MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
du travail

L'inspection du travail en France en 2023

BILANS & RAPPORTS

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

Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles
Direction générale du travail
Sous-direction de l'animation territoriale du système de l'inspection du travail
Bureau du pilotage du système d'inspection du travail

En application des dispositions du code de la propriété intellectuelle,
toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication
est strictement interdite sans l'autorisation expresse de l'éditeur.
Il est rappelé à cet égard, que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger
l'équilibre économique des circuits du livre.

Avant-propos

L'année 2023 a été marquée par le lancement et la mise en œuvre du nouveau Plan national d'action pluriannuel 2023-2025. Élaboré par la DGT après une large consultation des agents du système d'inspection du travail, il porte des objectifs ambitieux axés sur la présence renforcée des agents de contrôle en entreprise et sur les chantiers, ainsi que sur la protection des droits fondamentaux des travailleurs : prévention des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles, lutte contre les fraudes, réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, protection des travailleurs les plus vulnérables et amélioration du dialogue social en entreprise. La mobilisation de l'ensemble des agents du système d'inspection du travail et l'évaluation de l'impact des actions sont inscrites dans ce plan national d'action, dans une optique de recherche d'efficacité collective.

La mise en œuvre du plan national d'action s'appuie sur l'organisation de campagnes nationales ciblées et déclinées au niveau local, afin d'agir efficacement sur des situations de travail identifiées à risques, sur tout le territoire et dans une même temporalité. Celles-ci se conjuguent avec des actions collectives locales à la main des services déconcentrés.

La première campagne nationale de l'année visait à garantir le respect des droits des salariés en temps partiel dans les secteurs de la propreté, des services à la personne et de l'aide à domicile. Après une période d'information et de sensibilisation des différents acteurs des branches concernées, la campagne s'est prolongée par des actions de contrôle en entreprises. Le bilan de cette campagne a permis de tirer les enseignements des contrôles et de les partager avec les branches concernées. La seconde campagne lancée au second semestre portait sur le contrôle des équipements mobiles et de levage, dans un objectif de prévention des risques d'accident du travail ; elle s'achèvera en 2024 et fera également l'objet d'un bilan partagé.

À l'occasion de ces campagnes, la DGT mobilise et accompagne les agents du système d'inspection du travail (SIT) en mettant à leur disposition des outils (parcours d'intervention, fiches, etc.) présentés lors de séminaires et disponibles sur l'intranet du SIT. Il est à noter qu'ils disposent depuis l'été 2023 d'un nouveau système d'information : SUiT (système unifié de l'inspection du travail), outil plus ergonomique et intuitif permettant plus d'échanges et un meilleur suivi des sujets incontournables du PNA.

Le système d'inspection du travail s'est également fortement mobilisé en amont et pendant les périodes de forte chaleur (plan vigilance canicule) pour vérifier la mise en place de mesures de prévention dans les secteurs les plus exposés, lors de travaux en extérieur. Une réflexion est menée à cet égard pour adapter la réglementation actuelle en matière de risques liés au changement climatique.

Par ailleurs, la prévention des accidents du travail reste un impératif, au cœur des missions du SIT. C'est la raison pour laquelle le ministère du Travail a déployé une campagne nationale de sensibilisation d'envergure autour du slogan « Sécurité au travail : responsabilité de l'entreprise, vigilance de tous ». En alertant sur les causes des accidents graves et mortels, cette campagne « choc » a pour objectif de provoquer une prise de conscience des employeurs, des travailleurs et du grand public, compte tenu de l'importance du phénomène, avec deux morts par jour au travail. En complément, la déclinaison territoriale du 4e Plan santé au travail et du Plan de lutte contre les accidents du travail graves et mortels contribue à la prévention des risques professionnels par des actions ciblées sur l'ensemble du territoire, avec les partenaires concernés.

Enfin, avec le Plan national de lutte contre le travail illégal (2023-2027), la coopération interministérielle à laquelle participent les agents du SIT vise plusieurs objectifs : mieux contrôler par le ciblage, la priorisation et le renforcement des contrôles, et mieux sanctionner, recouvrer et réparer les préjudices liés au travail illégal. La lutte contre les faux statuts se renforce par des stratégies communes vis-à-vis de certaines plateformes de mise en relation, la lutte contre les fraudes à la mobilité internationale des travailleurs et la traite des êtres humains.

De plus, en matière de lutte contre les fraudes, un engagement des agents est également à souligner à l'occasion de l'organisation de la Coupe du monde de Rugby, avec des contrôles coordonnés sur les sites concernés. Le retour d'expérience conduira les services à être pleinement préparés et mobilisés lors des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris en 2024.

Sur tous ces sujets, la participation de la France en matière de coopération européenne et internationale est essentielle pour contribuer à des relations et conditions de travail plus protectrices des travailleurs.

PIERRE RAMAIN
Le directeur général du travail

Table des matières

Avant-propos 3
Chiffres-clés 8
Faits marquants 10

I - Organisation et compétence du SIT 15

A - Une organisation en système 15

1 - L'échelon national : la DGT 15

Mission d'autorité centrale du système d'inspection du travail 15
Les sous-directions de la DGT 18

2 - Les échelons territoriaux 19

Les DREETS : l'échelon régional 21
Les DDETS : l'échelon départemental 22

3 - La ligne hiérarchique du SIT 22

B - Une compétence généraliste, des spécificités sectorielles 24

1 - Une compétence généraliste 25

Compétence matérielle et juridique 25
Compétence géographique, couverture territoriale 26
Compétence et frontières 29

2 - Des spécificités sectorielles 30

Compétence dans le secteur agricole 30
Compétence en matière de transport 30
Compétence dans le secteur maritime 30
Compétence au sein des mines et carrières à ciel ouvert et les barrages hydro électriques concédés 31

3 - Inspection du travail assimilée 31

L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) 32
L'inspection du travail dans les armées (ITA) 33

II - Les moyens du SIT 35

A - Les moyens humains 35

1 - Le statut et les effectifs du SIT 35

Les effectifs du SIT 35

Les règles relatives à la mobilité, la nomination et l'affectation des agents relevant du SIT 37

2 - Le recrutement et la formation 38

Le recrutement 38

3 - La protection fonctionnelle et les incidents de contrôle 41

B - Les moyens matériels 43

1 - Les locaux 43

2 - Les moyens d'action 43

3 - Les outils numériques 44

Les systèmes d'information du SIT 44

La Direction du numérique (DNUM) 49

C - Les moyens juridiques et le cadre d'action du SIT 50

1 - Pouvoirs et prérogatives du SIT 50

L'étendue des pouvoirs des agents de l'inspection du travail 50

Des prérogatives concernant les personnes détenues en situation de travail 50

2 - Les principes de déontologie 51

Prévention des conflits d'intérêts 51

Devoir d'information du public 52

Le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT) 53

3 - Les outils juridiques 54

Les mises en demeure 55

La demande de vérification 56

Les référés 57

La possibilité de retirer des salariés de situations dangereuses 58

Les sanctions administratives 61

La verbalisation et les différentes suites pénales 64

Les décisions administratives 66

4 - L'appui méthodologique 67

Les outils méthodologiques et appuis proposés aux agents du SIT 67

III - L'activité du SIT 69

A - Le pilotage du SIT 69

B - Les interventions en 2023 70

1 - L'activité de l'inspection du travail en chiffres 70

2 - Les interventions du plan national d'action 72

La prévention des risques AT-MP 72

La lutte contre les fraudes 75

La réduction des inégalités femmes/hommes 80

La protection des travailleurs les plus vulnérables 82

Les interventions dans les secteurs spécifiques 93

3 - La mission d'accès au droit 99

Les services de renseignement 99

Le code du travail numérique 101

4 - La coopération 103

La coopération nationale 103

La coopération internationale 106

C - La communication et valorisation de l'action du SIT 112

1 - En interne 112

2 - En externe 113

Chiffres-clés

		2023	2022	2021	2020	2019
Champ d'intervention[1]	Établissements relevant du contrôle de l'inspection du travail (en millions)	2,02	2,02	1,99	1,92	1,89
	Salariés (en millions)	21,62	21,62	21,31	20,52	20,61
Organisation[2]	**Unités de contrôle (UC)**	246	246	247	247	247
	dont UC territoriales	224	224	225	225	225
	dont UC régionales	22	22	22	22	22
Services de contrôle et de renseignement[2]	**Sections**	2 005	2 031	2 052	2 071	2 074
	Effectifs de contrôle au 31/12 (en etp)[3]	1 707,5	1 690,2	1 764,1	1 848,9	1 840,7
	RUC au 31/12 (en ETP)[4]	220,6	220,6	210,5	213,8	230
	Assistants de contrôle au 31/12	574,7	567,0	596,0	637,4	692,3
	Services de renseignement	394,8	383,6	357,9	360,2	388,7
	Nb de salarié par section (théorique)	10 785	10 647	10 384	9 912	9 940
	Nb de salarié par ETP de contrôle (réel)	12 664	12 794	12 079	11 103	11 200
Service d'appui au contrôle[2]	Médecins inspecteurs du travail (MIT)	21,6	19,9	20,5	20,2	nc
	Ingénieurs de prévention (IP)	66,1	66,0	65,8	65,8	nc
	Cellule pluri. dont ARM	42,9	39,8	45,3	43,3	nc

1 Source : FLORES 2019 + filtre SIT pour 2019 / FLORES 2020 + filtre SIT pour 2020 / FLORES 2021 + filtre SIT pour 2021 / FLORES 2022 + filtre SIT depuis 2022
2 Source : Enquête flash Effectif SIT (DGT)
3 Effectifs comprenant les RUC inspectant (excepté en 2019)
4 Données en ETP, sauf 2019 en effectif physique

		2023	2022	2021	2020	2019
Activité : intervention[5]	**Interventions**	215 301	231 386	247 210	233 256	289 671
	dont contrôles	114 493	105 658	109 623	104 512	137 811
	dont enquêtes	46 950	51 699	56 729	51 025	58 968
	dont examens de documents	48 424	68 430	74 150	70 085	83 749
	dont réunions en entreprise	5 434	5 599	6 708	7 634	9 143
	% contrôles	53%	46%	44%	45%	48%

Activité : Suites à intervention[5]	**Suites**	174 608	173 346	186 269	171 803	221 030
	dont lettres d'obs	124 569	121 229	133 059	125 370	160 524
	dont décisions	29 900	31 266	32 114	27 298	34 009
	dont PV	3 007	3 056	3 119	3 069	4 084
	dont mises en demeure	4 288	4 436	4 199	3 329	5 121
	dont signalements Parquet	515	747	1 177	1 005	538

