée par les dysfonctionnements nombreux des entreprises et des diagnostiqueurs de MCA. Le repérage avant travaux est trop fréquemment inadéquat : diagnostics inadaptés (par exemple le dossier technique amiante substitué abusivement au diagnostic avant démolition), voire absents sur la présence de MCA. Nombre de plans de retrait, loin de présenter les spécificités du chantier et d'en déduire les modes opératoires qui conviennent, sont en réalité des plans type interchangeables. L'applicabilité de l'une ou l'autre des parties de la réglementation¹⁴³, (retrait de matériaux, interventions à proximité immédiate de matériaux amiantés et donc susceptibles de libérer des fibres à cette occasion), est un sujet d'imprécisions plus ou moins délibérées et un motif pour dénaturer le descriptif des travaux. Pour les travaux de retrait d'amiante en extérieur (plaques de fibrociment), les règles élémentaires de protection, par exemple le sas de décontamination adapté, sont fréquemment éludées. La date de démarrage des travaux n'est pas systématiquement respectée et les modifications de date rarement signalées aux services, ce qui complexifie le contrôle des chantiers de désamiantage. Dans le secteur scolaire, la période des vacances est propice aux opérations de retrait menées en hâte. Enfin, un nombre non négligeable d'accidents graves ou mortels par chute de hauteur se produit lors de la déconstruction de toitures en plaques amiante-ciment, notamment sur des bâtiments agricoles ou industriels.

Ce tableau de contexte général clairement insatisfaisant, s'agissant d'une substance particulièrement difficile à maîtriser, n'exclut pas que les services puissent mener des actions efficaces.

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



La prévention des risques liés à l'exposition à l'amiante (Direccte du Centre-Val de Loire)

Une action collective de sensibilisation et de contrôle conçue avec méthode en direction de toutes les entreprises de charpente-couverture du département. Une lettre circulaire a été adressée en mai 2015 à toutes les entreprises de charpente-couverture du département. La quasi-totalité de ces entreprises sont des TPE-PME ou des indépendants. Le courrier rappelait l'existence du risque d'exposition à l'amiante auquel étaient très probablement soumis leurs salariés, les principaux points de la réglementation visant à prévenir ce risque ainsi que les mesures de prévention à prendre et les informait d'une future campagne de contrôle au second semestre de l'année 2015.

Une plaquette élaborée au niveau régional par la Direccte, l'OPPBT et la Carsat sur la prévention de l'exposition à l'amiante lors de travaux sur des matériaux amiantés était jointe au courrier.

Dans le même temps, les organisations professionnelles (FFB, UPA, CGPME et MEDEF) et les préventeurs du département (Carsat, OPPBT et le Service Interprofessionnel de Santé au Travail en Eure-et-Loir) étaient informés de l'action.

Les contrôles

En février 2016, 24 entreprises de charpente-couverture avaient été contrôlées en Eure-et-Loir par l'inspection du travail. Un diagnostic édifiant : peu d'employeurs avaient pris conscience des risques d'inhalation de fibres encourus par leurs salariés intervenant sur des matériaux comportant de l'amiante. Toutes les entreprises du secteur ainsi que les organisations professionnelles concernées du département avaient pourtant été préalablement informées de ce contrôle.

Méconnaissance du risque

Le bilan des contrôles fait apparaître une méconnaissance quasi générale du risque amiante par les employeurs. Si ceux-ci appréhendent bien le risque lorsqu'il s'agit de confier à des entreprises certifiées des travaux de retrait d'amiante importants, le risque n'est pas perçu lors de petites interventions ponctuelles de maintenance ou de réparation de toitures même si dans ce cas le risque est tout aussi présent.

Le rôle clef de la formation

Deux points positifs : 40 % des entreprises disposaient bien d'équipements de protection individuelle adaptés (masque, combinaison...) et une sur trois avait déjà formé à la sécurité les salariés intervenant sur des matériaux contenant de l'amiante (MCA). De l'avis même de préventeurs, cette formation apparaît →

être efficace car une fois formés, certains salariés prennent peur et sensibilisent à leur tour leur patron à l'importance du risque. Mais cette formation, d'une durée de cinq jours, a un coût élevé pour les TPE : outre les frais pédagogiques, elles doivent prendre en compte le manque à gagner induit par l'absence des salariés en formation. Un bilan complet de cette opération de contrôle a été envoyé à toutes les entreprises du secteur. Les organisations professionnelles et les préventeurs ont été réunis pour voir comment améliorer la situation. D'ores et déjà, il est envisagé que les médecins du travail remplissent les fiches de ce type d'entreprise en prenant en compte les risques liés aux métiers du secteur. Par ailleurs, les possibilités existantes au niveau régional, voire national, d'une meilleure prise en charge des coûts des formations va être examinée. Enfin, les services de l'inspection devront identifier tous les outils et expliquer de manière simple les techniques d'intervention susceptibles de réduire le taux d'empoussièrement. Peu d'artisans savent par exemple qu'il existe des perceuses munies d'un gel pour limiter la poussière. Des solutions accessibles existent donc mais il faudra encore du temps pour convaincre tous les professionnels de l'importance de les mettre en œuvre.

Information et contrôle des plombiers sur le risque amiante (Direccte Hauts-de-France)

Un contexte régional préoccupant quant à l'exposition des plombiers à l'amiante

Initiée en 2016, l'action régionale à destination des artisans plombiers que mène la Direccte Hauts-de-France s'inscrit dans un contexte où les maladies professionnelles liées à l'exposition à l'amiante sont en surreprésentation dans la région : alors que ces maladies représentent 7 % des maladies professionnelles au niveau national, ce chiffre s'élève à 12 % dans les Hauts-de-France. Dans le prolongement des actions nationales collectives de contrôle menées auprès du siège des entreprises certifiées en sous-section 3, la Direccte Hauts-de-France a choisi de mener en 2016 une action collective auprès des entreprises intervenant en sous-section 4, notamment auprès des plombiers. **Informers, sensibiliser et contrôler sur la base d'une méthodologie appropriée**

L'action a pris la forme d'une campagne de sensibilisation à l'égard des plombiers (moins de dix salariés) et d'un contrôle des établissements de plus de dix salariés. Le seuil de dix salariés a été jugé pertinent pour obtenir un impact significatif puisque, s'agissant d'artisans, le tissu professionnel est principalement constitué d'entreprises de petite taille.

Le Réseau risques particuliers amiante (RRP) a conçu et mis à disposition des agents de contrôle plusieurs outils : →



- un courrier type rappelant les points essentiels des obligations en matière de travaux relevant de la sous-section 4 et, lorsque le courrier était adressé aux entreprises de plus de dix salariés, il mentionnait en outre l'annonce de la campagne de contrôle et une demande de communication des modes opératoires éventuels ;
- un flyer rappelant de façon plus synthétique les obligations réglementaires, conçu pour être distribué lors du contrôle, accompagné des explications de l'agent ;
- une grille d'aide au contrôle ;
- une grille de remontée des constats établis (concernant notamment l'évaluation des risques les modes opératoires, les équipements de protections individuels respiratoires mis à disposition des salariés, les moyens de protection collective, les formations suivies par les salariés, les surveillances médicales, la problématique des déchets).

Un bilan qui atteste de la nécessité d'améliorer les formations amiante

L'action a été présentée aux organisations professionnelles (FFB et CAPEB) qui ont indiqué qu'elles étaient fortement saisies de la part des artisans pour obtenir un appui dans la préparation du contrôle annoncé. De même, l'OPPBTB a fait savoir qu'il était sollicité par les entreprises afin d'organiser des formations. Le lien entre les courriers d'information envoyés et les contrôles effectués et la recrudescence des sollicitations des entreprises envers les organismes de formation est établi.

L'action régionale de contrôle qui vise des établissements relevant de la sous-section 4 est en lien avec la campagne nationale de contrôle des organismes de formation des entreprises intervenant sur des opérations relevant de la sous-section 4. Cette campagne révèle que les formations dispensées aux opérateurs sont bien souvent incomplètes, voire que leur contenu ne tient pas toujours compte de l'évolution réglementaire intervenue en 2012.

L'action relative aux plombiers a eu cours d'octobre 2016 à mars 2017. Le bilan sera prochainement présenté aux agents de contrôle et aux organisations professionnelles. L'action est reconduite pour l'année 2017.

Le contrôle de l'exposition aux rayonnements ionisants

Les activités recourant à la mise en œuvre de sources de rayonnements ionisants sont nombreuses : production d'électricité, recherche, industrie, radiologie, médecine curative, etc. Plus de 350 000 salariés portent occasionnellement des dosimètres pendant certains travaux. Les risques sont selon les secteurs inégaux en intensité et en probabilité mais tous présentent des difficultés d'expertise. Indépendamment de l'activité propre des inspecteurs de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), les agents de l'inspection du travail effectuent, avec l'aide des ingénieurs de prévention, des contrôles de conformité aux règles de prévention des risques des installations utilisant des sources radioactives, notamment dans le secteur hospitalier et dans la radiographie industrielle.

Sensibilisation des entreprises riveraines d'une centrale nucléaire

L'unité de contrôle compétente pour la centrale nucléaire de **Nogent-sur-Seine**, en lien avec les services de l'Autorité de sûreté nucléaire et la préfecture de l'Aube, a mené une initiative auprès d'établissements installés dans un rayon de dix kilomètres autour du site, afin qu'ils soient préparés à tout incident ou accident. Près de 500 établissements ont ainsi été sensibilisés à la prévention, qui suppose notamment un plan de rassemblement, le stockage de comprimés d'iode stable, et d'autres mesures préventives.

S'agissant de la protection de la santé des travailleurs dans les activités nucléaires proprement dites, le système de surveillance des expositions externes est fondé principalement sur le port obligatoire du dosimètre passif. Les données enregistrées permettent de connaître la dose d'exposition cumulée sur une période déterminée. Elles sont rassemblées dans le système SISERI géré par l'IRSN et font l'objet d'une publication annuelle. Le constat de risques de défaut de fiabilité du système en raison de facteurs humains et organisationnels a conduit à renforcer les contrôles en matière de licéité de la sous-traitance, comme cela a lieu aussi dans les installations nucléaires de base (INB)¹⁴⁴. L'action a mis en lumière des abus de recours à la sous-traitance ainsi que d'autres questions juridiques et pratiques à résoudre dans l'intérêt de la sécurité. Une procédure de certification est applicable à compter du 1^{er} janvier 2015 aux entreprises extérieures ou de bâtiment et travaux publics intervenant au sein d'installations nucléaires de base ou d'une installation individuelle comprise dans le périmètre d'une installation nucléaire de base secrète pour y effectuer certains travaux. Elle est aussi applicable aux entreprises de travail temporaire mettant à disposition des travailleurs pour la réalisation de ces travaux. Le but est de fixer des exigences spécifiques pour l'organisation du travail, d'encadrer les situations de coactivité et la radioprotection des

144.Voir *L'inspection du travail en France en 2012*.



travailleurs, afin de s'assurer de leur protection effective contre les risques radiologiques.

Le guide méthodologique de contrôle des risques d'exposition aux rayonnements ionisants apporte un éclairage sur la nature du contrôle du risque lié aux rayonnements, en explicitant une réglementation à caractère technique et complexe, en proposant les outils méthodologiques de contrôle adaptés, et en présentant le paysage institutionnel atypique de la radioprotection et l'articulation du système d'inspection avec les services de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN). Une fiche traite de l'exposition au radon dans le cadre de la mise en œuvre du plan radon.

Le contrôle des chantiers de construction

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

Les chantiers de démolition ou de construction, mêmes les plus ordinaires, se caractérisent par des obligations spécifiques à respecter et par une pluralité d'acteurs. Aussi les services d'inspection du travail y mènent des interventions différenciées, que ce soit vis-à-vis des maîtres d'œuvre, des maîtres d'ouvrage, des coordonnateurs de sécurité, des entreprises titulaires de marchés, des sous-traitants, des travailleurs indépendants. Ces derniers, comme les employeurs lorsqu'ils exercent directement une activité sur un chantier du bâtiment ou de travaux publics sont soumis à certaines dispositions du Code du travail en matière de santé et sécurité au travail¹⁴⁵.