5 : Source : (export delphes du 05/06/2024), hors activité DGT

Faits marquants

2023

Janvier

1er janvier : revalorisation du SMIC

16 et 17 janvier : séminaire DGT - Services déconcentrés sur les risques chimiques

25 janvier : publication du plan national d'action de l'inspection du travail 2023-2025

Février

1er février : généralisation de la plateforme de transmission des plans de démolition de retrait ou d'encapsulage DEMAT@MIANTE à l'ensemble des opérations sur le territoire

1er février : mise en ligne sur le code du travail numérique (CDTN) d'un simulateur de l'indemnité de licenciement conventionnelle couvrant 50 branches, soit 80 % des effectifs salariés

10 février : conclusion de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur

Mars

Mars : lancement de la campagne nationale du système d'inspection du travail sur le contrôle du travail à temps partiel dans les secteurs du nettoyage, des services à la personne et de l'aide à domicile

18 mars : publication du décret n°2023-185 du 17 mars 2023 relatif au détachement de travailleurs et au conseil d'administration de l'autorité des relations sociales des plateformes d'emploi

Avril

17 avril : instruction n°DGT/SAT/2023/53 relative à la ligne hiérarchique du système d'inspection du travail

18 avril : publication du décret n°2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié

Janvier-avril : organisation par les DREETS d'assises territoriales du travail dans 15 régions

24 avril : remise du rapport des Assises du Travail par Sophie Thiéry et Jean-Dominique Senard au ministre du Travail

Mai

1er mai : revalorisation du SMIC

20 mai : publication de la loi n°2023-380 du 19 mai 2023, relative aux Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024, dont l'article 25 prévoit dérogation au repos dominical dans les commerces

22 mai : présentation du nouveau plan national de lutte contre le travail illégal (2023-2027)

Juin

5 au 16 juin : Conférence internationale du travail à Genève

11 juin : publication du décret n°2023-452 du 9 juin 2023 renforçant l'information de l'inspection du travail en cas de survenance d'un accident du travail mortel

14 juin : comité de suivi de la négociation salariale de branches présidé par le ministre du Travail

14 juin : remise du rapport de la commission « poussières » instituée par le décret du 23 décembre 2021 portant modification des concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires dans les locaux à pollution spécifique

14 juin : adoption du règlement (UE) 2023/1230 du Parlement européen et du Conseil sur les machines, abrogeant la directive 2006/42/CE du Parlement européen et du Conseil et la directive 73/361/ CEE du Conseil

23 juin : lancement de la nouvelle version du système d'information sur l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants (SISERI II) avec le triple objectif d'adapter l'outil aux nouvelles dispositions du code du travail relatives à la surveillance dosimétrique individuelle, de simplifier pour l'ensemble des utilisateurs l'accès à l'outil, et de moderniser la base de données pour en faciliter l'exploitation

Juillet

4 juillet : signature de la première convention de partenariat pour la prévention du risque routier professionnel, identifié comme un risque professionnel prioritaire dans le cadre du PST 4, entre la DGT, la Délégation à la sécurité routière, la CNAM et le secteur du transport routier de marchandises

11 juillet : signature du nouveau contrat d'objectifs et de performance de l'Anses (2023-2027)

Août

11 août : publication des décrets d'application relatifs à la mise en place du fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)

21 août : déploiement de l'application SUiT (Système Unifié de l'Inspection du Travail), logiciel dédié aux agents du système d'inspection du travail (SIT) permettant de capitaliser les actions qu'ils réalisent au titre de leurs missions en remplacement de l'outil WIKI'T

Septembre

Septembre : lancement de la campagne nationale du système d'inspection du travail sur le contrôle de l'utilisation des équipements de travail, et plus spécifiquement les équipements mobiles et de levage

1er septembre : publication de l'arrêté fixant le cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises

8 septembre - 28 octobre : coordination des 42 opérations de contrôle lors de la coupe du monde de rugby sur les 9 villes concernées par la compétition

21 et 22 septembre : conférence sur « L'avenir du travail et du dialogue social », à Saint-Jacques de Compostelle

25 septembre : lancement de la campagne de communication « Sécurité au travail : responsabilité de l'entreprise, vigilance de tous », dédiée à la prévention des accidents du travail graves et mortels

26 et 27 septembre : conférence sur « La santé mentale au travail et travail précaire : la gestion des risques psychosociaux », à Tolède

Octobre

3 octobre : révision de la directive européenne relative à la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail

14 octobre : création d'un nouveau tableau de maladie professionnelle relatif aux cancers du larynx et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante

16 octobre : conférence sociale présidée par la Première ministre au CESE, portant sur les dynamiques de parcours professionnels et de rémunération

30 octobre : publication du décret portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

Novembre

6 novembre : conférence sociale européenne à Berlin

16 novembre : lancement de l'espaceodds.fr, site web réalisé en collaboration entre plusieurs DREETS, les Observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODDS) et l'ANACT afin de réunir en un lieu unique les ressources et outils utiles au dialogue social de proximité

23 novembre : envoi d'un document d'orientation aux partenaires sociaux en vue d'une négociation interprofessionnelle sur le pacte de vie au travail

23 novembre : décret relatif à la suspension temporaire du repos hebdomadaire dans les établissements qui connaîtront un surcroît extraordinaire de travail dans le cadre des Jeux Olympiques de 2024

30 novembre : publication de la loi portant transposition de l'ANI sur le partage de la valeur

Décembre

Décembre : signature du plan national de lutte contre l'exploitation et la traite des êtres humains 2024 - 2027

4 et 5 décembre : séminaire sur la lutte contre le travail illégal

6 décembre : instruction n°DRH/SSTQVT/2023/190 relative aux obligations en matière d'évaluation des risques professionnels, appliquées à la protection des agents du système de l'inspection du travail compétents pour exercer des missions de contrôle

8 décembre : présentation du bilan de la négociation collective pour 2022 aux membres de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)

11 décembre : comité de suivi des salaires

15 décembre : réunion de la CNNCEFP dédiée au SMIC

22 décembre : présentation aux partenaires sociaux du Comité national pour la prévention et la santé au travail du rapport de synthèse présentant les résultats de la 1ère édition de l'enquête relative à l'activité et à la gestion financière des services de prévention et de santé au travail

29 décembre : publication du décret n°2023-1306 du 28 décembre 2023 modifiant les conditions d'organisation du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes

Note liminaire

Ce document présente au Bureau international du travail (BIT) les informations dont la transmission est prévue par les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)[6]*. Il lui permet de s'assurer de la conformité de l'inspection du travail aux règles définies par les conventions. Il expose les caractéristiques du système d'inspection du travail dans toutes ses composantes, le bilan de son activité ainsi que les réalisations de l'année, avec des exemples illustrant les interventions des services dans l'environnement socio-économique et les questions traitées. Ces informations concourent à une meilleure connaissance et compréhension du fonctionnement et de l'action de l'inspection du travail.*

6 Les conventions n° 81, 129 et convention maritime internationale

I - Organisation et compétence du SIT

A - Une organisation en système

La Convention n° 81 de l'OIT en son article premier dispose que chaque membre de l'Organisation internationale du travail doit avoir un **système d'inspection du travail** (SIT).

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

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

Les différents échelons de l'inspection du travail, ses différentes composantes ainsi que les institutions qui l'aident à remplir ses missions doivent coopérer et organiser leurs contributions de façon à garantir l'effectivité du droit. Une approche « en système » mobilise ainsi l'ensemble des services dans leurs compétences diverses. Cela suppose notamment une articulation des interventions ainsi que la mise à disposition et la transmission des informations utiles. Dans ce but, l'inspection du travail est placée sous l'autorité centrale de la Direction générale du travail, garante des règles qui organisent le système d'inspection du travail (article 4 de la Convention 81 de l'OIT). Ce rattachement garantit la coordination et l'application d'une politique uniforme sur l'ensemble du territoire et favorise l'utilisation rationnelle des ressources disponibles pour permettre au système d'inspection du travail de conduire ses missions.

1 - L'échelon national : la DGT

Mission d'autorité centrale du système d'inspection du travail

◆ La Direction générale du Travail (DGT)

Autorité centrale du système d'inspection du travail, la DGT est chargée de l'application des conventions internationales ratifiées par la

France en matière de travail[6]. Elle exerce les fonctions d'organe central de coordination prévues par ces conventions. Elle « *veille au respect des droits, garanties et obligations des agents de l'inspection du travail placés sous sa surveillance et son contrôle* », « *détermine les règles qui encadrent l'exercice des missions et s'assure de leur respect* » et « *veille à l'application du code de déontologie du service public de l'inspection du travail* ».

À ce titre, la Direction générale du travail assure **trois fonctions** :

- 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. Elle se charge des liaisons avec les services exerçant des fonctions d'inspection du travail relevant d'autres départements ministériels et conduit des actions spécifiques de contrôle ;
- Elle contribue à la définition des principes d'organisation du réseau territorial. L'autorité centrale étant garante du bon fonctionnement du système d'inspection du travail, elle doit s'assurer d'une application de la politique la plus homogène possible sur tout le territoire national, ce qui implique une attention portée aux moyens humains, matériels et logistiques. Il appartient à la DGT de fixer les repères permettant une allocation rationnelle des ressources disponibles entre les régions dans l'objectif de garantir une couverture cohérente du territoire pour permettre au système d'inspection du travail de conduire ses missions ;
- Elle assure l'appui et le soutien aux services territoriaux dans l'exercice de leurs missions et veille au respect des droits, garanties et obligations des agents du système d'inspection du travail ainsi qu'au respect des règles déontologiques spécifiques.

Ces missions sont assurées par la sous-direction de l'animation territoriale du système d'inspection du travail (voir *infra*, point 2).

La DGT organise la coordination des services territoriaux pour mener des interventions concertées sur des thèmes, dans des secteurs ou des entreprises à établissements multiples et dispersés lorsque l'efficacité de l'action le nécessite. Enfin, la DGT assure par divers canaux et supports la communication sur l'activité du système d'inspection du travail ainsi que sa valorisation.

◆ Un groupe de contrôle au niveau national

La DGT dispose d'un groupe d'agents de contrôle pouvant intervenir dans l'ensemble du territoire français : le **Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC)**, composé d'agents de contrôle à

6 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

compétence nationale. Il conduit et apporte un appui à des opérations qui nécessitent une expertise particulière, un accompagnement des services, un contrôle spécifique ou une coordination des contrôles.

Il comprend aussi le bureau de liaison national, chargé de contribuer à la surveillance des conditions de travail et d'emploi des salariés détachés et de la coopération avec les administrations des autres États membres de l'Union Européenne.

Le GNVAC coordonne les actions nécessitant un pilotage national et peut intervenir dans les actions dites d'envergure, visant principalement le travail illégal, les entreprises complexes ou à établissements multiples. Il coopère avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI), 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 la lutte contre la fraude (DNLF), les parquets, les ministères des Transports et de l'Agriculture, la gendarmerie des transports aériens (GTA) et les services aéroterrestres des douanes.

Le rôle du GNVAC est central pour l'efficacité du SIT. Comme les années précédentes, certaines interventions sont menées à bonne fin avec sa contribution ponctuelle ou continue.

L'activité du GNVAC illustrée

Le GNVAC se charge entre autres de coordonner les contrôles d'ampleur nationale ainsi que les suites apportées.

En 2022 et 2023, les services d'inspection du travail de cinq DREETS ont été mobilisés sur des dossiers de détachements massifs de salariés par une entreprise de travail temporaire plusieurs fois condamnée en France, en première instance, pour dissimulation d'activité et dissimulation d'emplois salariés. Un kit de contrôle a été mis à leur disposition. Des réunions régulières ont été organisées, par visio-conférence, pour suivre l'avancement des contrôles. L'objectif était, en parallèle de procès-verbaux, de mobiliser les pouvoirs du Préfet en matière de travail dissimulé, à savoir la possibilité d'arrêter temporairement l'activité (dans la limite de trois mois) de cette entreprise de travail temporaire chez les utilisateurs.

Au total, plus de quarante contrôles ont été réalisés, et plus d'une dizaine de fermetures administratives ont été notifiées, dont sept ont fait l'objet de recours contentieux devant le tribunal administratif. Quatorze procès-verbaux ont été transmis aux parquets territorialement compétents. L'objectif était un traitement harmonisé

des suites réservées à ces procédures pénales par les parquets, si possible dans une juridiction interrégionale spécialisée. Fin 2023 et début 2024 deux jugements de cour d'appel ont confirmé les jugements de première instance.
En 2023, dans le cadre de la coupe du monde de rugby qui se déroulait en France, le GNVAC a coordonné et animé le réseau des correspondants sur le territoire afin que des contrôles soient organisés, en amont de la compétition et pendant celle-ci, sur des thématiques de santé et sécurité au travail, sur les conditions de travail et, en lien avec les autres administrations compétentes, en matière de lutte contre le travail illégal.

Les sous-directions de la DGT

Sous l'autorité du ministre, la DGT élabore et porte dans le champ du travail des textes normatifs. Elle impulse des plans d'action nationaux et suit leur mise en œuvre.

Pour ces activités, les services principaux de la DGT sont ceux qui élaborent, rédigent et portent les textes législatifs et réglementaires dans le champ du travail. Ils développent aussi des actions relatives à leurs champs de compétence : relations du travail, accompagnement et suivi de la négociation collective, conditions de travail, prévention de la santé et de la sécurité en milieu de travail.

La DGT comprend quatre sous-directions :

◆ La sous-direction des relations du travail

Elle élabore et met en œuvre les règles régissant les relations individuelles de travail (contrat de travail, rémunération, temps de travail), l'exercice des libertés et des obligations nées du contrat de travail, la protection des salariés contre les différentes formes de discriminations et de harcèlement dans l'entreprise, le respect du principe d'égalité dans l'entreprise, notamment l'égalité professionnelle, le cadre juridique applicable aux relations de travail transnationales, en matière de lutte contre le travail illégal et concernant la fraude au détachement.

◆ La sous-direction du dialogue social

Elle élabore et suit la mise en œuvre des règles relatives à la représentativité et au fonctionnement des organisations syndicales et patronales, à la négociation collective de branche et d'entreprise ainsi qu'aux instances représentatives du personnel. Elle assure le secrétariat de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, du Haut conseil du dialogue social et du Conseil supérieur de la prud'homie.

◆ La sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail

Elle conçoit la politique en matière d'amélioration des conditions de travail, de prévention, de protection des travailleurs contre les risques professionnels et de lutte contre les accidents du travail et maladies professionnelles. Elle élabore et met en œuvre les règles applicables et les plans d'action en application de ces objectifs. Elle assure la tutelle de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), et le secrétariat du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

◆ La sous-direction de l'animation territoriale du système d'inspection du travail

Elle pilote, anime et soutient les services déconcentrés dans la mise en œuvre de la politique du travail, instruit les recours hiérarchiques et contentieux sur les licenciements des salariés protégés, assure la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information, le secrétariat du Conseil national de l'inspection du travail et la liaison avec les autres inspections du travail européennes.

La DGT est chargée de l'animation de chaque échelon de l'encadrement. À cet effet, elle réunit une fois par mois les chefs de pôle travail régionaux. Tous les ans, avec l'appui de l'INTEFP, elle organise un séminaire des responsables d'unités de contrôle. Enfin, la DGT participe systématiquement aux réunions des DDETS et DREETS organisées par le Ministère de l'Intérieur.

2 - Les échelons territoriaux

Les agents du système d'inspection du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions de la règlementation du travail relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession et à l'accompagnement du dialogue social dans les entreprises et sur les territoires.

Depuis la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE) de 2021, l'ancienne direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) sont regroupées dans une structure unique : la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (**DREETS**).

Celle-ci conduit les politiques publiques en matière de :

- Travail ;
- Entreprises, emploi, économie ;
- Consommation et concurrence ;
- Répression des fraudes et métrologie ;
- Cohésion sociale.

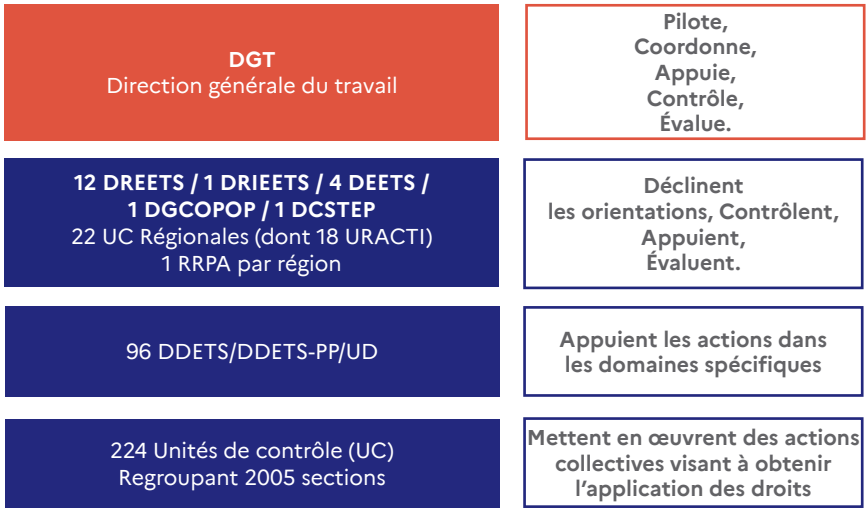
Des secrétariats généraux communs (SGC) ont été mis en place au niveau de chaque département et ont regroupé l'intégralité des fonctions «supports» des préfectures et des directions départementales interministérielles. Ces fonctions concernent les ressources humaines, le budget, la logistique et l'informatique.

Au niveau départemental, les unités départementales (UD) des DIRECCTE et les directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) sont intégrées dans une direction départementale interministérielle : la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), qui intègrent les agents du système d'inspection du travail : les unités de contrôle mais également les services de renseignements en droit du travail, les services de traitement des ruptures conventionnelles, de dépôt des accords collectifs, etc. Dans les plus petits départements, les directions intègrent également les services de la protection des populations (DDETS-PP).

Des unités départementales ont été maintenues en Île-de-France pour Paris et les départements de la petite couronne. Elles sont rattachées à la DRIEETS (direction régionale et interdépartementale).

Dans cette organisation, des dispositions spécifiques au système d'inspection du travail garantissent, en droit, le maintien de sa ligne hiérarchique propre (cf. point C infra) afin d'assurer le respect des engagements pris par la France dans le cadre des conventions de l'OIT.

Des actions et des outils ont été élaborés et diffusés par la DGT pour permettre aux nouveaux directeurs des DDETS qui ne sont pas issus du champ du travail de s'approprier les repères nécessaires sur les enjeux de la politique du travail, le cadre d'exercice et le fonctionnement spécifique du système d'inspection du travail. Un « guide OTE » rappelle les conditions d'exercice des missions d'inspection du travail (missions, compétences, pouvoirs, moyens, principes d'action, principales attributions, organisation, gouvernance, etc.) ainsi que les politiques portées dans le champ du travail. Des fiches très synthétiques peuvent guider l'action dans des situations d'urgence (incident de contrôle, conflit collectif dans une entreprise, etc.).



Les DREETS : l'échelon régional

Parmi ses missions, **la DREETS** pilote et mobilise l'ensemble des moyens affectés au système d'inspection du travail dans le respect des dispositions des conventions de l'OIT, tant à l'échelon régional que départemental.

Le directeur régional, assisté d'un chef de pôle Travail, « *organise le système d'inspection du travail dans la région, répartit les effectifs aux échelons régional et départemental et s'assure de l'adaptation des moyens humains et matériels dévolus au système d'inspection du travail* »[7].

◆ L'organisation du SIT dans chaque région

Le nombre d'unités de contrôle (UC) dans la région est défini par arrêté du ministre en charge du travail. Ces UC peuvent être infra-départementales, départementales, interdépartementales ou régionales. Une unité de contrôle régionale chargée de la lutte contre le travail illégal et du contrôle du respect des dispositions relatives au détachement transnational est obligatoirement mise en place dans chaque région. Sur proposition du directeur régional, le ministre peut créer une unité de contrôle régionale compétente sur un champ sectoriel ou thématique en vue notamment de prévenir un risque particulier.

La localisation des UC relève d'une décision ministérielle tandis que l'implantation, les périmètres géographiques et sectoriels des sections relèvent d'une décision du directeur régional.

7 Article R.8122-1 du code du travail

Le directeur régional détermine :

- La localisation et la délimitation des unités de contrôle ;
- Par unité de contrôle, le nombre, la localisation et la délimitation des sections d'inspection du travail. La décision précise le champ d'intervention des sections d'inspection qui peuvent avoir une composante sectorielle ou thématique. La référence de 10 000 salariés par section est un repère pour le découpage des sections. Le nombre de sections tient compte notamment de la nature des activités sur le territoire, des distances à parcourir par les agents de contrôle, etc.

Il existe des sections à composante agricole, des sections à dominante transport (routier, ferroviaire, aérien) et des sections à dominante maritime.

Les DDETS : l'échelon départemental

Sous la responsabilité et suivant les directives du DREETS, les DDETS encadrent les services d'inspection du travail à l'échelon départemental.