Coordination des chantiers

L'unité départementale du **Puy-de-Dôme** a centré l'action collective sur la coordination des chantiers. Le travail des coordonnateurs ne va pas sans anomalies significatives : application de convention collective non pertinente, d'un régime de forfait en jours sans contrôle des temps de déplacement et de repos, attribution à chaque coordonnateur de trente à trente-cinq chantiers très distants les uns des autres, et aussi de missions purement formelles (rédaction de plan de coordination et des compte-rendu d'inspections communes). →

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

Plusieurs pistes d'action ont été engagées : mieux fédérer les coordonnateurs sous l'égide de la CARSAT en les faisant échanger sur les difficultés liées à l'exercice de leur métier et en leur restituant les bilans de contrôle ; mieux normer leur travail et élaborer une méthode permettant de vérifier que des moyens suffisants sont accordés par le maître d'ouvrage ; une fois les améliorations constatées, mieux sensibiliser les maîtres d'ouvrage.

L'action en matière de pénibilité

Tous les facteurs de pénibilité définis par la loi¹⁴⁶ sont pris en compte dans les interventions de ses agents :

- contraintes physiques (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques) ;
- environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes) ;
- rythmes de travail particuliers (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif).

La prévention est un des axes majeurs de la politique publique initiée en 2012 par l'intermédiaire du programme budgétaire 111. La prévention de la pénibilité participe désormais des principes généraux de prévention dont l'inspection du travail soutient l'application, notamment lorsque ses agents participent aux travaux des CHSCT pour analyser l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Le travail des jeunes

L'inspection du travail intervient fréquemment sur les conditions de travail des jeunes travailleurs et veille au respect des règles sur les travaux interdits ou réglementés. Conformément à la directive européenne relative à la protection des jeunes au travail, la réglementation en vigueur interdit certains travaux aux jeunes de moins de 18 ans, mais prévoit sous certaines conditions la possibilité de dérogations lorsqu'elles sont indispensables à leur formation professionnelle. L'inspecteur du travail vérifie alors, à l'occasion de ses contrôles, que les travaux pour lesquels l'entreprise a déclaré recourir à des jeunes mineurs sont nécessaires à la formation et sont effectués dans de bonnes conditions de sécurité.

La prévention des risques psycho-sociaux

Les risques psychosociaux (RPS) recouvrent des phénomènes portant atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : stress, harcèlement, épuisement professionnel, souffrance psychique. Ils peuvent entraîner des pathologies professionnelles de nature composite telles que des maladies psychosomatiques mais aussi des troubles musculo-squelettiques, des maladies

146. Voir en annexe (CD) du Rapport au titre de 2014 une note complémentaire sur la notion de pénibilité et ses développements réglementaires.



cardio-vasculaires, voire entraîner des accidents du travail. Ils sont cause de coûts pour les entreprises, que ce soit en termes d'absentéisme, de malfaçon, ou de perte de productivité. La prévention et le traitement des risques psychosociaux consistent à établir un diagnostic du travail réel et « perçu », ainsi que des risques aux niveaux psychologique, relationnel, ergonomique, puis à combattre les causes identifiées.

Les causes de risques sont multiples :

- les exigences du travail (quantité de travail, pression temporelle, caractère haché du travail, rythme de travail, complexité du travail, difficultés de concilier travail et hors travail) ;
- les exigences émotionnelles (contact avec la souffrance, tensions avec le public, devoir cacher ses émotions, peur au travail) ;
- l'autonomie, les marges de manœuvre (autonomie, procédurale, prévisibilité, utilisation des compétences, participation, représentation) ;
- les rapports sociaux en milieux de travail (absence de soutien social, violence au travail, reconnaissance des efforts) ;
- les conflits de valeurs (ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité, devoir faire des choses que l'on désapprouve) ;
- l'insécurité de l'emploi et du salaire.

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

Le recours à la sanction pénale dans les cas les plus lourds aboutit à des condamnations théoriquement dissuasives¹⁴⁷ ; mais elle a parfois pour effet de figer des situations devenant chroniques, alors que l'objectif à privilégier est de les dénouer malgré leur complexité. Les suicides et tentatives de suicide

147. Le directeur d'une Maison familiale rurale a par exemple été condamné du chef de harcèlement moral à 4 mois de prison avec sursis et trois mois d'interdiction d'exercer dans tous secteurs. Les deux tiers des employés relaient des faits de harcèlement moral (Direccte de Bretagne).

en rapport avec le travail¹⁴⁸ traduisent avec le plus d'acuité ces risques. Ils font l'objet d'attention, de signalements et d'enquêtes systématiques.

Les services rappellent la nécessité de l'évaluation des risques psycho-sociaux et des mesures correctrices, mais la prévention, même tertiaire, de ces risques reste encore souvent peu élaborée. Dans l'activité de contrôle, les risques psycho-sociaux constituent parfois un révélateur et une « entrée » globale pour appréhender et traiter un ensemble apparemment hétéroclite de dysfonctionnements. Les services interviennent ainsi plutôt en second rang sur ce thème, et par ailleurs l'incitation à négocier peut être un outil adéquat.

Les services de contrôle et de renseignement continuent d'être sollicités très régulièrement sur des problèmes de souffrance au travail et de harcèlement moral. Toute la difficulté est alors de surmonter les obstacles du constat extrêmement difficile des faits allégués, de la confidentialité des plaintes, du coût des enquêtes en termes de temps, de l'impossible satisfaction des attentes de certains salariés qui souhaiteraient que l'inspection du travail trouve une solution pour mettre fin à leur mal être, etc. Malgré ces obstacles, l'intervention globale se manifeste par de nombreuses suites à visite très diversifiées les agents mobilisant l'ensemble des outils à leur disposition.

Les interventions en matière de violence et harcèlement à l'encontre des femmes

Au-delà de l'information des victimes, en liaison éventuelle avec des organisations syndicales et des structures associatives spécialisées¹⁴⁹, l'inspection du travail effectue des enquêtes sur des cas qui sont portés à sa connaissance. De façon plus générale, il s'agit de combattre des phénomènes attestés mais difficiles à caractériser, tant de façon globale et statistique¹⁵⁰ que de façon factuelle et juridique. Pour cela, les agents composent avec deux contraintes particulières, d'une part la difficulté à effectuer des constats directs des faits, remplacés par des témoignages ou des indices indirects, d'autre part l'obligation de préserver la confidentialité absolue de la source ou des sources d'information¹⁵¹.

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

149. Telles que l'Association contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT).

150. Voir par exemple le rapport intitulé Enquête VIRAGE - Violences et rapports de genre : contextes et conséquences des violences subies par les femmes et les hommes, Institut national des études démographiques (INED), collection Documents de travail, n° 212, juin 2014, pp. 22 et s., § 4.2.3 sur les violences dans la sphère du travail.

151. Ce qui conduit usuellement les agents de contrôle, s'ils ont recueilli une somme suffisante de témoignages substantiels (mais non formalisés) et d'indices, à établir un signalement au procureur de la République au sens de l'article 40 du Code de procédure pénale. Sur cette base, le Parquet peut faire procéder à des investigations, et à des auditions de témoins par officier de police judiciaire (qualité que ne possèdent pas les agents de l'inspection du travail).



Les relations avec les services de santé au travail

La prévention de la santé et la sécurité au travail mobilise les pouvoirs publics avec la réforme de la médecine du travail, la poursuite des plans de santé au travail, la mise en place du Comité régional de prévention des risques professionnel (CRPRP) et les nouvelles obligations légales en matière de pénibilité. La réforme de la médecine du travail a conduit à promouvoir l'approche primaire de la prévention des risques professionnels et à y faire participer des compétences pluridisciplinaires, celles des préventeurs, infirmiers et assistants formés spécifiquement, auxquels les médecins doivent pouvoir faire appel. Le vieillissement déjà sensible des populations salariées impliquera encore davantage les services de santé au travail dans la prévention primaire des risques professionnels et la sauvegarde de bonnes conditions de travail, ainsi que dans leurs actions de conseil aux entreprises, que ce soit pour limiter l'usure des personnes employées ou favoriser le maintien en activité de celles qui avancent en âge.

Inscrite dans la continuité des réformes menées précédemment en 2002-2004 puis en 2011-2012, qui ont renforcé la pluridisciplinarité, la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail de 2016 a été portée par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et par le décret d'application du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail. Elle contribue à l'objectif premier du Plan Santé au travail n° 3 (PST 3) 2016-2020 que constitue le renforcement de la prévention primaire et le développement d'une culture de prévention. Les SST jouent un rôle essentiel d'accompagnement dans la mise en œuvre de l'évaluation des risques et l'élaboration des programmes de prévention des entreprises.

Cette réforme permet d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, la mobilisation de l'équipe pluridisciplinaire dans le cadre d'un suivi renouvelé de l'état de santé des travailleurs. Elle met fin à la vérification systématique de l'aptitude par le médecin du travail en lui substituant un suivi individuel plus effectif, équitable et adapté permettant de mieux mobiliser l'ensemble des professionnels de santé et assurant aux médecins du travail et aux SST la possibilité de pouvoir exercer pleinement leurs missions.

Enfin, en permettant un recentrage de l'activité des médecins du travail sur les actions en entreprise, la réforme permet de renforcer également la mission de conseil et d'appui des SST auprès des employeurs et des salariés en matière de prévention des risques, mission essentielle exercée par les SST notamment auprès des PME-TPE.

Les échanges d'information avec les caisses de Sécurité sociale

Diverses dispositions réglementaires, codifiées ou non dans le Code de la Sécurité sociale et le Code du travail, permettent et favorisent des transmissions -pour information ou avis- sur des faits significatifs en matière de santé et sécurité. Les modalités en sont définies de façon à circonscrire rigoureusement

l'objet et les destinataires de l'échange ainsi qu'à préserver les droits des personnes mentionnées. Les informations reçues par les pôles travail en provenance des caisses régionales de Sécurité sociale, comme les injonctions notifiées aux employeurs, les projets de contrats de prévention, les procès-verbaux des comités techniques, tiennent l'inspection du travail au courant de risques graves mais aussi de sujets de conseils donnés en matière de prévention, et de caractéristiques des risques par secteur d'activité. En sens inverse, les informations destinées aux services de prévention des caisses régionales de Sécurité sociale leur signalent les problèmes émergents mais aussi les accidents du travail les plus graves ou complexes, les décisions d'arrêt de travaux ou encore les mesures prises par l'inspection du travail à l'encontre d'une entreprise dans laquelle elle a constaté une situation de risque exceptionnel¹⁵².

Les interventions en matière de relations collectives du travail¹⁵³

Le système français se distingue par son implication dans les relations collectives de travail. Ce concept englobe de nombreux aspects des relations du travail, dont la plupart sont naturellement laissés à la responsabilité des acteurs concernés : organisations professionnelles et syndicales, employeurs, représentants du personnel. Cependant les services d'inspection du travail remplissent depuis longtemps une mission de conseil et de médiation, illustrée notamment par des interventions sur demande, circonscrites mais décisives, dans les conflits collectifs.

L'inspection du travail est conduite à accentuer sa logique d'intermédiation, différente de celle du contrôle. De nombreuses parties prenantes attendent d'elle, à des moments cruciaux, une intervention en tiers, explicative et neutre. Cette posture de conseil, complémentaire des fonctions d'information et de contrôle, accroît la richesse des modalités d'intervention du système.

Au niveau national, la Direction générale du travail est engagée dans un important processus de restructuration des branches professionnelles, qui vise à rationaliser le paysage conventionnel afin de renforcer la capacité des organisations syndicales et patronales à négocier des accords adaptés aux besoins des entreprises et de leurs salariés. Elle joue depuis quelques années un rôle moteur dans la mise à jour de la représentativité des organisations représentatives des salariés et des employeurs et ainsi dans la sécurisation des textes issus du dialogue social. L'intérêt des entreprises, des salariés et des pouvoirs publics, est que la force et la légitimité des organisations

152. Article R.8112-6 du Code du travail

153. Telles que traitée dans la partie 2 du Code du travail. Il s'agit des relations qui se nouent entre un employeur ou un groupe organisé d'employeurs et un groupe de salariés, qu'il soit ou non organisé. Ces relations se concrétisent le cas échéant par des événements (conflits) mais aussi par des conventions ou accords à portée normative, limitée aux contractants, dans le cadre de l'ensemble des branches, ou d'une branche, ou d'un groupe, d'une entreprise, d'un établissement.



soient renforcées à tous les niveaux du dialogue (établissements, entreprises, secteurs, branches, etc.).

Les agents de contrôle, au-delà des fonctions traditionnelles de contrôle et de décision, interviennent comme autorité d'appui au dialogue social pour apporter une médiation, une sécurité dans la négociation, une animation ou un appui juridique, apaiser les relations humaines dans un contexte relationnel tendu.

Les entreprises peuvent avoir recours au dispositif d'accompagnement « ARESO » (appui aux relations sociales), dispositif porté par l'ANACT et la DGT, destiné aux entreprises dotées d'une représentation du personnel et souhaitant améliorer la qualité et l'efficacité de leurs relations sociales. Cet accompagnement permet le développement ou la restauration d'une capacité à mieux dialoguer. Il offre un cadre propice aux échanges sans pour autant intervenir sur la nature et le contenu des sujets discutés. Il exclut également le traitement sur le fond des objets de négociations entre les partenaires sociaux de l'entreprise. L'appui aux relations sociales peut être sollicité dans différents contextes :

- ◆ Dialogue social dégradé
- ◆ Relations quotidiennes de travail difficiles
- ◆ Relations insatisfaisantes au sein des instances représentatives du personnel
- ◆ Création d'une première instance représentative du personnel
- ◆ Préparation à la négociation

En résumé, ce dispositif peut être mobilisé pour sortir de l'impasse, renouer des relations sociales, améliorer la qualité des relations collectives avant que la situation ne devienne critique et renforcer les compétences à dialoguer pour prévenir d'éventuels conflits.

Dialogue social et conditions de travail

Une demande syndicale de mise en place de délégués de site dans un centre commercial près de Lyon a conduit l'unité départementale à faire se rencontrer pour la première fois des voisins de travail : la directrice du centre commercial, le directeur technique, des représentants du personnel de magasins de la grande distribution et l'avocat d'une fédération du commerce, afin de voir comment faire avancer une situation complexe. En effet, face à des problématiques communes, les demandeurs ont sollicité l'organisation d'un dialogue social de site pour aborder les points suivants : conditions de travail dégradées et rotation de personnel excessive du fait du bruit, de la chaleur, de la foule, de la claustrophobie ; absence ou insuffisance de stationnement, de toilettes, de vestiaires, de salles pour le repos ou les repas, de crèches ; présence →

de cafards et de rats ; horaires atypiques, agressions, incivilités, perturbation des travaux de rénovation, présence d'amiante, etc. La direction allège les limites de ses pouvoirs et la responsabilité de chaque employeur. L'institution de délégués de site est difficile à négocier, notamment lorsque la possibilité d'une décision administrative sous-tend d'emblée la discussion ; en l'espèce, des protagonistes qui s'ignoraient et ne se reconnaissaient pas, se seront à tout le moins parlé autour d'une table.

L'appui au dialogue social

La qualité des relations sociales est un facteur non négligeable de la compétitivité des entreprises et de l'efficacité du marché du travail. Aux termes du préambule de la Constitution de 1946, « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

Le dialogue est dans les entreprises le moyen primordial d'explicitier les convergences d'intérêts et de dépasser les divergences. Le dialogue social au niveau national est fécond mais il rencontre aussi des limites. Ainsi, le renforcement de la qualité et de l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise et l'amélioration de l'effectivité du droit à la représentation des salariés sont des objectifs de l'action publique.

Parmi des actions diversifiées d'appui au dialogue social¹⁵⁴, l'inspection du travail vérifie l'engagement effectif d'une négociation, dans les entreprises assujetties¹⁵⁵, sur les sujets obligatoires¹⁵⁶. L'encadrement du dialogue social a une portée accrue par l'extension consécutive, depuis 2004 et plus récemment encore, des domaines où l'accord collectif est créateur de normes. L'administration du travail vérifie l'authenticité des accords et leur validité formelle mais aussi la réalité de la démarche de négociation si celle-ci ne se traduit pas à court terme par un accord. Ce rôle n'est pas seulement celui de facilitateur mais plutôt celui d'incitateur, lequel se conjugue avec le contrôle de légalité et l'application effective des normes de nature conventionnelle.

Comme telle, l'élaboration de textes normatifs est hors du champ des missions de l'inspection du travail. Toutefois, s'il appartient aux organisations syndicales et patronales de négocier librement et d'aboutir à des textes ayant portée normative, il incombe à l'administration de veiller au cadre légal de la négociation, et à l'inspection du travail de suivre et conforter les relations collectives par ses moyens propres : le contrôle, au niveau des entreprises,

¹⁵⁴ Juridiquement, la notion de dialogue social a été introduite dans le champ du droit par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui instituait notamment un Haut conseil au dialogue social.

¹⁵⁵ Celles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (L. 2242-1).

¹⁵⁶ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les salaires et la durée du travail, le régime de prévoyance maladie, l'épargne salariale, les travailleurs handicapés ; dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la gestion prévisionnelle des emplois. L'obligation de négocier sur la pénibilité au travail est prévue par l'article L. 138-29 du Code de la sécurité sociale. D'autres sujets de négociation, facultatifs, sont laissés à l'initiative des partenaires sociaux.



du respect de l'obligation de négocier sur les sujets prescrits ; l'incitation des acteurs à se saisir de sujets en lien avec les transformations du travail.

La contribution des services au dialogue se concrétise dans la production d'outils d'aide à la négociation (guides méthodologiques, expertises juridiques), par l'information des négociateurs, par le conseil ou encore par des interventions dans les conflits et dans le domaine de la représentation du personnel dans les entreprises.

Dans le domaine du dialogue social territorial, les Direccte obtiennent des résultats, souvent au prix d'un investissement significatif de temps et d'efforts de persuasion, incitant les parties à la négociation malgré leurs préventions, leur anxiété économique ou leur attentisme. C'est une activité de représentation, d'impulsion, de contrôle, d'information et de soutien menée au long terme par les services, notamment l'encadrement des pôles travail.

En matière de relations collectives du travail, la proportion d'interventions sans recherche d'éventuels manquements ni constat d'infraction est la plus importante. Il s'agit en effet d'un domaine où les services agissent davantage en régulation (notamment par des décisions d'arbitrage en matière de licenciement ou de transfert du contrat de travail de détenteurs de mandats représentatifs), en prévention ainsi qu'en conciliation (dans des conflits collectifs). Cependant, la part du contrôle au sens strict n'est pas négligeable ; le contrôle porte essentiellement sur la mise en place et le fonctionnement des diverses institutions représentatives du personnel, mais aussi sur la négociation collective, tant du point de vue de l'obligation de négocier que de l'applicabilité ou de la légalité des textes issus de la négociation des partenaires sociaux. La négociation obligatoire en entreprise est depuis plusieurs années un champ d'intervention croissant des services.

La promotion du dialogue social territorial : un exemple en Tarn-et-Garonne

L'unité départementale du Tarn-et-Garonne a constaté un écart entre les objectifs ambitieux des réformes successives portant sur le dialogue social et un désintérêt des chefs d'entreprises et des acteurs syndicaux ressenti sur le terrain, accompagné d'une montée des tensions et d'un certain désinvestissement de ses services. Pour remédier à cette situation, elle a souhaité relancer la promotion de la négociation collective d'entreprise à travers un projet novateur. Une commission paritaire locale (CPL), animée par la Direccte, existait depuis 2006. Elle comprenait un « collège salarié » regroupant quatre organisations syndicales et un « collège employeur » composé de trois organisations professionnelles. Cette instance pouvait constituer un appui afin de relancer le dialogue social dans le département. →

Une démarche de projet a été constituée selon les axes suivants :

Axe 1 : Repenser la commission paritaire locale et constituer un espace départemental de concertation sur l'emploi, les relations professionnelles, la santé et la sécurité au travail.

Axe 2 : Promouvoir la négociation collective en se fixant des objectifs précis. Deux séminaires, réunissant plus de 200 personnes, ont permis d'avancer sur ces questions et de prévoir l'élaboration d'une « boîte à outils » pour faciliter la négociation et la mise en œuvre d'une formation mixte, permettant l'échange de bonnes pratiques.

Axe 3 : Lancer des démarches de branches afin de renforcer l'attractivité des emplois dans la logistique, les services aux personnes et l'arboriculture.

Même si l'action n'est pas encore achevée, il est possible de constater dès à présent :

- la forte dynamique de la démarche : le dialogue social de proximité est un dialogue de projets et la réussite d'un projet a un effet démultiplicateur important ;
- un des remèdes contre la crise du lien social et la dépréciation du dialogue : tous les acteurs qui participent à cette démarche trouvent leur intérêt pour cette forme de dialogue social ;
- le projet participe donc clairement au renouveau du dialogue social territorial ;
- au sein de la Direccte, il a permis de donner davantage de sens concret au rôle nouveau de l'État dans les territoires (directive nationale d'orientation du 10 mars 2016 sur l'ingénierie de l'État dans les territoires) et de conforter la place nouvelle de la Direccte dans l'accompagnement des initiatives locales, la promotion de la cohésion sociale indispensable à l'« intelligence économique » des territoires.

Les interventions en matière d'institutions représentatives du personnel

◆ Les décisions relatives aux salariés protégés

Le licenciement ou le transfert des salariés protégés¹⁵⁷ ne peut intervenir qu'après une décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou, après recours hiérarchique, du ou de la ministre.

Ce champ de compétence est d'une certaine complexité juridique. Il requiert une intelligence technique, économique et humaine de la part des agents qui effectuent des enquêtes approfondies et une grande rigueur juridique.

26 600 décisions ont été rendues dans l'année par les inspecteurs du travail en réponse à des demandes d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat de travail de salariés protégés¹⁵⁸ (22 900 en 2015, 21 300 en 2014).

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

158; Source : Delphes, 2017.



Les décisions sur motif économique forment près de la moitié du total des décisions (hors les demandes d'autorisation de procéder à une rupture conventionnelle du contrat de travail, qui représentent environ un quart du total). Le taux d'autorisation sur l'ensemble se situe autour de 80 %. Le taux de contestation de ces décisions (soit sur recours hiérarchique devant le ministre, soit sur recours contentieux directement devant le juge administratif) se situe autour de 7 %¹⁵⁹.

Par ailleurs, il faut noter l'apparition de nouvelles catégories de salariés protégés : les défenseurs syndicaux, les membres des commissions paritaires locales, les salariés exerçant un mandat de maire ou d'adjoint au maire dans les communes de plus de 10 000 habitants (loi n° 2015-366 du 31 mars 2015, art. 8). Un accroissement des compétences des services permet d'améliorer la qualité des décisions administratives. La hausse du nombre de dossiers, ainsi que leur complexité croissante, résultant tant d'exigences accrues de procédures (en particulier le respect du contradictoire) que de leur caractère sensible, nécessite un temps de travail important.

Les interventions en matière d'accords collectifs

Outre le travail d'incitation au dialogue social, évoqué plus haut et illustré dans les rapports des années précédentes¹⁶⁰, l'inspection du travail veille à l'application des textes issus de la négociation collective aux divers niveaux (branche ou région, groupe, entreprise ou établissement).

Sécurité des équipages sur les navires

L'unité de contrôle de **Boulogne-littoral** a participé, avec la délégation à la mer et au littoral et le centre de sécurité des navires, au bilan de réalisation des engagements pris il y a un an par une compagnie de transport maritime en matière d'embauches et de qualification des équipages. L'intervention touche au respect des accords conclus mais aussi à la sécurité à travers la certification des navires en service au sens de la convention 2006 sur le travail maritime ; en effet, des marins ne disposant pas de la qualification requise réglementairement pour les emplois occupés auraient été embauchés.

L'incitation à établir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes par la négociation

Beaucoup reste à accomplir dans ce domaine : les écarts salariaux intra-professionnels représentent les trois quarts de l'inégalité salariale femmes-hommes¹⁶¹. Dans chaque métier, les femmes se trouvent plus souvent que les

159; Il n'est pas possible à ce jour d'apprécier l'évolution de la part des décisions administratives des inspecteurs du travail ayant fait l'objet d'un recours hiérarchique.