Chaque département est découpé géographiquement en une ou plusieurs unités de contrôle. Chaque unité de contrôle regroupe en principe de huit à douze sections, sauf dans les très petits départements qui peuvent compter moins de huit sections.

L'unité de contrôle est composée d'un responsable d'UC, d'autant d'agents de contrôle (inspecteur ou contrôleur du travail) que de sections et d'assistants de contrôle. C'est l'échelon de proximité du système d'inspection du travail.

Les services de renseignement en droit du travail sont établis principalement au niveau départemental. Ce service public gratuit et de proximité, composante du système d'inspection du travail, est indispensable notamment pour les publics les plus fragiles et répond aux exigences de l'article 3 de la convention n°81 de l'OIT.

3 - La ligne hiérarchique du SIT

La ligne hiérarchique de l'inspection du travail[8] reste spécifique **: l**es missions d'inspection du travail sont exercées sous l'autorité de la Direction générale du travail et non des préfets, qui n'ont pas autorité sur les chefs des services déconcentrés en ce qui concerne les actions d'inspection de la législation du travail. Le principe d'indépendance implique en outre que les conditions de service des agents de

8 Modifiée par le décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020

l'inspection du travail les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute « influence extérieure indue » (article 6 de la Convention n° 81 de l'OIT). L'ensemble des services et agents du SIT relève pour l'exercice des missions de l'inspection du travail de cette ligne hiérarchique spécifique.

La DGT est l'autorité hiérarchique de l'ensemble du SIT via les DREETS et les DDETS conformément aux exigences du cadre défini par l'OIT pour l'exercice des missions d'inspection du travail.

Le système d'inspection du travail est donc constitué :

- **Au niveau central**, du directeur général du travail et des agents de la Direction générale du travail participant au service public de l'inspection du travail ;
- **Au niveau territorial**[9], du directeur régional (DREETS, DRIEETS et DEETS) et du directeur départemental (DDETS ou DDETS-PP).

En tant qu'ils concourent aux missions et au fonctionnement du système d'inspection du travail, ces agents sont placés sous l'autorité d'une ligne hiérarchique propre.

◆ Organisation territoriale du système d'inspection du travail : DREETS, DRIEETS, DEETS, DDETS et DDETS-PP.

La DGT a publié une instruction le 17 avril 2023 concernant la ligne hiérarchique du système d'inspection du travail.

Après près de deux ans de mise en œuvre de la nouvelle organisation territoriale de l'**État** (OTE), cette instruction a ainsi pour objet de rappeler le rôle des différents acteurs intervenant dans la ligne hiérarchique du système d'inspection du travail, de préciser les modalités de pilotage et de mobilisation de ses ressources humaines et de définir les modalités pratiques de gestion.

- **Au niveau régional**, le directeur régional est l'autorité hiérarchique de l'ensemble du système d'inspection du travail. Il est chargé, avec l'appui du chef de pôle « politique du travail », de l'organisation du système d'inspection du travail sur l'ensemble du territoire. Le directeur régional est soumis à la seule autorité du directeur général du travail s'agissant des missions qui relèvent du système d'inspection du travail.

9 Au niveau territorial, l'administration française est organisée en services déconcentrés. La DREETS (ou DRIEETS ou DEETS par exception selon les régions) est l'administration régionale compétente en matière de cohésion sociale, de travail, d'emploi, d'économie. Au niveau départemental, cette compétence s'exerce au sein de DDETS ou de DDETSPP selon les départements, dans le second cas, l'échelon départemental ayant également compétence en matière de protection des populations.

- **Au niveau départemental**, le système d'inspection du travail est placé sous la responsabilité du directeur départemental interministériel : DDETS ou DDETSPP. Il contribue à la déclinaison stratégique au niveau local des priorités nationales et régionales de la politique du travail ; il les porte et veille à leur mise en œuvre. Il exerce, au nom du directeur régional, et sous son autorité, le pouvoir hiérarchique sur les agents chargés des actions d'inspection du travail. Celui-ci s'appuie sur un directeur départemental adjoint pour le pilotage et l'animation du SIT.
- **Au niveau infra-départemental**, les responsables d'unité de contrôle constituent le premier échelon hiérarchique des agents composant l'unité. Ils assurent l'animation, le pilotage et l'appui au collectif des agents de l'unité.

B - Une compétence généraliste, des spécificités sectorielles

La compétence du système d'inspection du travail porte sur environ **2 millions d'établissements de toutes dimensions, employant 21,6 millions de travailleurs**.

En termes d'emplois, le secteur principal est le **secteur tertiaire**.

	Effectifs salariés	Nombre d'établissements
Agriculture, sylviculture et pêche	296 076	93 881
Fab. aliments, boiss. & prdts base tabac	642 996	46 593
Cokéfaction et raffinage	8 442	52
Fab. éq. élec., électr., inf. & machines	408 619	8 719
Fabrication de matériels de transport	347 638	2 755
Fabrication autres produits industriels	1 412 136	67 964
Extr., énerg., eau, gestn déch. & dépol.	356 487	14 113
Construction	1 605 787	234 012
Commerce , répar. automobile & motocycle	3 496 284	414 285
Transports et entreposage	1 451 436	64 320
Hébergement et restauration	1 257 463	182 493
Information et communication	948 375	57 985
Activités financières et d'assurance	918 259	94 759
Activités immobilières	279 873	53 621
Ac. spé., sci. & tec., svces adm. & stn	3 246 517	332 427
Admin. pub., enseign., santé & act. soc.	4 042 617	172 764
Autres activités de services	905 553	177 804
TOTAL	**21 624 558**	**2 018 547**

Source : Flores 2022 + filtre SIT

1 - Une compétence généraliste

Compétence matérielle et juridique

La mission d'inspection du travail est assurée pour l'essentiel par le ministère chargé du travail. Le service d'inspection du travail est compétent, sauf exceptions, pour l'ensemble des établissements du secteur privé, dans tous les secteurs d'activité hors administrations publiques et territoriales : industrie, commerce, services, agriculture, transports, activités maritimes et fluviales. Dans quelques secteurs à technicité particulière, l'inspection est confiée à des agents relevant d'autres ministères ou autorités de tutelle[10].

Le système d'inspection du travail veille à l'application de normes[11] juridiques d'ordre législatif (lois, ordonnances), réglementaire (décrets, arrêtés) et conventionnel. La grande majorité est intégrée au code du travail, mais il se réfère également à des dispositions du code pénal, des codes de la santé publique, de l'environnement, de la sécurité sociale, de l'enseignement, de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, du code rural et de la pêche maritime, et du code des transports. Il intervient sur l'ensemble de la relation de travail (relations individuelles et collectives de travail, conditions de travail et d'emploi, santé et sécurité au travail).

Il dispose d'une compétence d'investigation en présence de toute situation ou relation de travail, pour assurer l'application des textes[12]. La compétence s'étend donc à une grande variété de situations de travail : candidats au marché du travail[13], travailleurs, employeurs, personnes bénéficiaires du travail ou donneurs d'ordre. Les travailleurs concernés peuvent appartenir à différentes catégories[14] et présenter des caractéristiques ayant ou non un effet sur la légalité de la situation ou de la relation de travail : mineur, étudiant, stagiaire, sans emploi ou occupant plusieurs emplois, demandeur d'emploi, bénévole, associé ou mandataire de société, ressortissant étranger, artisan, auto-entrepreneur[15] pour certaines dispositions du code du travail.

10 Voir *infra*.
11 « *Norme* » : loi, règle ou prescription que doivent suivre les employeurs dans le cadre de l'emploi de salariés. C'est aussi tout document de référence énonçant des solutions à des problèmes techniques et commerciaux, concernant des produits, biens et services qui se posent de manière répétée dans les relations entre les partenaires économiques, scientifiques, techniques et sociaux. Ces normes conventionnelles sont nombreuses dans le champ technologique et industriel notamment.
12 Dans le cadre de la lutte contre le travail illégal, cette compétence est partagée avec différents services, notamment de police et de gendarmerie.
13 L'inspection du travail a compétence en matière de licéité des procédés de sélection utilisés par l'employeur à l'égard des candidats à un emploi salarié.
14 Par exemple au sens de la réglementation de l'accès au marché du travail.
15 2,674 millions d'auto-entrepreneurs sont administrativement dénombrés, mais environ 45% ne réalisent aucun chiffre d'affaires selon l'URSSAF.

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

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

Compétence géographique, couverture territoriale

Les agents de l'inspection du travail exercent leurs missions de contrôle dans les limites de la section et, subsidiairement, celles de l'unité de contrôle ou du département dans lesquels ils sont affectés. Ils peuvent également exercer leurs compétences dans la région s'ils sont affectés en unité régionale, par exemple l'unité régionale de lutte contre le travail illégal ou une unité de contrôle de grands chantiers.

Afin d'opérer un contrôle sectoriel ou thématique ou de prévenir un risque particulier, le directeur régional peut désigner, au sein des unités de contrôle, des agents disposant de compétences particulières pour assurer dans la région un appui aux unités de contrôle infra-départementales, départementales ou interdépartementales ou de mener une action régionale.

Un réseau des risques particuliers sur la prévention du risque amiante (RRPA) existe dans chaque région.

Des spécificités sectorielles ou thématiques peuvent justifier la mise en place d'une unité de contrôle dont la compétence territoriale concerne plusieurs régions. Dans ce cas, un arrêté du ministre du travail fixe la délimitation et le champ d'intervention de cette unité de contrôle et détermine la DREETS à laquelle cette unité de contrôle est rattachée.

UC territoriales (UC-T), UC interdépartementales, UC régionales (UC-R)

	Unité de contrôle				
	A	B	C	D	A+C+D
	UC-T territorial	dont UC interdép.	UC-R URACTI	UC-R autre	TOTAL
TOTAL	224	6	18	4	246
Auvergne-Rhône-Alpes	28	1	1	0	29
Bourgogne-Franche-Comté	10	1	1	1	12
Bretagne	10	0	1	0	11
Centre-Val de Loire	9	0	1	0	10
Corse	2	0	1	0	3
Grand-Est	18	0	1	0	19
Hauts-de-France	19	0	1	0	20
Île-de-France	43	3	1	1	45
Normandie	11	0	1	0	12
Nouvelle-Aquitaine	19	1	1	2	22
Occitanie	20	0	1	0	21
Pays de la Loire	12	0	1	0	13
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	17	0	1	0	18
Guadeloupe (y compris St-Martin et St-Barthélemy)	1	-	1	0	2
Guyane	1	-	1	0	2
Martinique	1	-	1	0	2
Mayotte	1	-	1	0	2
La Réunion	2	-	1	0	3
Saint-Pierre-et-Miquelon	-	-	-	-	0

Source : DGT (enquête flash au 31/12/2023)

◆ Détails des UCR (hors URACTI) et UC interdépartementales

• Auvergne-Rhône-Alpes :

– 1 unité de contrôle interdépartementale rattachée à la DDETS de l'Isère

• Bourgogne-Franche-Comté :

– 1 unité de contrôle régionale « transport »
– 1 unité de contrôle interdépartementale rattachée à la DDETSPP du Territoire de Belfort

• Île-de-France :

– 1 unité de contrôle interdépartementale rattachée à l'unité départementale de Seine St Denis
– 2 unités de contrôle interdépartementales rattachées à l'unité départementale du Val de Marne
– 1 unité régionale d'appui et de contrôle « **Grands Chantiers** »

• Nouvelle-Aquitaine :

– 1 unité de contrôle régionale « **amiante** »
– 1 unité de contrôle régionale « **grandes opérations BTP** »
– 1 unité de contrôle interdépartementale rattachée à la DDETS des Pyrénées Atlantiques

Des réseaux régionaux peuvent être constitués et des agents référents nommés afin d'apporter aux unités de contrôle un appui technique, un pilotage, ou une animation spécifique, par exemple sur l'égalité professionnelle.

Un service d'inspection médicale du travail est mis en place au niveau des DREETS, ainsi qu'une cellule pluridisciplinaire composée d'ingénieurs de prévention, de techniciens régionaux de prévention en agriculture et de médecins inspecteurs du travail, ainsi que des services chargés de l'appui-ressources méthodes. L'appui de la cellule pluridisciplinaire grâce à ses ressources juridiques et techniques permet notamment d'apporter un appui aux agents de contrôle pour l'examen des risques complexes. Elle est également constituée de référents sectoriels (agriculture, transports, égalité professionnelle femmes-hommes) chargés de porter l'animation sur ces sujets au sein des services. Des agents sont également chargés de l'instruction des procédures de sanctions administratives ou de certains recours hiérarchiques.

Le décret n°2020-1545 du 9 décembre 2020 permet au DREETS de créer des services interdépartementaux ou régionaux pour garantir l'adaptation du fonctionnement du système d'inspection du travail aux particularités de la région, par exemple pour le traitement des ruptures conventionnelles, le dépôt des accords, l'épargne salariale.

Compétence et frontières

La tendance générale à la mobilité transfrontalière des travailleurs conduit l'inspection du travail à devoir effectuer des constats sur des éléments de fait accessibles en France ou hors de France. En matière de contrôle de la légalité du détachement de travailleurs européens en France, le bureau de liaison national, relayé par sept bureaux de liaison déconcentrés, organise les transmissions utiles d'informations par le système sécurisé IMI[16] entre systèmes nationaux d'inspection du travail, permettant le contrôle des prestations de services, en conformité avec les directives de l'UE (Règlement UE n°1024/2012 du parlement européen et du conseil du 25 octobre 2012). Les réponses obtenues par ce canal ont force probante et sont annexées aux procédures pénales. Les informations peuvent aussi être échangées directement entre homologues.

L'Autorité européenne du travail[17] facilite la circulation de l'information et son appropriation par les États membres, et favorise des inspections conjointes ou coordonnées. Les possibilités de coopération internationale en matière de contrôle du droit du travail sont définies par les textes[18]. Ceux-ci permettent des échanges d'informations très larges en matière de travail illégal. Les inspecteurs du travail étrangers accueillis en France sont là en qualité d'observateurs, et ne disposent d'aucune prérogative, tout comme les agents de contrôle français lorsqu'ils participent à une inspection conjointe à l'étranger.

Les accords de coopération bilatéraux qui existent, la plupart depuis les années 2000 entre la France et huit États membres (Belgique, Luxembourg, Allemagne, Pays-Bas, Italie, Espagne, Portugal et Bulgarie) ont pour finalité de lutter contre le travail illégal et les fraudes aux prestations de service internationales et d'organiser des stages d'immersion pour les agents de contrôle.

La proximité d'une frontière peut conduire à adapter les modalités du contrôle, par exemple lors de chantiers de travaux publics pour la construction de routes ou de voies ferrées qui se déploient dans une emprise assez vaste pour s'étendre sur deux territoires nationaux (comme la ligne de chemin de fer Lyon-Turin), ou encore pour effectuer des contrôles de l'application de la réglementation relative au transport routier. Ces cas particuliers sont l'occasion, au niveau local, de collaborations étroites entre services de pays voisins.

16 Système information sur le marché intérieur

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

18 Acte du Conseil européen du 29 mai 2000 ; article 707-1 du code de procédure pénale ; article L. 8271-6 du code du travail ; circulaire DILTI n° 2006-01 du 6 mars 2006 ; circulaire DGT n° 2008/17 du 5 octobre 2008

2 - Des spécificités sectorielles

Compétence dans le secteur agricole

Des sections d'inspection dédiées au contrôle en agriculture permettent de veiller à l'application de la réglementation spécifique à ce secteur, notamment celles figurant dans le code rural et de la pêche maritime. La part des établissements agricoles dans le total des établissements est d'environ 4,4 %. En 2023, 1 263 500 salariés agricoles sont enregistrés[19]. La proportion de salariés agricoles dans le total des salariés est faible (autour de 3 %). Le secteur agricole comprend majoritairement de très petits établissements : 95 % emploient moins de 10 salariés[20].

Dans chaque département, au moins une section spécialisée doit être affectée au contrôle du secteur agricole, sauf exception justifiée par un faible volume d'activité. 105 sections agricoles ou à dominante agricole couvrent le territoire.

Compétence en matière de transport

Le secteur du transport recouvre plusieurs activités (marchandises – voyageurs – aérien – ferroviaire). Les secteurs du transport routier de voyageurs et de marchandises comptent chacun plus de 400 000 salariés, pour respectivement environ 90 000 et 50 000 entreprises[21].

Les services de l'inspection du travail veillent dans ce secteur à l'application des dispositions du code des transports et du code du travail en matière notamment de durée de travail et de rémunération mais également de celles de la réglementation sociale européenne relative au temps de conduite et de repos des conducteurs.

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

Compétence dans le secteur maritime

Ce secteur restreint en effectifs de travailleurs (environ 37 000 marins[22]) est soumis à une réglementation spécifique. Les agents de contrôle

19 Source : https://statistiques.msa.fr/chiffres/lemploiagricole
20 Source : https://statistiques.msa.fr/chiffres-cles-msa
21 Source : Accueil | Chiffres clés des transports 2022
22 Source : Le Rapport d'activité 2023 Enim

compétents dans le secteur maritime assurent le respect de la législation du travail à l'égard des personnes employées à bord des navires battant pavillon français. L'inspection du travail peut également participer aux contrôles dits « de l'État du port » effectués sur des navires battant pavillon étranger et faisant escale dans les ports français. Elle dispose de compétences particulières dans le cadre du dispositif dit de « l'État d'accueil » s'agissant des navires étrangers réalisant du cabotage entre la Corse et le continent, ou une prestation de service dans les eaux territoriales françaises, et contrôler les dispositions de la législation sociale française rendue applicable afin de garantir les droits des personnes employées à bord et d'éviter toute distorsion de concurrence.

Enfin, l'agent de contrôle de l'inspection du travail est compétent pour accéder librement à bord et contrôler le personnel non navigant soumis au code du travail intervenant sur un navire à quai (livraison, restauration, événementiel, nettoyage…).

Le contrôle est assuré par 36 agents affectés en sections généralistes, répartis sur l'ensemble du littoral. Compte tenu de la part plus ou moins importante, et fluctuante, de leur activité consacrée à ce secteur, cet effectif peut être estimé à environ 10-12 ETP (équivalents temps plein).

Compétence au sein des mines et carrières à ciel ouvert et les barrages hydro électriques concédés

Depuis 2021, l'inspection du travail a compétence pour intervenir dans la quasi-totalité des mines et les carrières ainsi que dans les aménagements et installations hydroélectriques concédés.

Approximativement 4 000 carrières emploient en France environ 40 000 salariés[23] dans des activités exposées à de fortes contraintes spécifiques et à des risques professionnels attestés notamment par des accidents graves. La DGT s'attache à adapter l'organisation et les moyens du SIT pour assurer les contrôles réguliers et garantir la montée en compétence des agents investis de cette compétence récente.

3 - Inspection du travail assimilée

Une exception a été apportée à la compétence généraliste de l'inspection du travail : une inspection spécifique est compétente dans les centrales nucléaires productrices d'électricité et dans les emprises de la Défense nationale.

23 Source : DGPR

L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)

L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), autorité administrative indépendante, assure au nom de l'État le contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection pour protéger les travailleurs, les patients, le public et l'environnement des risques liés aux activités nucléaires dans tous les domaines soumis à son autorité : nucléaire de proximité, transport, installations nucléaires de base, équipements sous pression, organismes et laboratoires agréés.

Dans les centrales nucléaires, l'ASN est chargée de l'inspection du travail. Les inspecteurs du travail habilités par l'ASN y exercent en pleine compétence, parmi d'autres fonctions, l'ensemble des missions d'inspection du travail. Leurs missions d'inspection du travail sont exercées sous l'autorité de la DGT. Des ingénieurs sont habilités à cet effet en qualité d'inspecteurs du travail. La santé, la sécurité, les conditions de travail et la qualité de l'emploi des salariés d'Electricité de France (EDF), de ses prestataires ou sous-traitants, au même titre que la sûreté des installations, font l'objet de contrôles, qu'il s'agisse de la construction, de l'exploitation ou du démantèlement d'une centrale nucléaire. Les contrôles s'exercent dans les dix-huit centrales nucléaires en activité, la centrale de Fessenheim mise à l'arrêt définitif en juin 2020, les huit réacteurs en démantèlement et le réacteur EPR en construction à Flamanville.

L'effectif travaillant dans une centrale nucléaire varie de 800 à 2 000 personnes. Environ 23 000 salariés d'EDF et 11 000 salariés des entreprises prestataires sont ainsi affectés sur ces sites nucléaires[24].

Au 31 décembre 2023, l'ASN disposait de 20 inspecteurs du travail (7,7 ETP) habilités, exerçant à la fois les missions d'inspecteur du travail et d'inspecteur de la sûreté nucléaire. La Mission inspection du travail dans les centrales nucléaires est animée et pilotée par une directrice du travail assistée d'une directrice adjointe du travail, toutes deux issues du corps de l'inspection du travail.

En 2023, l'ASN a assuré 149 journées d'inspection du travail dans les centrales nucléaires dans lesquelles les inspecteurs du travail exercent leurs compétences occasionnant plus de 600 observations. Deux procédures pénales ont été transmises au Parquet en 2023, et deux procédures de sanctions administratives transmises au directeur régional.