160. Notamment en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

161. Source : Dares, *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*.

hommes au bas de l'échelle des salaires et ont plus difficilement accès aux emplois les mieux rémunérés. Ces inégalités de salaires entre les femmes et les hommes croissent avec le niveau de qualification et de rémunération des métiers. Les disparités entre les femmes et hommes sur le marché du travail se réduisent lentement. Les caractéristiques des emplois des femmes et des hommes restent éloignées, à l'exception de la proportion de salariés en contrat temporaire. Elles sont aussi deux fois moins souvent non salariées et travaillent plus souvent dans la fonction publique. Les femmes ont des salaires inférieurs, même une fois pris en compte l'écart de durée du travail. Les inégalités relatives au sous-emploi, à l'accès aux professions « supérieures », à la ségrégation professionnelle et aux salaires se sont cependant réduites au cours des dix dernières années.

L'action de l'inspection du travail s'inscrit dans une politique gouvernementale pour identifier les processus générant des inégalités en fonction du genre, et pour mettre en œuvre des moyens de les supprimer¹⁶². Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes traduisent pour partie les inégalités professionnelles. Dans le secteur concurrentiel, tous temps de travail confondus, en 2009 la rémunération annuelle des femmes est inférieure de 24 % à celle des hommes¹⁶³. En prenant uniquement les salaires des travailleurs à temps complet, le salaire net mensuel moyen d'une femme est, dans le secteur privé et semi-public, inférieur de 19,3 % à celui d'un homme en 2011. L'écart de salaires s'explique par la part importante de femmes occupant des postes à temps partiel (80 % des emplois), les interruptions de carrière, et le fait qu'elles effectuent moins d'heures supplémentaires que les hommes. En outre, les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes d'encadrement et occupent plus souvent des emplois peu qualifiés et dans des secteurs non mixtes et moins rémunérateurs. Une fois intégrés ces facteurs structurels, il reste une part importante des écarts de salaires entre femmes et hommes qui sont dépourvus de toute cause autre que la discrimination, collective ou individuelle. Si le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » est inscrit dans le Code du travail depuis 1972, il est demeuré largement inappliqué et les sanctions dépourvues de toute effectivité. Le décret du 18 décembre 2012 a renforcé les exigences vis-à-vis des entreprises en inscrivant le thème de l'égalité de rémunération parmi ceux devant être traités par les accords et plans d'action. La priorité est donnée à la négociation collective, mais l'inspection du travail vérifie que celle-ci est engagée et présente un caractère substantiel et loyal ; un procès-verbal de désaccord peut en faire foi ; à défaut d'accord ou de procès-verbal de désaccord, l'employeur doit élaborer un plan d'action unilatéral.

La lutte contre l'inégalité salariale est un sujet complexe appelé à être pris en compte dans des actions territoriales de l'inspection du travail intégrant tous les

162. Sur ce sujet, se reporter à L'inspection du travail en France en 2013, DGT, 2014.

163. Source : Dares.



leviers d'action disponibles : l'information et la sensibilisation, l'accompagnement des entreprises de dimension modeste, le contrôle. Une stratégie globale de constat des situations de défaillance les plus flagrantes a été définie pour que l'inspection du travail, tant à l'échelon de la section qu'à celui de l'unité départementale (section centrale travail) ou de la Direccte, puisse contribuer à la mise en action des outils disponibles : lettres d'observation, mises en demeure et, en cas d'absence manifeste de volonté de mise en conformité, engagement de la procédure de pénalité¹⁶⁴. À cet égard, la thématique de l'égalité femmes/hommes est venue s'ajouter à d'autres priorités déjà définies et les services ont effectué les actions de constats, d'information et de relance lors de leurs interventions auprès des employeurs potentiellement assujettis (c'est-à-dire pour les entreprises de plus de 49 salariés, mais dans les faits dans les grandes entreprises surtout). Des mises en demeure¹⁶⁵ continuent à être notifiées par les agents de contrôle.

Les interventions dans les conflits collectifs

L'inspection du travail est appelée à jouer un rôle dans les conflits collectifs du travail, soit en prévention, soit en assistance à leur résolution¹⁶⁶. Cette intervention est consacrée par le Code du travail¹⁶⁷ qui l'inscrit dans une relation avec l'autorité préfectorale¹⁶⁸. Dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux, les services du travail contribuent à la prévention, la régulation ou la résolution des conflits dont ils sont saisis. Certains conflits, par leur envergure, ou leur enjeu national, leur médiatisation large ou leur caractère sensible, sont naturellement gérés à un niveau national. Avec plus de trois interventions par jour ouvrable, le système d'inspection du travail joue un rôle de régulation sociale important en raison de la confiance qu'ont les parties dans un service réputé neutre. Comme chaque conflit présente des caractéristiques particulières, ses acteurs propres, ses causes souvent complexes et incomplètement exprimées, les modes d'intervention doivent être adaptés aux circonstances d'espèce.

Au total les interventions conciliatrices sont nombreuses et efficaces. C'est par nature une activité non programmable. L'agent de contrôle intervient quand les deux parties le sollicitent. Il s'agit de faciliter une négociation ou d'aider à trouver une issue. Dans certains conflits plus tendus ou médiatisés, les directeurs adjoints ou les responsables départementaux viennent en renfort.

164. Des documents-types ont été diffusés : une lettre type d'information incitant l'employeur à vérifier la situation de l'entreprise au regard de son obligation ; deux mises en demeure type sur l'inexistence de l'accord ou du plan d'action et l'insuffisance de l'accord ou du plan d'action ; quatre décisions type du DIRECCTE (non application de la pénalité en cas de régularisation ; non application de la pénalité eu égard aux motifs de défaillance fixés par le Code du travail ; notification de la pénalité ; levée de la pénalité suite à régularisation). Un tableau Excel permet d'analyser la conformité des accords et des plans d'action lors du dépôt.

165. Au sens des dispositions énoncées aux articles L.2242-5-1 et R.2242-3 du Code du travail.

166. Le rôle de conseil et de conciliation confié à l'inspection du travail en vue de la prévention et du règlement des conflits est exercé (généralement à la demande) en application de l'article R.8112-1 du Code du travail. Plusieurs centaines de missions de conciliation sont ainsi réalisées chaque année. Voir *infra*, les interventions en matière de relations collectives de travail.

167. Article R. 8112-2 créé par le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 : « L'inspecteur du travail assure un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits ».

168. Article R.2522-1 créé le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 : « Tout conflit collectif de travail est immédiatement notifié par la partie la plus diligente au préfet qui, en liaison avec l'inspecteur du travail compétent, intervient en vue de rechercher une solution amiable. »

Les agents peuvent faciliter la rédaction puis la signature d'un accord de fin de conflit. Ce rôle de tiers facilitateur ou médiateur tenu par des agents de l'inspection du travail reste assez méconnu : l'obligation de discrétion y contribue et il est naturel que les partenaires s'expriment eux-mêmes sur le contenu de l'accord qu'ils ont signé ou non.

Deux exemples de médiation de l'inspection du travail

Au sein de la société d'exploitation d'un monument historique à **Paris**, une forte majorité du personnel était en grève en raison d'un manque de perspectives managériales claires, de dialogue sur la prévention de la menace terroriste mais aussi à propos du risque lié au décapage de peintures au plomb. L'inspectrice du travail a rencontré les protagonistes. La direction venait d'être condamnée pour entrave au fonctionnement du CHSCT faute d'avoir présenté les rapports sur les taux élevés de plomb dans les anciennes couches de peinture.

Dans **l'Oise**, la médiation demandée par l'employeur et mise en place par l'inspection du travail dans un établissement prestataire français en « relation-client » concernait un conflit salarial aux enjeux économiques et sociaux très importants pour l'entreprise et le bassin d'emploi. Elle a été primordiale pour obtenir un accord de fin de conflit et l'engagement d'un travail collectif pour éviter le renouvellement de cette situation, évitable si les conditions d'un dialogue social de qualité avaient été anticipées. Les parties se sont engagées à ouvrir les négociations et à conclure un accord d'intéressement pour un versement en 2017. L'intervention d'un cabinet extérieur, dans le cadre du dispositif ARESO¹⁶⁹, est prévue pour les aider à progresser ensemble dans l'amélioration du dialogue social, sans omettre le développement de l'information des salariés et la nécessité de s'accorder sur un mode d'alerte sociale.

Les interventions en matière de relations individuelles de travail¹⁷⁰

Les relations individuelles du travail **représentent en moyenne une intervention sur dix**. En premier lieu, le respect des libertés et des droits fondamentaux au travail inclut toutes les règles essentielles de respect de la personne humaine dans le cadre professionnel et notamment la prohibition de toute discrimination. Il se décline en constats en matière de harcèlement moral ou sexuel, manquements à la l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et observations de légalité en matière de règlement intérieur et discipline. Quant au contrôle du recours aux contrats de travail précaire,

169. Voir *infra*.

170. Au sens du titre de la première partie du Code du travail : Les relations individuelles de travail.



c'est un domaine d'intervention classique, notamment quant à l'abus des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire.

Les interventions en matière de libertés et de droits fondamentaux

L'ordonnance du 7 avril 2016 relative notamment aux pouvoirs d'investigation et de constat de l'inspection du travail élargit ceux-ci aux faits susceptibles de recevoir la qualification de traite des êtres humains, travail forcé et réduction en servitude. À cet effet, les agents de contrôle peuvent accéder aux documents et informations relatifs au harcèlement moral et sexuel, à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Parmi les interventions figurent notamment celles portant sur l'abus de vulnérabilité au sens des articles 223-15-2 et 314-2 alinéa 4 du Code pénal. Souvent issues de contrôles en matière de travail illégal lors desquels des situations humaines particulièrement indignes ont été découvertes, elles sont occasionnelles mais donnent lieu à des signalements à l'autorité judiciaire et à la hiérarchie. Les références au règlement intérieur concernent principalement des manquements au contenu ou aux conditions de légalité du règlement. Les discriminations visées par les enquêtes ont pour origine l'activité syndicale des salariés, les discriminations liées au sexe mais également celles relatives à l'état de santé, ou à la maternité. La recherche de la preuve reste la difficulté majeure en cette matière ; si les reconstitutions de carrière des représentants du personnel sont aisément praticables, la caractérisation des autres types de discrimination est semée d'obstacles. Les discriminations rencontrées lèsent principalement les femmes, les seniors, les salariés titulaires de mandats représentatifs et les salariés d'origine étrangère. L'inspection du travail, qui rencontre des obstacles à la fois pratiques et juridiques lorsqu'elle doit intervenir seule contre des agissements illicites de cette nature, se trouve confortée par une action plus organisée des différents acteurs et des services de l'État (délégués du personnel, organisations syndicales, associations, police, délégations aux droits des femmes, autorités judiciaires).

Interventions contre les discriminations

En matière de discrimination, les services rapportent quelques situations où un traitement différencié sexiste est caractérisé.

Dans une usine du **Rhône**, des travailleuses ont fait savoir que des salariés d'un sous-traitant refusaient aux femmes la poignée de main de salutation d'usage, pour des motifs empruntés semble-t-il aux « Frères musulmans ». Le donneur d'ordre a intimé au sous-traitant de prendre des mesures.

Une entreprise de transports publics de **Clermont-Ferrand**, confrontée en quelques mois à des discordes sur des prétextes « religieux » au sein de ses équipes, s'était pourvue d'une charte de neutralité, ce qui l'a amenée récemment à engager une procédure à l'encontre d'un conducteur d'autobus qui refusait pareillement de serrer la main aux conductrices, tout en continuant selon lui à leur dire bonjour avec courtoisie. L'agent de contrôle compétent →

se proposait de faire le point sur la politique ainsi engagée. Parallèlement à ce type d'incidents, le sexisme salarial structurel est analysé comme un lourd obstacle à l'égalité. Au terme d'une longue recherche sur la base d'un panel d'employés d'une banque employant 18 000 salariés, un procès-verbal pour discrimination a été dressé par l'inspection du travail des Hauts-de-Seine : la part variable de la rémunération d'au moins quinze femmes avait été réduite consécutivement à une grossesse.