24 Source : ASN

◆ Le contrôle de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail

En 2023, les inspecteurs du travail ont réalisé des contrôles dans le cadre de deux campagnes visant l'ensemble des centrales nucléaires sur le thème de la prévention des risques liés aux travaux effectués par une entreprise extérieure, ainsi que sur les équipements de travail mobiles et de levage. Parallèlement, les inspecteurs du travail ont poursuivi leurs actions de contrôle lors des opérations de maintenance présentant des risques liés à la non-conformité des équipements de travail et plus spécialement des appareils de levage.

L'inspection du travail dans les armées (ITA)

Dans les emprises de la Défense nationale, l'Inspection du travail dans les armées exerce une compétence exclusive pour contrôler l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité du travail au bénéfice de l'ensemble du personnel militaire et civil du ministère des armées et se substitue à l'inspection du travail du régime général pour l'ensemble des missions d'inspection du travail à l'égard des établissements (au sens d'emprises) placés sous l'autorité de la ministre des Armées dont l'accès est réglementé et surveillé, ce qui comprend les entreprises privées, les établissements publics, ou les associations qui y interviennent.

Les agents militaires et civils du ministère des armées composant l'ITA, habilités et assermentés, exercent ainsi, de manière dérogatoire au droit commun, à l'encontre des employeurs qu'ils contrôlent, les mêmes prérogatives et disposent des mêmes moyens d'action que les inspecteurs du travail du régime général.

En 2023, le ministère des armées comptait près de 270 000 agents civils et militaires répartis en 870 organismes concentrant plus de 2 600 entités rattachées et, accueillies sur ses emprises, 500 entités extérieures (entreprises privées, établissements publics, associations), soit une population de 20 000 salariés permanents[25]. C'est sur l'ensemble de ces personnels que porte la compétence exclusive de l'ITA exerçant des activités de contrôle et de décision.

Une convention est établie entre le ministère des armées et le ministère chargé du travail pour organiser les relations entre les deux services, notamment le partage des informations et l'accès aux formations et expertises respectives.

25 Source : Contrôle général des armées - ITA

En 2023, l'ITA a réalisé 794 inspections, dont 308 dans des organismes du ministère des Armées et 486 dans des entités extérieures.

L'ITA est également chargée de l'instruction et de l'approbation des études de sécurité pyrotechnique conditionnant l'exécution des activités des différentes entités du ministère impliquant des substances ou objets explosibles. Les dossiers, au nombre de 100 à 150 par an, recouvrent deux catégories d'études :

- Les études de sécurité du travail (EST) concernant les activités de fabrication, d'expérimentation, de conditionnement, de conservation ou de destruction de munitions au titre des articles R. 4462-1, R. 4462-29 et R. 4462-30 du code du travail ;
- Les études de sécurité pyrotechnique (ESP) applicables aux chantiers de dépollution préalables à des travaux d'infrastructure, qui relèvent des dispositions du décret n° 2005-1325 du 26 octobre 2005 relatif aux règles de sécurité applicables lors des travaux réalisés dans le cadre d'un chantier de dépollution pyrotechnique.

II - Les moyens du SIT

A - Les moyens humains

1 - Le statut et les effectifs du SIT

Les effectifs du SIT

Le périmètre du « système d'inspection du travail » est constitué de l'ensemble des services et des agents qui, quel que soit leur corps et leur fonction, au niveau central et territorial, concourent à l'accomplissement des missions confiées au SIT et définies à l'article 3 de la convention n°81 de l'OIT et par le code du travail.

La définition la plus précise est donnée par l'article R. 8124-4 du code du travail listant les agents auxquels s'appliquent le code de déontologie de l'inspection du travail, quelles que soient les fonctions qu'ils exercent.

Outre l'échelon central, **l'échelon régional comprend** :

- Les directeurs régionaux et leurs adjoints, les chefs du pôle politique du Travail, et les agents d'encadrement au sein du pôle Travail ;
- Les médecins inspecteurs du travail ;
- Les ingénieurs de prévention ;
- Les cellules pluridisciplinaires dont les agents appui-ressources méthodes ;
- Les agents des unités de contrôle régionales ;
- Les agents des pôles « politique du travail ».

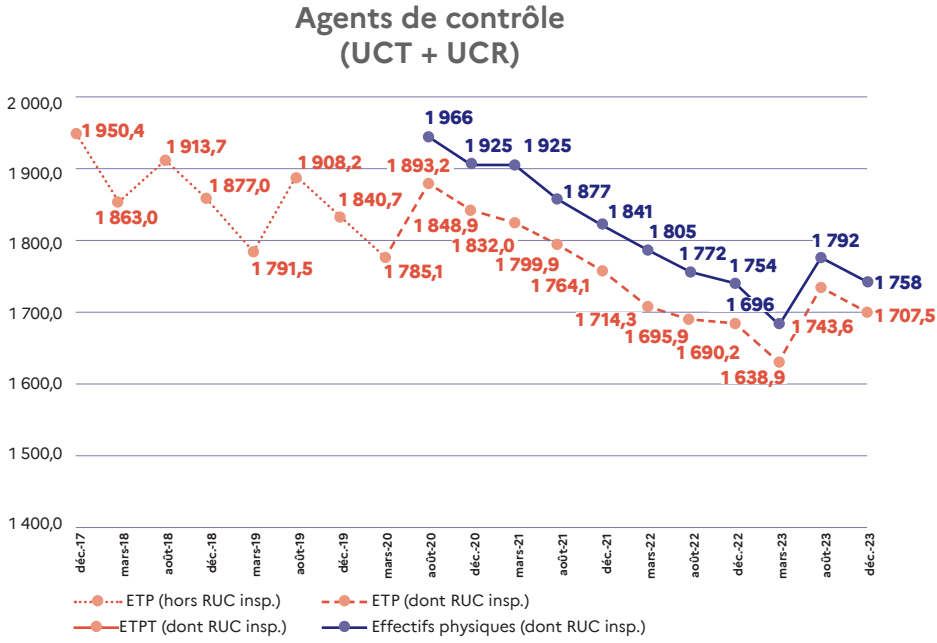
Au niveau départemental, les agents du SIT sont :

- Les responsables d'unité de contrôle (RUC) ;
- Les agents des unités de contrôle : agents de contrôle et assistants de contrôle ;
- Les agents des sections centrales travail ;
- Les agents des services de renseignement.

	Effectifs physiques au 31/12/2023	Effectifs physiques au 31/12/2022
Responsable d'unité de contrôle (RUC)	225	226
Effectifs de contrôle	1 758	1 754
Assistants de contrôle	618	607
Service de renseignement	444	428
Agents appui-ressources-méthodes	45	40
Ingénieurs de prévention	70	70
Médecins inspecteurs du travail	24	22
Encadrement travail	76	92

Source : Enquête flash 2022 et 2023

Depuis 2017, les effectifs des agents de contrôle de l'inspection du travail ont été impactés par la réduction des effectifs de la fonction publique.



Source : DGT (enquêtes flash effectif)

Face à ce constat de baisse constante des effectifs, l'administration du travail a réalisé des efforts conséquents dans le recrutement de postes d'inspecteurs du travail (voir ci-dessous le point sur le recrutement et la formation).

Ces efforts conduiront à inverser la tendance en septembre 2024, les effectifs physiques remonteront à 1 824 agents de contrôle.

Les règles relatives à la mobilité, la nomination et l'affectation des agents relevant du SIT

La mobilité des agents au sein de la fonction publique d'État est encadrée par les textes statutaires modifiés et/ou complétés par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

Ces dispositions prévoient désormais la publicité nationale des vacances de poste sur l'espace numérique dénommé « Choisir le service public » afin de permettre l'information et la possibilité de mobilité de l'ensemble des agents des fonctions publiques. Ces principes sont rappelés dans les lignes directrices de gestion.

Par ailleurs, conformément aux dispositions des articles R. 8122-1 et suivants du code du travail, l'organisation du système d'inspection du travail, et notamment la répartition des effectifs entre l'échelon régional et départemental, mais aussi entre les départements, relève des prérogatives propres du directeur régional de la DREETS.

Enfin, il appartient également au directeur régional[26] de nommer et d'affecter les responsables d'unités de contrôle ainsi que les agents de contrôle de l'inspection du travail. Il s'agit d'un pouvoir propre, tiré de l'organisation spécifique de la ligne hiérarchique du SIT, et qui n'est donc pas exercé sous l'autorité du préfet. Il résulte en outre de ces dispositions que l'exercice de ce pouvoir propre ne peut être délégué ni aux directeurs départementaux ni à un autre cadre de la DREETS.

La gestion des ressources humaines (recrutement, nomination, formation, avancement, mobilité des agents du SIT, discipline, lignes directrices de gestion, etc.) relève de la compétence de la Direction des ressources humaines (DRH) des ministères sociaux. Celle-ci détermine les moyens de développer les compétences des agents dans l'exercice de leurs missions, élabore et met en œuvre la politique de rémunération, assure la gestion individuelle et collective des personnels des ministères sociaux, et promeut le dialogue social.

La DGT est en revanche habilitée à exercer le pouvoir hiérarchique sur les membres du corps de l'inspection du travail. L'avis de la DGT est sollicité par la DRH en matière de gestion des membres du système d'inspection du travail, notamment lorsque des actes sont de nature à affecter la carrière des agents (sanctions, promotions, évaluations, etc.).

26 Article R.8122-6 du code du travail

2 - Le recrutement et la formation

Le recrutement

Traditionnellement, les modalités d'accès au métier de l'inspection du travail s'effectuent par la voie du **concours**. Trois concours sont organisés chaque année :

- Le concours externe, qui s'adresse principalement aux titulaires d'un diplôme de niveau II (BAC+3) et plus ;
- Le concours interne, ouvert aux fonctionnaires et agents publics ;
- Un 3e concours, qui s'adresse aux candidats justifiant de huit années de mandat ou d'activité professionnelle. Ces dernières années, le nombre de postes ouvert à la 3e voie a été augmenté.

Une classe préparatoire intégrée prépare au concours externe des jeunes diplômés ou chercheurs d'emploi de niveau bac+3, sous conditions de ressources.

Pour les personnes reconnues travailleurs handicapés, un recrutement par la voie contractuelle peut être réalisé selon les années.

Dans le contexte de difficulté croissante à recruter dans le corps de l'inspection du travail par concours et compte tenu d'un nombre de postes vacants important, la possibilité offerte par l'article 15 du décret n°2003-770 du 20 aout 2003 de recruter dans le corps de l'inspection du travail, par la voie du détachement, des fonctionnaires de catégorie A pour exercer les fonctions de contrôle a été mise en œuvre pour la première fois en 2021. Le détachement est prononcé pour une durée minimale de trois ans.

Face aux vacances de postes d'agents de contrôle, l'État a mis en place un vaste plan de recrutement. Depuis 2021, l'administration du travail a réalisé des efforts conséquents dans le recrutement de postes d'inspecteurs du travail.

Année du concours	Concours externe		Concours interne		3e concours		Recrutement TH voie contractuelle		Voie du détachement		Total des postes ouverts	Total des admis
	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis		
2016	32	32	11	5	4	4			Non organisé		47	41
2017	19	19	7	5	2	2	2	2			30	28
2018	33	33	10	7	4	4	3	3			50	47
2019	39	37	11	3	6	6	4	4			60	50
2020	Concours non organisé pour cause de crise sanitaire											
2021	44	44	12	7	19	19	5	5	25	23	105	114
+ 2021 CNAL*	8	7	6	5	6	4					20	
2022	112	80	29	15	47	25	12	12	65	58	265	190
2023	112	112	29	29	47	34	12	12	101	101	301	288

*CNAL : concours national à affectation locale

Ces efforts en matière de recrutement s'accompagnent en outre d'actions de communication organisées par l'administration du travail[27] à destination des candidats potentiels au concours ou au détachement pour leur présenter le métier et les modalités du concours et de la formation, afin d'attirer davantage de candidats vers le métier d'inspecteur du travail (webinaire / événements de présentation du métier...).

27 Devenir inspecteur du travail | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles

En ce sens, **des ambassadeurs du métier d'inspecteur du travail** (plus de 80 agents de contrôle volontaires) ont été mis en place dans chaque région. Leur rôle est de promouvoir le métier d'inspecteur et de solliciter les vocations en intervenant notamment dans les universités, les centres de préparation aux concours, ainsi que les forums et salons de l'étudiant, des métiers.

La formation

◆ Pour les lauréats au concours

Après leur réussite au concours, les candidats issus des concours externes, internes et 3e voie sont nommés inspecteurs élèves du travail et suivent une formation alternante à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) ou en Centre interrégionaux de formation (CIF) pendant dix-huit mois.

Le caractère professionnalisant de la formation est fondé sur un principe d'alternance entre séquences d'enseignement et stages pratiques :

- **Stages pratiques de longue durée dans les services** afin d'acquérir les savoir-faire attendus, de découvrir le fonctionnement de l'administration, de s'immerger sur chacun de ses champs de compétence et de se responsabiliser par la réalisation et la formalisation de travaux ;
- **Stages en entreprise** en vue de la découverte du fonctionnement des entreprises, des conditions de travail et des relations sociales ;
- **Un stage européen, en juridiction, et chez des partenaires**.

En cours de formation, après un tronc commun, ils sont affectés à un poste, ce qui permet de spécialiser les enseignements. La titularisation n'intervient qu'à l'issue de la formation, selon les notes obtenues aux évaluations et l'appréciation d'un jury.

◆ **Pour les fonctionnaires détachés**

La formation dure 9 mois et est validée par une commission d'évaluation.

La formation est organisée comme suit :

- Une période d'intégration de deux semaines ;
- Un stage immersif de plusieurs semaines pour découvrir l'environnement professionnel dans la région et le département d'affectation ;
- Une période de formation « culture juridique de l'inspecteur du travail » de six semaines, déjà orientée sur une professionnalisation ;
- Une formation métier de vingt-quatre semaines, dont quinze semaines de stage. Ces stages ont lieu au sein des services des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), mais aussi possiblement auprès d'organismes ou administrations partenaires (juridiction, entreprise, santé et sécurité) ;
- Un accès renforcé à la formation continue sur les deux premières années de la prise de poste.

3 - La protection fonctionnelle et les incidents de contrôle

À l'occasion de l'accomplissement de leurs missions, les agents du système d'inspection du travail peuvent être exposés aux critiques, à la mise en cause de leur action et au risque d'incident se traduisant par des menaces écrites, verbales ou comportementales, à des mises en cause par réseau social, voire à des agressions physiques.

Ces incidents peuvent toucher les agents de contrôle, mais aussi d'autres agents du système d'inspection du travail : agents des services renseignement en droit du travail (SRDT), assistants d'unité de contrôle ou agents d'accueil.

Ces incidents peuvent se produire lors de contrôle sur site (entreprise, chantier du bâtiment, exploitation agricole…), lors de la réception du public dans les locaux administratifs ou en situation de télétravail.

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

En 2023, **41 incidents** ont été signalés (à rapprocher des 220 690 interventions dont 116 769 contrôles réalisés en 2023). Ces incidents ont concerné 61 agents (39 femmes et 22 hommes).

Parmi ces 41 incidents de contrôle, 24 ont eu lieu lors de contrôles sur site (13 en entreprise, 7 sur des chantiers du BTP, 4 sur une exploitation agricole), 15 au bureau et 2 lors du télétravail de l'agent.

La plupart des incidents ont pris la forme d'outrage, de remise en cause de la légitimité de l'action ou de l'impartialité des agents, de propos virulents, vulgaires, ou de menace de violence physique. Deux agents ont été victimes d'une agression avec contact physique.

L'Autorité centrale s'assure de la prise en charge de l'incident et de l'accompagnement de l'agent concerné par la hiérarchie locale, en termes de suites pénales, de soutien personnel et de poursuite du contrôle.

L'agent victime d'incident a la faculté de solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle prévu aux articles L. 134-1 à L. 134-12 du Code général de la fonction publique. Il peut demander la protection fonctionnelle, au titre de l'article L.134-5 dudit code contre « *les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime* ».

La protection fonctionnelle pourra également être accordée à l'agent dont la responsabilité pénale ou civile est mise en cause à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère de faute personnelle commis dans l'exercice de ses fonctions (articles L.134-2 et L.134-4 du code général de la fonction publique).

Ces demandes relèvent de la compétence décisionnelle de la Direction des affaires juridiques (DAJ), rattachée au Secrétariat général des ministères sociaux. La Direction générale du travail, autorité centrale du système d'inspection du travail, est systématiquement sollicitée par la DAJ pour donner un avis sur ces demandes, dès lors qu'elles intéressent la mise en œuvre des missions d'inspection du travail.

Sur les 41 incidents survenus en 2023, **15 incidents ont donné lieu, à la présentation d'une ou plusieurs demandes du bénéfice de la protection fonctionnelle**, ce qui représente 22 demandes de protection fonctionnelle (plusieurs agents pouvant être concernés par un même incident).

En 2023, la DGT a aussi traité des demandes de protection fonctionnelle se rapportant à des incidents survenus au cours des années antérieures, les agents ne sollicitant pas toujours la protection fonctionnelle immédiatement après l'incident de contrôle. Ainsi, au total en 2023, la DGT a traité 35 demandes de protection fonctionnelle au titre de l'année 2023 et des années antérieures.

De plus, dans des affaires particulièrement graves afin qu'un signe fort de soutien soit adressé aux agents ainsi qu'au service public de l'inspection du travail, le ministre du Travail se constitue partie civile. Au cours de l'année 2023, le ministre du Travail s'est constitué partie civile dans deux affaires. Seule l'une a été jugée en 2023, le prévenu

a été condamné pour les actes de violence envers les agents de l'inspection du travail à trois mois de prison avec sursis et à une amende de 10 000 euros.

A - Les moyens matériels

1 - Les locaux

Les services d'inspection du travail sont installés dans 155 sites, dont 102 sont les locaux mêmes des directions départementales ou régionales (DDETS, DREETS), et 53 sont des sites différents, détachés du siège de la DDETS ou de la DREETS, notamment afin de les rapprocher des zones d'intervention et des usagers. 14 % des services de renseignement en droit du travail sont ainsi installés en site détaché, employant 15 % des agents affectés au renseignement des usagers.

Chaque agent de contrôle dispose d'un bureau équipé en mobilier, pourvu de matériel de copie, liaisons téléphoniques et internet. Dans 78 % des cas, ce bureau est individuel.

Lorsque des agents de contrôle ne disposent pas d'un bureau individuel permanent, des modalités sont recherchées pour leur mettre à disposition une pièce dédiée par exemple à la réception des usagers en toute confidentialité.

Le bon fonctionnement des équipes affectées à des sites détachés est l'objet d'une attention particulière de l'encadrement des pôles Travail.

2 - Les moyens d'action

Des moyens de déplacement sont nécessaires aux agents de contrôle pour intervenir à tout moment dans des lieux de travail souvent éloignés et incomplètement desservis par des transports collectifs. Le parc des véhicules de service utilisables par les agents de contrôle comprend 357 véhicules affectés exclusivement aux unités de contrôle[28][1] et 1 237 véhicules partagés avec d'autres services administratifs, soit 1 594 véhicules.

Des frais de déplacements par un autre moyen et des frais de missions (repas et nuitées) sont versés le cas échéant conformément aux taux définis par un arrêté national.

28 Dans de nombreux départements, des véhicules adaptés servent à se rendre dans des lieux difficiles d'accès tels que champs cultivés, forêts, carrières, etc.

Des téléphones mobiles, permettant de prendre des photographies, sont mis à disposition des agents de contrôle.

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

L'ensemble des agents bénéficie d'un accès internet aux sites d'informations juridiques institutionnels tels que Légifrance, Eur-lex ou INRS. Pour les achats d'ouvrages, les périodiques juridiques et les abonnements à des sites spécialisés en droit social, en santé et sécurité au travail, des commandes sont effectuées chaque année par les secrétariats généraux communs en charge du soutien et du support des différentes administrations départementales de l'État.

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

3 - Les outils numériques

Les systèmes d'information du SIT

Les systèmes d'information (SI) accompagnent l'évolution de l'inspection du travail et sont des outils de mise en œuvre des priorités définies en termes de ciblage des contrôles, de partage d'informations et de pilotage à tous les niveaux du système. La DGT a mis en place différents systèmes d'information, dont elle assure le pilotage. Le développement, la maintenance et les évolutions sont réalisées par la direction du numérique des ministères sociaux (DNUM).

Ces systèmes d'information répondent à différents objectifs :

- Le suivi de l'activité du SIT ;
- Le partage d'informations entre agents du SIT ;
- Le ciblage des contrôles ;
- Le suivi de certains dispositifs particuliers ;
- Dans certains cas, une aide pour les employeurs pour répondre à leurs obligations.

Le bon fonctionnement de ces systèmes d'information doit être assuré en permanence en veillant à :

- L'accès aux applicatifs et SI dédiés, l'allocation et la maintenance des équipements informatiques ;
- L'accès aux bases de données des partenaires dans les conditions prévues par la loi, notamment sur la lutte contre le travail illégal (CIRSO, carte BTP...) ;
- L'accès à l'intranet SITERE, à l'espace collaboratif DGT sur intranet et aux espaces collaboratifs communs entre DGT et les services déconcentrés ;
- La mise en place des formations nécessaires pour la montée ou le maintien en compétence des agents.