Sur le droit des contrats de travail

L'inspection du travail contrôle entre autres le respect des dispositions d'ordre public¹⁷¹ en matière de contrat de travail. Elle est souvent sollicitée sur la conclusion, l'exécution, la modification et la rupture du contrat de travail, que ce soit pour un renseignement ou pour une intervention. Elle ne dispose cependant pas de pouvoir de contrainte dans ce domaine.

L'abus du travail précaire représente une bonne partie des constats, parmi lesquels ceux portant sur les CDD restent majoritaires par rapport au travail intérimaire. Les agents sont aussi confrontés à des situations où la limite entre indépendance et salariat exige une analyse poussée. Si le travailleur indépendant se définit juridiquement comme n'ayant pas de relation de subordination avec le donneur d'ordre, dans les faits, un travailleur indépendant se caractérise positivement par d'autres critères : haut degré d'autonomie, relation contractuelle de court terme avec le client, paiement à la tâche ou à la commande. À cette aune, les analystes estiment à 13 millions le nombre de travailleurs indépendants, incluant une grande variété d'activités.

Abus de contrats saisonniers

Le contrôle d'une blanchisserie industrielle **francilienne** qui travaille principalement pour un grand parc d'attractions a révélé un recours massif au contrat saisonnier en dehors de tout cadre légal : plus de 350 en moyenne par an sur les trois dernières années. Après de multiples échanges, l'entreprise a finalement annoncé qu'elle allait cesser cette pratique et recourir au contrat à durée déterminée. L'intérêt pour les salariés est notamment de bénéficier de la prime de précarité. Le dossier a été communiqué à l'URSSAF.

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



Les interventions en matière d'organisation du temps de travail et de rémunération¹⁷²

Les interventions en matière de durée du travail, de congés et de rémunération restent relativement abondantes. Les questions liées au repos hebdomadaire et au repos dominical sont traitées par les services par différents moyens : référés, interventions sur l'application des arrêtés de fermeture, contrôles des ouvertures illégales. Les services consacrent localement beaucoup de temps, notamment par l'aide à la négociation sectorielle, à résorber les infractions constatées en matière de repos dominical, et relatent les décisions obtenues du juge des référés et du juge pénal. Sur la durée du travail par elle-même ou sur la gestion exacte des temps de repos et de congé, les contrôles donnent lieu au constat d'infractions régulièrement rencontrées : modulation illicite, absence d'enregistrement du temps de travail, dépassement de la durée de travail hebdomadaire et journalière, absence de repos, heures supplémentaires ou complémentaires non rémunérées, pré-remplissage des documents. Des manquements sur les salaires (retard de paiement, infractions aux accessoires de salaire, aux minima conventionnels, voire au SMIC) sont régulièrement portés à la connaissance des services.

Le contrôle de la durée du travail

Il s'agit d'une responsabilité importante pour l'inspection du travail.

L'ordonnance du 7 avril 2016 relative notamment aux pouvoirs de sanction financière de l'inspection du travail les élargit aux manquements aux règles relatives aux documents de décompte de la durée du travail et des repos compensateurs, aux durées maximales, quotidiennes ou hebdomadaires de travail, à la durée minimale de repos quotidien, à la durée minimale de repos hebdomadaire.

La loi du 8 août 2016 a modifié l'articulation des normes en matière de durée du travail. Certaines dispositions en matière de durée du travail ont évolué : forfait-jours, aménagement du temps de travail, définition de l'astreinte, dispositions spécifiques à l'agriculture. Cette évolution a rendu nécessaire un travail d'actualisation des outils afin d'adapter la méthodologie de contrôle et les suites à apporter. La montée en puissance des sanctions administratives prononcées en matière de durée du travail (notamment en raison de défaut de décompte de la durée du travail) modifie la nature et les suites données aux contrôles.

L'action de contrôle est la plus significative sur quelques points cruciaux¹⁷³ : le contrôle de la durée du travail. Il s'agit du sujet principal de contrôle dans cette partie du Code du travail.

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

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

les durées maximales de travail. L'intervention sur ce champ s'exerce par le contrôle mais aussi par des décisions prises en tant qu'autorité administrative. Parallèlement, le système d'inspection du travail instruit des demandes de dérogation aux durées maximales du travail, une majorité de ces demandes étant renouvelées d'année en année.

les heures supplémentaires et les contreparties.

En matière de durée du travail, les textes de pénalité définissent une infraction par rapport à un salarié, de sorte que la même infraction peut donner lieu à autant de pénalités que de salariés employés dans les conditions infractionnelles constatées. Il en résulte parfois pour les agents de contrôle une grande quantité d'infractions à verbaliser.

Contrôles et sanctions dans les transports

En **Occitanie**, le contrôle d'un site de logistique et de transport a fait ressortir, à l'origine de conditions de travail difficiles, des clauses commerciales léonines faites par l'entreprise à ses sous-traitants entraînant le non-respect de certaines règles du Code de la route et du Code du travail : défaut de livret individuel de contrôle, de traçabilité des horaires de travail, de paiement du salaire minimum et des heures de nuit, non-respect des amplitudes horaires et temps de pause, etc.

Une entreprise **alsacienne** de transport routier de marchandises a été condamnée à plus de 210 000 € d'amendes pour 423 infractions relevées dans deux procédures pénales de l'inspection du travail : l'une portait sur la rémunération des conducteurs (absence d'indemnisation du travail de nuit et non attribution des repos compensateurs) ; la seconde concernait la réglementation sociale européenne et la durée du travail notamment le travail de nuit (limité à dix heures).

Le contrôle du travail de nuit¹⁷⁴

Les contrôles ont lieu parfois de nuit, même si l'objet initial de l'intervention est un autre thème que le travail de nuit¹⁷⁵. Cependant celui-ci produit sur la santé des effets perturbateurs et pathogènes largement répertoriés ; il constitue donc par lui-même un facteur de risque, qui doit d'autant plus être pris en compte qu'il concerne de façon régulière ou occasionnelle 2,8 millions de salariés¹⁷⁶, majoritairement des hommes, avec une présence importante de salariés du tertiaire notamment les employés d'entreprises de service et les conducteurs de véhicules.

174. Sur le travail de nuit des personnes de moins de 18 ans, voir L'inspection du travail en France en 2015, DGT, 2017.

175. Juridiquement défini comme celui qui est accompli entre 21 heures et 6 heures.

176. 3,5 millions si l'on additionne tous les travailleurs (incluant la fonction publique). Ces chiffres sont en constante augmentation depuis des années.



Les interventions en matière de paiement de salaires

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

Lorsque l'inspection du travail a connaissance d'une cessation de paiement de salaires, elle en informe généralement le procureur de la République, dans la mesure où cette cessation peut être un indice d'une défaillance de l'entreprise, qui intéresse la justice commerciale. L'article L. 631-5 du Code de commerce dispose que le tribunal de commerce peut être saisi « sur requête du ministère public aux fins d'ouverture de la procédure de redressement judiciaire ».

Le rapport adressé au procureur lui signalant la situation d'une entreprise qui ne verse plus les salaires de son personnel a pour objectif que le procureur de la République saisisse le tribunal de commerce d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire pour l'entreprise concernée. Cette dernière a en particulier pour effet la prise en charge de la rémunération des salariés par le Fonds national de garantie des salaires.

Ce rapport ne se substitue pas à un procès-verbal constatant l'infraction constituée par le non-paiement du salaire. L'information adressée au Parquet n'a aucune incidence sur la possibilité pour les salariés de saisir le Conseil de prud'hommes en référé pour obtenir le paiement de leur salaire. La mise en redressement judiciaire de leur employeur va permettre de déclencher une procédure afin de garantir les droits et les intérêts des salariés. Cette procédure s'applique aussi lorsque l'employeur disparaît. Elle peut également être utilisée pour alerter le tribunal sur la situation de l'entreprise, par exemple lorsque l'employeur diffère régulièrement le paiement des salaires.

Emploi d'enfants dans l'audiovisuel

Une société de production audiovisuelle des **Hauts-de-Seine** a fait l'objet d'un contrôle des conditions d'emploi d'enfants à la suite d'une plainte de parents pour non-paiement de salaire. Les investigations ont mis en lumière l'absence de relevés d'heures et de déclaration auprès du Guichet unique du spectacle occasionnel, des retards ou non-paiements de rémunération, des bulletins de paie non conformes, des paiements de gré à gré par chèque se substituant au virement réglementaire à la Caisse des dépôts et consignations. Une régularisation était attendue.

Les interventions en matière d'emploi et de formation

Le thème dénommé « emploi et formation » regroupe quelques domaines d'intervention ponctuelle de l'inspection du travail¹⁷⁷. Le sous-thème de l'apprentissage reste le plus important. Les références portent sur les conditions de travail des apprentis pour 42 %, dont près de la moitié sur la durée du travail des apprentis de moins de 18 ans. La part des actes administratifs portant opposition, suspension ou interdiction en matière d'emploi d'apprentis, actes qui devraient être tout à fait exceptionnels, reste à un niveau non négligeable : environ soixante-dix actes dans l'année.

Les références relatives à la formation professionnelle, quelques centaines chaque année, concernent le droit individuel à la formation, objet de négligences et de litiges, et les conditions d'emploi et de travail des stagiaires. Bien qu'également marginal, le sous-thème de la politique de l'emploi a fait l'objet d'une forte augmentation des références dès 2013, essentiellement due à l'évolution de la rubrique du maintien dans l'emploi et de la sauvegarde de l'emploi qui prend du poids par l'effet des mesures instituées en la matière, à la mise en œuvre desquelles l'inspection du travail et participe.

Une action conjointe entre inspection des fraudes et service de contrôle de la formation professionnelle de la Direccte pour assainir le marché de la formation dans le domaine de l'amiante (Direccte Pays-de-la-Loire)

Le marché de la formation est trop souvent opaque alors qu'il recouvre parfois des enjeux de premier ordre en matière de santé et sécurité au travail. Il en va ainsi des formations « amiante ».

Un contrôle conjoint des trois pôles de la Direccte a été réalisé sur tous les organismes qui dispensent des formations aux travailleurs réalisant des opérations relevant de la sous-section 4 (« interventions sur des matériaux amiantés », qu'on distingue de la sous-section 3 « opération de désamiantage ») dont le siège est en Pays de la Loire.

Ont ainsi collaboré étroitement à ce contrôle le Réseau des risques particuliers amiante de Pays de la Loire (le RRPa) et le Service recherche et contrôle de la formation professionnelle de la Direccte (SRC-pôle 3E), appuyés par le Pôle C pour son expertise en matière de délit de tromperie.

Un bilan qui alerte sur le marché de la formation

Le bilan fin d'année 2016 démontre l'efficacité de l'action. Les onze organismes de formation dont le siège se situe en Pays de la Loire ont été contrôlés :

- un organisme de formation sur les onze s'est mis en conformité ; →

¹⁷⁷Ce thème correspond uniquement à l'activité de l'inspection du travail dans ces domaines, où elle intervient de façon spécifique et occasionnelle par rapport d'autres services des Direccte tels que le pôle 3E et le service spécialisé de contrôle de la formation professionnelle.



- quatre organismes de formation sont toujours en phase de contrôle (mise en conformité, en attente de pièces justificatives, etc.) ;
- six organismes de formation ont pris la décision d'abandonner les formations amiante.

Pour les organismes de formation dont le siège n'est pas en Pays de la Loire, deux ont été contrôlés, dont l'un se met en conformité et l'autre abandonne les formations « amiante. »

4 - Le recours aux dispositifs de sanctions

Les sanctions administratives

L'ordonnance du 7 avril 2016 relative notamment aux pouvoirs de sanction de l'administration du travail élargit ceux-ci à une liste limitative de manquements au Code du travail. Les infractions n'ayant pas été dépénalisées, l'agent de contrôle de l'inspection du travail pourra, sur le constat de manquements commis dans une entreprise, choisir entre la sanction administrative et la voie pénale.

Dans ce dernier cas, indépendamment des procédures ordinaires de poursuites ou d'alternatives aux poursuites (rappel à la loi ou autre) engagées selon le choix du Parquet s'agissant d'infractions à des dispositions du Code du travail ou du Code pénal, l'ordonnance du 7 avril crée trois dispositifs complémentaires :

- la procédure d'ordonnance pénale : au 1^{er} juillet 2016, les contraventions au Code du travail, antérieurement exclues du champ de la procédure simplifiée, pourront être transmises par le procureur de la République au juge unique du Tribunal de police. Celui-ci prononce sans débat préalable et sans obligation de motivation soit une relaxe, soit une peine d'amende assortie le cas échéant de peines complémentaires. Le prévenu dispose de trente jours pour former opposition ;
- la possibilité pour l'autorité administrative (Direccte) de proposer, aussi bien aux personnes physiques que morales, de transiger sur la poursuite d'une infraction au Code du travail, tant que l'action publique n'a pas été mise en mouvement. Elle est cependant exclue pour les infractions passibles d'une peine d'emprisonnement d'un an ou plus, les contraventions pour lesquelles l'administration peut prononcer une amende, ainsi que certaines infractions spécifiques (travail illégal, discrimination, harcèlement, dispositions concernant les travailleurs handicapés, les travailleurs étrangers, l'inspection du travail, etc.). La proposition de transaction est faite dans les quatre mois (contravention) ou dans l'année (délit) suivant la clôture du procès-verbal. Elle se traduit par une amende, modulée selon des critères tenant aux circonstances, à la gravité de l'infraction, à la personnalité de son auteur ainsi qu'à l'importance de ses ressources et charges, et par des

prescriptions complémentaires à exécuter dans un délai imparti pour éteindre l'action publique. La personne visée peut refuser (et risquer des poursuites judiciaires) ; si elle accepte, la transaction est soumise à l'homologation du Procureur de la République. L'autorité administrative est tenue d'informer, selon la nature de l'infraction, soit le CHSCT, soit le CE (ou les DP à défaut) ;

- la possibilité pour l'agent de contrôle, concernant certaines infractions, d'établir un rapport au Direccte en vue d'une amende administrative, sous réserve de l'absence de poursuites pénales. Cette possibilité existait déjà en matière de détachement transnational de travailleur et de déclaration des salariés du BTP. Elle est élargie aux manquements en matière de durées maximales du travail, de repos, de décompte de la durée de travail, de salaire minimum légal ou conventionnel, d'installations sanitaires, de restauration et d'hébergement. Elle s'applique également à l'inobservation des décisions d'arrêts temporaires de travaux ou d'activité, de demande de mesure et vérification, et au non-respect des décisions et dispositions relatives à l'affectation des jeunes travailleurs. Le montant de l'amende est augmenté jusqu'à 10 000 €. La décision doit être motivée après une procédure contradictoire : l'employeur est invité à présenter ses observations dans un délai d'un mois et peut demander à ce que celui-ci soit prolongé d'un mois si les circonstances ou la complexité de la situation le justifient.

L'alternative à la voie pénale est grandement élargie, dans le but de donner davantage de réactivité et de crédit au dispositif de sanctions, au bénéfice de l'effectivité du droit du travail.

Amendes administratives en matière de PSI, 2016

Mois	Nombre de décisions	Montant des amendes
Janvier	25	122 750
Février	58	376 750
Mars	76	345 760
Avril	56	254 500
Mai	59	209 900
Juin	76	546 200
Juillet	90	738 500
Août	89	555 900
Septembre	90	403 450
Octobre	87	355 800
Novembre	82	340 200
Décembre	129	683 700
Total général	917	4 933,410



Le recours à la procédure pénale¹⁷⁸

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

Par rapport aux contrôles donnant lieu à constat d'infraction, la procédure de transmission par procès-verbal et donc de saisine de l'autorité judiciaire, est engagée dans une faible proportion des situations constatées (moins de 4 % en moyenne). Celle-ci intervient lorsqu'elle apparaît comme la seule solution possible ou lorsque l'infraction est particulièrement grave.

Le devenir des procédures est fonction des politiques pénales des parquets puis des juges du siège, mais aussi des moyens des tribunaux.

La répartition des procès-verbaux par thème et, plus détaillée, par « sous-thème », est relativement stable sur longue période. Le thème de la répression du travail illégal y occupe une place très prépondérante, autour de 40 % des procédures. Ensuite, un tiers des PV vise des infractions en matière de santé et de sécurité ; à l'intérieur de ce champ juridique, la répartition par sous-thème est imprécise parce que, le plus souvent, un seul procès-verbal vise une pluralité d'infractions en la matière. Ainsi, aux procédures visant exclusivement le risque cancérigène, l'absence d'équipements de protection ou encore l'exposition aux chutes de hauteur, il convient d'ajouter certains procès-verbaux classés « divers », de sorte que le total en est nécessairement plus important que ne le montrent les chiffres bruts. Les relations individuelles de travail captent une part plus faible des procédures (14 %), les autres thèmes étant numériquement marginaux.

Le suivi et l'animation de l'activité pénale

L'autorité centrale de l'inspection du travail a énoncé des règles qui doivent être suivies par les agents de contrôle et leur hiérarchie lors de la rédaction, de la transmission et du suivi d'un procès-verbal. L'Observatoire des suites pénales (OSP) au sein de la DGT a pour but de recenser l'ensemble des procès-verbaux dressés et transmis à la justice et d'en suivre les résultats, par une mise à jour permanente des suites données tant par les parquets que par les juridictions. La valorisation des procédures pénales incombe aux divers échelons du système d'inspection, que ce soit en interne, en favorisant la qualité du procès-verbal comme geste professionnel ultime mais essentiel, ou vis-à-vis des citoyens, en marquant le caractère inadmissible de certains agissements. Le suivi des procédures est réalisé par les unités départementales, qui transmettent les éléments actualisés à l'Observatoire des suites pénales.

178. Voir tableaux en ligne.

La majeure partie des procédures rédigées et transmises pendant une année n'ont pas encore de suite connue durant les années n+1, voire 2, du fait du délai de traitement par l'autorité judiciaire : en effet, il faut en moyenne cinq à six ans pour avoir connaissance de la suite réservée à une procédure.

Le suivi des procès-verbaux est un des thèmes récurrents des réunions des agents de contrôle, animées par leur hiérarchie, parfois avec les interlocuteurs habituels de l'inspection du travail au sein de la magistrature dans le ressort de chaque tribunal. Le propos est de faire le point des difficultés et de dénouer les éventuels blocages à la verbalisation.

Les relations que les parquets nouent avec l'inspection du travail résultent de diverses nécessités, la première étant la participation des agents verbalisateurs au traitement judiciaire des procédures. Les agents sont appelés à exprimer leur avis technique et juridique sur les procès-verbaux d'audition par officier de police judiciaire des personnes mises en cause. Ils assistent généralement à l'audience pénale. Plus généralement, les parquets sollicitent les services en tant que praticiens du droit du travail pour enrichir l'appréciation de certains faits susceptibles de poursuites ; ainsi les enjeux de la politique pénale du travail, souvent perçue comme réduite au travail illégal et aux accidents du travail graves, sont plus assimilables par les magistrats. Des échanges réguliers ont lieu sur les actions prioritaires, sur les dossiers sensibles, sur la rédaction des procès-verbaux, sur des questions juridiques et pratiques telles que les moyens de faciliter le travail des greffiers, les poursuites engagées exclusivement à l'encontre des personnes morales, ou encore la mise en application des peines alternatives aux poursuites¹⁷⁹. Dans certaines régions, des chartes traduisent les bonnes pratiques relationnelles souhaitées au niveau local par les deux administrations.

179. Un exemple de peine alternative proposée aux contrevenants en matière de santé et de sécurité au travail est l'obligation de suivre une formation de plusieurs jours à la prévention des risques. Ce dispositif est généralement réservé aux employeurs de petites entreprises, auteurs présumés d'infractions n'ayant pas entraîné d'accident grave.

Annexes

Conception et sources du présent rapport

Le rapport sur l'inspection du travail apporte chaque année les éléments exigés par les conventions de l'OIT, mais ne se limite pas à ces informations obligatoires. Les rapports successifs constituent une série qui offre, de façon cumulative, des données supplémentaires : le lecteur intéressé par un sujet particulier, ou pluriannuel, dont le traitement est prévu ou non par les conventions, pourra utilement se reporter aux rapports des années précédentes¹⁸⁰ pour y chercher des informations qui peuvent s'y trouver.

Pour mémoire, les documents complémentaires indiqués dans le corps du texte sont consultables en ligne sur le site du ministère du Travail :

<http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publicationsofficielles/rapports/>

Des précisions sur le rapport, ou des extraits en version numérique, peuvent être demandés, et des suggestions apportées, à l'adresse suivante :

dgt.sat@travail.gouv.fr

Les données chiffrées présentées sont issues de différentes sources :

- DGT ;
- système de gestion des ressources humaines, DRH ;
- INSEE, AcoSS, Dares, Mutualité sociale agricole, Direction des affaires maritimes, s'agissant du tissu socio-économique ;
- Système d'information Wiki't, extraction de 2017 en ce qui concerne les interventions ;
- Autorité de sûreté nucléaire (ASN) en ce qui concerne son activité ;
- Inspection du travail dans les armées, pour ce qui lui incombe ;
- INTEFP, sur la formation des agents du système.

Une explication des abréviations et sigles utilisés et un glossaire sont disponibles ci-dessous en annexe.



Textes de référence pour la rédaction du rapport annuel au BIT sur l'inspection du travail

L'article R 8121-13 du Code du travail dispose :

« La Direction générale du travail a autorité sur les services déconcentrés et est chargée de l'application de la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT) du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail, ainsi que de la convention n° 129 du 25 juin 1969 sur l'inspection du travail en agriculture, et de la convention n° 178 du 22 octobre 1996 sur l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer.

Elle exerce à ce titre pour les agents de l'inspection du travail la fonction d'autorité centrale, d'organe central et d'autorité centrale de coordination prévue par ces conventions.

Elle a autorité sur les agents de l'inspection du travail dans le champ des relations du travail. »

Le présent rapport répond aux obligations de la convention internationale du travail n° 81 (1947) concernant l'inspection du travail (industrie et commerce), que la France a ratifiée le 16 décembre 1950.

L'article 20 de la convention n° 81 dispose :

- « 1 - L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle.
- 2 - Ces rapports seront publiés dans un délai raisonnable ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.
- 3 - Des copies des rapports annuels seront communiqués au directeur général du Bureau international du travail dans un délai raisonnable après parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois. »

L'article 21 de cette même convention dispose :

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

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

Il répond également aux obligations de la convention internationale du travail n° 129 (1969) concernant l'inspection du travail en agriculture, que la France a ratifiée le 28 décembre 1972.

L'article 26 de la convention n° 129 dispose :

1. L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel sur l'activité des services d'inspection dans l'agriculture, soit sous forme d'un rapport séparé, soit comme partie de son rapport annuel général.
2. Ces rapports annuels seront publiés dans un délai raisonnable, ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.
3. Des copies des rapports annuels seront communiquées au directeur général du Bureau international du Travail dans un délai de trois mois après leur publication.



L'article 27 de cette même convention dispose :

Les rapports annuels publiés par l'autorité centrale d'inspection porteront notamment sur les sujets suivants, pour autant que ces sujets relèvent du contrôle de cette autorité:

- a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail dans l'agriculture;
- b) personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture;
- c) statistiques des entreprises agricoles soumises au contrôle de l'inspection et nombre des personnes occupées dans ces entreprises;
- d) statistiques des visites d'inspection;
- e) statistiques des infractions commises et des sanctions infligées;
- f) statistiques des accidents du travail et de leurs causes;
- g) statistiques des maladies professionnelles et de leurs causes.

Ce rapport répond enfin aux obligations de la convention internationale du travail n° 178 (1996) concernant l'inspection du travail pour les gens de mer, que la France a ratifiée le 27 avril 2004.

L'article 8 de la convention n° 178 dispose :

1. L'autorité centrale de coordination tiendra des registres des inspections des conditions de travail et de vie des gens de mer.
2. Elle publiera un rapport annuel sur les activités d'inspection, y compris une liste des institutions et organisations autorisées à procéder à des inspections en son nom. Ce rapport devra être publié dans un délai raisonnable, ne dépassant en aucun cas six mois, à partir de la fin de l'année à laquelle il se réfère.

Textes parus en 2016 en lien avec l'activité de l'inspection du travail

Directives européennes

Règlement (UE) 2016/425 du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2016 relatif aux équipements de protection individuelle et abrogeant la directive 89/686/CEE du Conseil.

Règlement (UE) 2016/1179 de la Commission du 19 juillet 2016 modifiant, aux fins de son adaptation au progrès technique et scientifique, le règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.

Lois et ordonnances

Ordonnance n° 2016-128 du 10 février 2016 portant diverses dispositions en matière nucléaire

Loi n° 2016-372 du 30 mars 2016 autorisant la ratification du protocole relatif à la convention n° 29 de l'Organisation internationale du travail sur le travail forcé, 1930

Loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France

Ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires (1)

Loi n° 2016-731 du 3 juin 2016 renforçant la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement, et améliorant l'efficacité et les garanties de la procédure pénale (article 83)

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une république numérique

Loi n° 2016-1524 du 14 novembre 2016 visant à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias (articles 2 à 5)

Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique



Décrets

Décret n° 2016-27 du 19 janvier 2016 relatif aux obligations des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre dans le cadre de la réalisation de prestations de services internationales

Décret n° 2016-88 du 1^{er} février 2016 portant publication de la convention n° 187 de l'Organisation internationale du travail relative au cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, adoptée à Genève le 15 juin 2006

Décret n° 2016-135 du 9 février 2016 modifiant les livres III, VII et VIII du Code du travail applicable à Mayotte

Décret n° 2016-175 du 22 février 2016 relatif à la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics

Décret n° 2016-190 du 25 février 2016 relatif aux mentions figurant sur le bulletin de paie

Décret n° 2016-198 du 25 février 2016 modifiant le décret n° 2011-619 du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail à La Poste ainsi que le décret n° 2011-1063 du 7 septembre 2011 relatif aux comités techniques de La Poste

Décret n° 2016-196 du 25 février 2016 relatif aux délais prévus par l'article 12 du décret n° 2014-128 du 14 février 2014 relatif à la toxicovigilance

Décret n° 2016-299 du 14 mars 2016 relatif aux attributions, composition, mandats et fonctionnement du Conseil national de l'inspection du travail

Décret n° 2016-303 du 15 mars 2016 relatif aux modalités d'exercice du droit d'alerte et de retrait des gens de mer à bord des navires

Décret n° 2016-344 du 23 mars 2016 fixant une valeur limite d'exposition professionnelle contraignante pour le styrène

Décret n° 2016-345 du 23 mars 2016 relatif à la composition et au fonctionnement de la délégation unique du personnel

Décret n° 2016-346 du 23 mars 2016 relatif à la composition et au fonctionnement de l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du Code du travail

Décret n° 2016-418 du 7 avril 2016 adaptant le titre VI du livre II de la première partie du Code du travail aux entreprises de transport détachant des salariés roulants ou navigants sur le territoire national et modifiant le Code des transports

Décret n° 2016-453 du 12 avril 2016 relatif à certaines modalités de déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel

Décret n° 2016-510 du 25 avril 2016 relatif au contrôle de l'application du droit du travail

Décret n° 2016-548 du 4 mai 2016 relatif à la mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés

Décret n° 2016-550 du 3 mai 2016 relatif à la mise sur le marché des ascenseurs et des composants de sécurité pour ascenseurs

Décret n° 2016-558 du 6 mai 2016 portant dispositions relatives au corps de l'inspection du travail

Décret n° 2016-559 du 6 mai 2016 modifiant le décret n° 2011-182 du 15 février 2011 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps de l'inspection du travail et à l'emploi de responsable d'unité départementale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Décret n° 2016-611 du 18 mai 2016 fixant les dates limites pour la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative

Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail

Décret n° 2016-754 du 7 juin 2016 définissant les travaux et activités mentionnés à l'article L. 5541-1-1 du Code des transports

Décret n° 2016-755 du 8 juin 2016 relatif au régime de la durée du travail des salariés des entreprises du secteur du transport ferroviaire et des salariés affectés à des activités ferroviaires au sens de l'article L. 2161-2 du Code des transports

Décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel

Décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016 relatif aux modalités d'établissement de listes, à l'exercice et à la formation des défenseurs syndicaux intervenant en matière prud'homale

Décret n° 2016-1010 du 21 juillet 2016 relatif à la mise en conformité des dispositions nationales avec le droit de l'Union européenne sur la réception et la surveillance du marché des tracteurs agricoles et forestiers



Décret n° 2016-1030 du 26 juillet 2016 relatif aux centres de formalités des entreprises

Décret n° 2016-1044 du 29 juillet 2016 relatif à la transmission dématérialisée des déclarations et attestations de détachement de salariés et autorisant un traitement des données à caractère personnel qui y figurent

Décret n° 2016-1074 du 3 août 2016 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques (avec rectificatif)

Décret n° 2016-1102 du 11 août 2016 autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « compte personnel de prévention de la pénibilité »

Décret n° 2016-1192 du 1^{er} septembre 2016 relatif aux dépenses déductibles de la contribution prévue à l'article L. 5212-9 du Code du travail, en application de l'article L. 5212-11 du Code du travail

Décret n° 2016-1193 du 1^{er} septembre 2016 fixant la période durant laquelle se déroule le scrutin visant à la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés

Décret n° 2016-1239 du 20 septembre 2016 relatif aux dérogations en matière d'hébergement collectif des travailleurs saisonniers agricoles

Décret n° 2016-1318 du 5 octobre 2016 relatif aux opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage

Décret n° 2016-1331 du 6 octobre 2016 relatif aux obligations des entreprises en matière de vestiaires et de restauration sur les lieux de travail

Décret n° 2016-1358 du 11 octobre 2016 relatif aux conditions d'exercice des collaborateurs médecins dans les services de santé au travail

Décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité

Décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016 relatif à la procédure de restructuration des branches professionnelles

Décret n° 2016-1417 du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration

Décret n° 2016-1418 du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration

Décret n° 2016-1437 du 25 octobre 2016 relatif à l'appréciation du franchissement du seuil de 300 salariés en matière d'information-consultation et de fonctionnement du comité d'entreprise

Décret n° 2016-1512 du 8 novembre 2016 relatif à la déclaration de chantiers forestiers et sylvicoles

Décret n° 2016-1549 du 17 novembre 2016 relatif à certaines dispositions de la partie réglementaire du Code des transports

Décret n° 2016-1550 du 17 novembre 2016 relatif à certaines dispositions de la partie réglementaire du Code des transports

Décret n° 2016-1551 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés

Décret n° 2016-1552 du 18 novembre 2016 relatif aux congés autres que les congés payés

Décret n° 2016-1553 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés

Décret n° 2016-1554 du 18 novembre 2016 relatif au congé de proche aidant

Décret n° 2016-1555 du 18 novembre 2016 relatif aux congés autres que les congés payés

Décret n° 2016-1567 du 21 novembre 2016 relatif à la généralisation de la déclaration sociale nominative

Décret n° 2016-1629 du 29 novembre 2016 portant publication de la convention n° 181 de l'Organisation internationale du travail relative aux agences d'emploi privées, adoptée à Genève le 19 juin 1997

Décret n° 2016-1676 du 5 décembre 2016 relatif au vote par voie électronique pour l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise

Décret n° 2016-1733 du 14 décembre 2016 portant application de l'article 113 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

Décret n° 2016-1748 du 15 décembre 2016 relatif à l'interopérabilité du système d'information des prestations de services internationales (SIPSI) et du système d'information de la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics (SI-CIP) ainsi qu'à la dématérialisation de la déclaration subsidiaire de détachement effectuée par les maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre



Décret n° 2016-1761 du 16 décembre 2016 relatif aux modalités selon lesquelles s'exercent les contestations relatives aux experts agréés auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel

Décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016 relatif à la dématérialisation des bulletins de paie et à leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité

Décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise

Décret n° 2016-1818 du 22 décembre 2016 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail

Règlement (UE) 2016/918 de la Commission du 19 mai 2016 modifiant, aux fins de son adaptation au progrès technique et scientifique, le règlement (CE) n° 1272/2008 du Parlement européen et du Conseil relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges

Arrêtés, avis et décisions

Arrêté du 2 février 2016 modifiant l'arrêté du 23 décembre 2015 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture d'un concours pour l'accès au cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail

Arrêté du 9 février 2016 pris pour l'application de l'article L. 3132-25-6 du Code du travail et autorisant l'ouverture dominicale des commerces de détail situés dans des gares

6 arrêtés du 5 février 2016 délimitant des zones touristiques internationales en application de l'article L. 3132-24 du Code du travail

Arrêté du 11 février 2016 portant retrait d'habilitation d'un organisme et fixant la liste des organismes habilités pour procéder aux examens CE de type, à l'évaluation de systèmes de garantie de qualité CE et à l'évaluation et à la surveillance des systèmes d'assurance qualité CE concernant les équipements de protection individuelle

Arrêté du 22 février 2016 relatif à la délivrance des attestations de familiarisation en matière de sécurité et de sûreté à bord des navires

Arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du Code du travail

Arrêté du 1^{er} mars 2016 fixant le nombre de postes offerts au titre de l'année 2016 au concours pour l'accès au cycle préparatoire au concours interne de l'inspection du travail

Arrêté du 1^{er} mars 2016 relatif aux modalités de l'évaluation des risques résultant de l'exposition aux rayonnements optiques artificiels en milieu de travail

Arrêté du 1^{er} mars 2016 relatif aux conditions d'accréditation des organismes pouvant procéder au mesurage de l'exposition aux rayonnements optiques artificiels en milieu de travail

Arrêté du 2 mars 2016 relatif à l'aptitude médicale à la navigation

Arrêté du 3 mars 2016 fixant le nombre de postes offerts aux concours pour le recrutement des inspecteurs du travail ouverts au titre de l'année 2016

Arrêté du 14 mars 2016 approuvant le règlement intérieur du Conseil national de l'inspection du travail

Arrêté du 21 mars 2016 fixant la liste des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi bénéficiant d'une majoration du contingent annuel d'autorisations d'absence prévu par l'article 75-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Arrêté du 23 mars 2016 fixant une valeur limite d'exposition professionnelle indicative pour un agent chimique (styrène)

Arrêté du 21 mars 2016 relatif à l'organisme chargé de la réception des déclarations des produits chimiques dans le cadre des articles L.4411-4 du Code du travail et 1342-13 du Code de la santé publique

Arrêté du 12 avril 2016 relatif aux formations à la haute tension à bord des navires

Arrêté du 14 avril 2016 portant retrait d'habilitation de trois organismes chargés de procéder à l'évaluation de la conformité de certaines machines et actualisant la liste des organismes habilités

Arrêté du 22 avril 2016 fixant les modèles de déclaration de détachement

Arrêté du 6 mai 2016 fixant le nombre et la liste des emplois ouvrant droit à l'accès au grade de directeur du travail hors classe



Arrêté du 6 juin 2016 modifiant l'arrêté du 18 décembre 2008 relatif aux modalités de contrôle des pulvérisateurs à rampe et pour arbres et arbustes pris en application de l'article D. 256-28 du Code rural et de la pêche maritime

Arrêté du 15 juin 2016 portant agrément d'organismes pour effectuer le contrôle des manèges, machines et installations pour fêtes foraines ou parcs d'attractions

Arrêté du 17 juin 2016 portant agrément d'organismes pour effectuer le contrôle des manèges, machines et installations pour fêtes foraines ou parcs d'attractions

Arrêté du 22 juin 2016 portant modification de l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires (divisions 110, 130, 140, 150, 211, 215, 221, 226, 227 et 228)

Arrêté du 27 juin 2016 modifiant l'arrêté du 24 novembre 2003 relatif aux emballages des déchets d'activités de soins à risques infectieux et assimilés et des pièces anatomiques d'origine humaine

Arrêté du 29 juin 2016 relatif à l'attestation de détachement des salariés roulants et navigants des entreprises de transport

Arrêté du 25 juillet 2016 définissant les critères de certification des compétences des personnes physiques opérateurs de repérages, d'évaluation périodique de l'état de conservation des matériaux et produits contenant de l'amiante, et d'examen visuel après travaux dans les immeubles bâtis et les critères d'accréditation des organismes de certification

Arrêté du 25 juillet 2016 portant application au corps de l'inspection du travail des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

Arrêté du 25 juillet 2016 modifiant l'arrêté du 21 juin 2013 portant agrément d'organismes habilités à dispenser la formation à la sécurité des travailleurs intervenant en milieu hyperbare

Arrêté du 1^{er} août 2016 modifiant l'arrêté du 12 février 2010 fixant les conditions d'affectation des inspecteurs-élèves du travail

Arrêté du 8 août 2016 fixant au titre de l'année 2016 le nombre de postes offerts à l'examen professionnel d'accès au grade de contrôleur du travail hors classe

Arrêté du 12 août 2016 fixant les modalités d'organisation et la nature de l'épreuve du concours réservé pour l'accès au corps de l'inspection du travail

Arrêté du 17 août 2016 relatif à la prévention des sinistres dans les entrepôts couverts soumis à autorisation sous la rubrique 1510, y compris ceux relevant également de l'une ou plusieurs des rubriques 1530, 1532, 2662 ou 2663 de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement

Arrêté du 18 août 2016 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture d'un concours réservé pour l'accès au corps de l'inspection du travail

Arrêté du 2 septembre 2016 modifiant l'arrêté du 13 avril 2010 modifié relatif à la prévention des risques présentés par les stockages d'engrais solides à base de nitrate d'ammonium soumis à autorisation au titre de la rubrique 4702 et les stockages de produits soumis à autorisation au titre de la rubrique 4703 et l'arrêté du 6 juillet 2006 modifié relatif aux prescriptions générales applicables aux installations classées soumises à déclaration sous la rubrique n° 4702

Arrêté du 21 octobre 2016 autorisant au titre de l'année 2017 l'ouverture des concours externe, interne et du troisième concours pour le recrutement d'inspecteurs du travail

Arrêté du 8 novembre 2016 fixant le modèle de déclaration subsidiaire de détachement du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage

Arrêté du 21 novembre 2016 relatif à la procédure et aux modalités de l'agrément des organismes de formation aux travaux sous tension sur les installations électriques visés à l'article R. 4544-11 du Code du travail

Arrêté du 30 novembre 2016 fixant les données de la déclaration sociale nominative adressées aux administrations et organismes compétents

Arrêté du 12 décembre 2016 définissant les modalités de formation à la sécurité des travailleurs exposés au risque hyperbare

Arrêté du 15 décembre 2016 pris pour l'application de l'article L.121-6 du Code de la route

Arrêté du 15 décembre 2016 relatif à l'attestation de détachement des salariés roulants et navigants des entreprises de transport

Arrêté du 21 décembre 2016 définissant les procédures d'interventions hyperbares exécutées avec immersion et les formations des travailleurs relevant de la mention B « secours et sécurité » option police nationale (avec rectificatif)

Liste des sociétés coopératives ouvrières de production pour l'année 2016 (Journal Officiel du 23 mars)



Avis

Avis aux fabricants, distributeurs et utilisateurs d'équipements de protection individuelle (EPI) destinés à protéger des produits phytopharmaceutiques paru au JO du 9 juillet 2016

Avis aux fabricants, importateurs, distributeurs, vendeurs, loueurs et utilisateurs de déchiqueteuses à goulotte horizontale ou quasi-horizontale et à chargement manuel (JORF du 22 septembre 2016)

Circulaires et instructions

Instruction DGT du 19 avril 2016 relative à l'élaboration et à la mise en œuvre du troisième Plan de santé au travail (PST 2016-2020)

Instruction DGT n° 2016/02 du 17 mai 2016, relative aux contrôles de l'inspection du travail dans le cadre de l'Euro 2016, adressée aux Direccte des Hauts de France, d'Île de France, d'ARA, de PACA et Nouvelle Aquitaine

Instruction n° DGS/VSS2/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/2016/171 du 27 mai 2016 relative au Plan national canicule 2016

Circulaire n° DGRFP-MADE-DGT-DARES/2016/196 du 15 juin 2016 relative à l'accompagnement du développement des très petites entreprises (TPE) et des moyennes entreprises (PME) et de la qualité de l'emploi

Circulaire du 17 juin 2016 de présentation des dispositions générales de procédure pénale immédiatement applicables de la loi n° 2016-731 du 3 juin 2016 renforçant la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement, et améliorant l'efficacité et les garanties de la procédure pénale (*page 6*)

Circulaire n° DGRFP-MADE-DGT-DARES/2016/196 du 15 juin 2016 relative à l'accompagnement du développement des très petites entreprises (TPE) et des moyennes entreprises (PME) et de la qualité de l'emploi

Instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité

Circulaire du 18 juillet 2016 du droit pénal du travail - Présentation de l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 - Coordination des sanctions administratives et pénales en droit du travail

Note d'information n° DGT/CT3/IPE/2016/301 du 4 octobre 2016 relative aux relations entre, les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, les agents de contrôle de l'inspection du travail et l'inspecteur de l'armement pour les poudres et explosifs en matière de prévention du risque pyrotechnique

Note d'information interministérielle n° GS/VSS2/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/2016/326 du 2 novembre 2016 relative à la prévention et la gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid 2016-2017

Documents disponibles en ligne

- 1 - L'inspection du travail dans les armées
- 2 - Organigramme de l'Inspection du travail dans les armées
- 3 - Évolution des effectifs du SIT
- 4 - Activité de l'IT de l'ASN
- 5 - Nombre d'interventions plans et campagne
- 6 - Nombre d'interventions chutes de hauteur
- 7 - Nombre d'interventions amiante
- 8 - Nombre d'interventions égalité professionnelle
- 9 - Nombre de suites santé sécurité (1)
- 10 - Nombre de suites santé sécurité (2)
- 11 - Nombre de suites chutes
- 12 - Nombre de suites accidents
- 13 - Glossaire et abréviations



Table des matières

Avant-propos

Note liminaire (ou « comment lire » le rapport au BIT)

Chiffres clés

I - Champs d'intervention, organisation, moyens de fonctionnement	9
A - Une compétence généraliste	9
1. Le périmètre de d'intervention	9
2. Des missions réparties entre plusieurs services	11
Compétence de l'autorité de sureté nucléaire (ASN)	
Compétence des DREAL et DRIEE	
L'inspection du travail dans les armées	
3. Les secteurs d'intervention	14
Dans le secteur agricole	
En matière de transport	
Compétence et organisation dans le secteur maritime	
Dans les anciens établissements publics, régies ou sociétés nationales	
4. Les domaines de compétence restreinte	19
B - L'organisation du système d'inspection du travail	22
1. L'organisation issue de la réforme dite du « Ministère fort »	22
L'unité de contrôle (UC), unité territoriale de base	
L'intervention à l'échelon national :	
le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC)	
2. Des institutions et organes centraux	25
La Direction générale du travail	
Le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT)	
Pilotage et animation du système : le service d'animation territoriale	
L'organisme dédié à la formation en matière de travail : l'INTEFP	
3. Les services régionaux	30
Direccte, Dieccte et Pôle T	
Le Pôle T	
L'unité départementale (UD)	

4. Coopérations et partenariats	33
L'échelon européen	
La coopération internationale	
C - Ressources et gestion	35
1. Les ressources humaines	35
Les effectifs de l'inspection du travail	
Le corps de l'inspection du travail	
Le corps des contrôleurs du travail	
Rémunération et carrière des agents	
L'accompagnement des évolutions des métiers et des agents	
2. La formation des agents du système d'inspection du travail	39
3. La protection fonctionnelle	41
Le dispositif d'accompagnement	
La protection fonctionnelle des agents en 2016	
Les agents victimes	
II - L'activité de l'inspection du travail en 2016	48
A - La transformation du fonctionnement	48
1. Un renforcement significatif des moyens juridiques	48
2. Un recentrage du mode de fonctionnement	51
3. Un système d'information orienté vers le partage interne	52
4. La politique du Travail	53
Les principaux axes de l'activité	
Les champs prioritaires	
Adapter les interventions aux spécificités des entreprises	
Evaluer l'action et son impact	
Expliquer et valoriser l'action des services	
B - Double mission : informer / intervenir	56
1. Informer les acteurs du monde du travail	57
Le rôle des différents échelons du système	
La section d'inspection du travail	
Les services de renseignement	
L'observatoire de la demande de renseignement	
À l'échelon régional	
À l'échelon national	
2. La fonction de contrôle et d'intervention	59
La programmation de l'activité	
Les moyens d'intervention, les suites du contrôle	



C - L'activité des services en 2016	64
1. L'action en faveur de l'accès au droit et le conseil	64
2. Aperçu général des interventions en milieu de travail	71
L'activité des inspections du travail spécifiques	
- Dans les centrales nucléaires	
- Dans les mines et carrières	
- Dans les emprises de la défense nationale	
Des interventions adaptées à certains secteurs	
- Le secteur agricole	
- Le secteur maritime	
- Dans le secteur du transport routier	
3. L'activité par domaines d'intervention	83
Une mission primordiale : réduire le travail illégal	84
- La mobilisation des services de contrôle	
- Les unités régionales d'appui et de contrôle en matière de lutte contre le travail illégal (URACTI)	
- L'apport central du Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC)	
- Développement de la coopération intra-européenne	
- Les interventions en matière de travail illégal	
- Le travail illégal dans le secteur de la construction et des travaux publics	
- Contre les fraudes à la prestation de service internationale : réduire la concurrence déloyale	
Santé, sécurité : deux objectifs majeurs	106
- Un renforcement significatif des moyens juridiques d'intervention	
- Un renforcement organisationnel de longue portée	
- Le réseau régional sur des risques particuliers, ou l'unité régionale de contrôle des risques particuliers	
- Un réseau d'agents référents sur les plans régionaux de santé au travail (PRST)	
- Santé et sécurité : le champ d'intervention majoritaire	
- Des actions en mode collectif	
- Accidents et maladies professionnelles	
- Sur l'évaluation des risques	
- Danger grave et imminent - Droit d'alerte et de retrait	
- Interventions d'urgence	
- Sur les chutes de hauteur	
- Les enquêtes relatives aux accidents du travail	
- Maladies professionnelles	
- Locaux et ambiances de travail	
- Partenariat avec l'Inspection des poudres et explosifs	

- Sur les équipements de travail	
- Des actions en mode système afin d'assurer la sécurité des travailleurs	
- Sur le risque chimique	
- Les risques liés à l'amiante	
- Le contrôle de l'exposition aux rayonnements ionisants	
- Le contrôle des chantiers de construction	
- L'action en matière de pénibilité	
- Le travail des jeunes	
- La prévention des risques psycho-sociaux	
- Les interventions en matière de violence et harcèlement à l'encontre des femmes	
- Les relations avec les services de santé au travail	
- Les échanges d'information avec les caisses de Sécurité sociale	
Les interventions en matière de relations collectives du travail	140
- L'appui au dialogue social	
- Les interventions en matière d'institutions représentatives du personnel	
- Les interventions en matière d'accords collectifs	
- L'incitation à établir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes par la négociation	
- Les interventions dans les conflits collectifs	
Les interventions en matière de relations individuelles de travail	148
- Les interventions en matière de libertés et de droits fondamentaux	
- Sur le droit des contrats de travail	
Les interventions en matière d'organisation du temps de travail et de rémunération	151
- Le contrôle de la durée du travail	
- Le contrôle du travail de nuit	
- Les interventions en matière de paiement de salaires	
Les interventions en matière d'emploi et de formation	154
4. Le recours aux dispositifs de sanctions	155
- Les sanctions administratives	
- Le recours à la procédure pénale	
- Le suivi et l'animation de l'activité pénale	



Conception et sources du rapport	160
Textes de référence	161
Les textes parus en 2016 en lien avec l'activité de l'inspection du travail	164
Documents disponibles en ligne	174

Conception et coordination

Ministère du Travail

Direction générale du travail (DGT)

Service d'animation territoriale

Département du pilotage du système d'inspection du travail

Délégation à l'information et à la communication (Dicom)

Éditions

N° ISBN 978-2-11-139009-6

L'inspection du travail en France en 2016 est le rapport remis par le Gouvernement français au Bureau international du travail (BIT) dans le cadre des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).

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

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

Ministère du Travail
Direction générale du travail
Service d'animation territoriale
Département du pilotage du système d'inspection du travail
39/43, quai André Citroën 75902 Paris cedex 15