◆ Outils de pilotage et de partage d'information

Plusieurs systèmes d'information servent au quotidien les agents du SIT et permettent de faciliter la transmission d'information. Ces applications sont aussi des outils indispensables au pilotage du système de l'inspection du travail.

SUiT

L'application **SUiT** (ou Système Unifié de l'Inspection du Travail) est le logiciel dédié aux agents du Système de l'inspection du travail (SIT). Il permet de capitaliser les actions qu'ils réalisent au titre de leurs missions, comme de préparer leurs interventions dans les établissements à contrôler, en leur offrant une source de données ou/et rédiger des « suites à intervention ». Il permet de réaliser le pilotage et le suivi des actions individuelles et collectives.

Après une mise à disposition en 2022 d'un ensemble de fonctionnalités, l'application SUiT a été **déployée le 21 août 2023** pour tous les agents qui utilisaient WIKI'T, marquant ainsi l'arrêt de l'ancien système d'information de l'inspection du travail.

Cette mise en service a signifié la concrétisation d'un projet d'envergure dont un des enjeux majeurs était de doter le SIT d'un outil plus ergonomique répondant au plus près des besoins de près de 4 000 agents répartis sur tout le territoire. Elle est l'aboutissement de plusieurs années de travail de conception ayant mobilisé au plus fort du projet 7 agents de la DGT, 4 agents DNUM et 21 agents prestataires. Les agents des services ont également été associés dès le démarrage du projet à cette conception au travers d'un groupe de co-concepteurs et d'un groupe miroir représentant 150 personnes. Différents leviers ont été actionnés afin de favoriser ce déploiement. Un **plan d'accompagnement**, articulé autour de trois axes, a été établi puis mis en œuvre.

Le premier volet de ce plan a visé à mobiliser l'encadrement, ce qui s'est traduit par l'organisation de différents webinaires et séminaires à différents moments clés du déploiement.

SUiT	Le second volet a consisté à animer les acteurs du déploiement. Des réunions d'informations et des formations ont été organisées à destination de ces relais territoriaux. Ces derniers ont eu pour rôle de mobiliser, appuyer, orienter les agents et/ou de réaliser les tâches d'administration requises préalablement au déploiement. Le troisième axe s'est traduit par la définition d'une stratégie et d'un plan de formation pour l'ensemble des agents et ainsi répondre à un fort besoin exprimé en 2022 par ces derniers. L'INTEFP a mobilisé son réseau de formateurs nationaux qui ont participé à la conception des modules ainsi qu'à la formation de 174 formateurs relais répartis sur tout le territoire. Ainsi, chaque agent utilisant SUiT a pu bénéficier d'une journée de formation à la nouvelle application. De la documentation d'aide à l'utilisation ainsi que des documents structurants de type note de service et une charte de saisie ont également accompagné la mise en service. Le déploiement a marqué une étape importante dans la mise à disposition de tous les agents du système d'inspection du travail, quelles que soient leurs attributions et leur positionnement, d'un système d'information qui soit ergonomique et une véritable aide à l'exercice des missions. Depuis, le projet se poursuit afin d'améliorer l'application et développer de nouvelles fonctionnalités (téléservices, nouvelles interfaces et archivage). Dans cette perspective, un groupe utilisateurs comptant 45 agents a été mis en place afin d'appuyer l'équipe projet dans les futurs besoins de développement et d'amélioration de SUiT.
INTRANET SITERE	**L'intranet SITERE** est l'outil de travail fournissant aux agents des supports utiles à leurs actions quotidiennes et des documents de partage d'expériences et de pratiques professionnelles. Il permet de consulter et de télécharger l'ensemble des documents produits par la DGT (circulaires, fiches, guides) et les documents élaborés et validés par les DREETS. C'est un outil d'appui, d'animation des services et de valorisation des actions menées.
OBSERVATOIRE DE LA DEMANDE DE RENSEIGNEMENT (ODR)	**L'Observatoire** est un système dédié aux agents des services renseignements en droit du travail visant à : - Soutenir l'activité des agents de ces services, - Animer et piloter les services de renseignement, - Agréger les informations sur la demande de renseignements faite physiquement, au téléphone ou par courrier ou courriel tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Il est composé de deux parties : - La saisie (remplissage d'un formulaire), à disposition des agents des services de renseignements, - L'analyse et la synthèse de la demande à disposition des agents et de l'encadrement.

DELPHES	**Delphes** est l'application mise à la disposition des agents de l'administration centrale et des services territoriaux donnant accès à des synthèses statistiques à partir des saisies effectuées dans SUiT et l'ODR. Le niveau le plus fin disponible pour afficher les données est celui d'un service (exemple : une unité de contrôle, un bureau de la DGT,...). DELPHES ne contient aucune donnée nominative.
SOLID CONTROL	**Solid Control** est utilisé par les agents de contrôle de l'inspection du travail pour exploiter les données issues des chronotachygraphes équipant les véhicules routiers, afin de contrôler la durée du travail des conducteurs. Cette application sert aussi à consolider les statistiques de contrôle de la réglementation sociale européenne (RSE) dans le transport routier. Il incombe en effet à la France de procéder à un certain niveau de contrôle sur ce thème.
DAT'IA	**DAT'IA** est un nouvel outil de ciblage et d'analyse des déclarations d'accident pour agir en prévention. Il permet de procéder à des recherches à tous les échelons du SIT (du national à l'unité de contrôle), et selon une grande variété de critères (secteur d'activité, public par âge, sexe, type de contrat de la victime, cause, gravité). DAT'IA rend également possible la détection des établissements les plus accidentogènes au sein d'un territoire ou d'un secteur d'activité, grâce au calcul de l'indice de fréquence des accidents du travail.
Outil de ciblage PRECARITE	**L'outil de ciblage contrats précaires** permet d'identifier les entreprises ayant un recours important aux contrats précaires. Une première version de l'outil, sans actualisation des données, a été développée en 2021. La nouvelle version mise en ligne en mai 2023 intègre une actualisation régulière des données et couvre l'ensemble des contrats déclarés dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN), y compris ceux d'une durée supérieure à 31 jours. Les données présentées correspondent aux DSN communiquées par les établissements sur une période établie (les contrats doivent être en cours au moins un jour durant cette période).

◆ Outils déclaratifs

Des portails ont été développés à destination des entreprises afin qu'elles procèdent aux **déclarations imposées par la réglementation française. Ces outils déclaratifs remplissent aussi une fonction de ciblage.**

SIPSI	**SIPSI** est le portail unique de transmission à l'inspection du travail des déclarations de détachement. L'utilisation de ce service est obligatoire pour l'ensemble des entreprises établies à l'étranger détachant temporairement des salariés en France dans le cadre d'une prestation de service. Elles transmettent leurs déclarations de détachement avec l'ensemble des informations nécessaires, directement depuis une plateforme sécurisée (www.sipsi.travail.gouv.fr) et ce avant le début de l'intervention. Cette application est un outil de ciblage des contrôles en matière de détachement : elle offre une vision consolidée du détachement pour un prestataire, un client ou un territoire donné, et ces éléments peuvent être utilisés pour appuyer une enquête déjà en cours ou cibler des contrôles. Une solution de consultation dédiée (API) est proposée aux autres corps de contrôle en charge de la lutte contre le travail illégal (des premiers travaux ou échanges ont été initiés avec le réseau ACOSS / URSSAF, le ministère des Transports et la Gendarmerie). L'outil permet de mesurer le volume du détachement de salariés : s'appuyant sur une déclaration préalable obligatoire sous peine de sanctions dissuasives (amende et/ ou suspension de la prestation), SIPSI est actuellement la base de données la plus complète sur le détachement de salariés en France.
INDEX EGAPRO	**L'Index Egapro** est le portail de calcul et de déclaration de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle chaque année au plus tard le 1er mars. Le portail Index Egapro (https://egapro.travail.gouv.fr/index-egapro) permet aux entreprises de calculer leurs indicateurs et leur index et/ou de les déclarer à l'inspection du travail. Parallèlement, un outil permet aux agents du SIT d'accéder à des tableaux de bords, aux données des déclarations effectuées par les entreprises et de faire du ciblage.
Démat@miante	**Démat@miante** est une plateforme de saisie et de transmission dématérialisée des plans de démolition, de retrait et d'encapsulage pour permettre aux entreprises de désamiantage le dépôt réglementaire des documents avant désamiantage. Cette plateforme est également un outil de ciblage des contrôles.

D@CCORD	**D@CCORD** est la plateforme qui permet le dépôt dématérialisé des accords d'entreprise. Il s'agit d'un espace de dépôt pour les entreprises et de consultation pour les services, leur permettant d'accéder aux accords d'entreprise déposés dans les unités départementales. L'agent peut rechercher un accord par date de signature, raison sociale, date de dépôt, connaître les thèmes abordés par l'accord, identifier les organisations signataires, consulter la version électronique de l'accord.
TÉLÉRC	La rupture conventionnelle du contrat de travail permet à l'employeur et au salarié de rompre le contrat de travail d'un commun accord. Pour être valide, cette rupture conventionnelle doit être homologuée par l'administration. **L'application TéléRC** permet d'effectuer une demande d'homologation de rupture conventionnelle d'un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI). La saisie assistée offre une garantie de qualité de remplissage au dossier et un traitement rapide de la demande par l'administration.

La Direction du numérique (DNUM)

La Direction du numérique (DNUM) des ministères sociaux a été créée afin d'engager une dynamique de transformation numérique au service des politiques publiques portées par ces ministères. Son action porte sur **quatre axes principaux** :

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

Pour l'inspection du travail elle contribue à porter des enjeux importants : impulser la stratégie numérique tournée vers les agents et vers les usagers (salariés, entreprises, professionnels, associations), moderniser et fiabiliser le fonctionnement dans un contexte de cybermenaces.

B - Les moyens juridiques et le cadre d'action du SIT

1 - Pouvoirs et prérogatives du SIT

L'étendue des pouvoirs des agents de l'inspection du travail

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

- **Le droit d'entrée des agents dans les locaux de travail**[29] : il s'exerce à tout moment, y compris le cas échéant de nuit, sans avertissement préalable et sans obligation de présence de l'employeur. L'obstacle à ce droit d'entrée constitue un délit pénalement sanctionné[30].
- **Le droit de communication** : il s'agit de la possibilité pour l'agent de se faire présenter, au cours de la visite, les livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail ou par une disposition relative au régime du travail. Le droit de communication est étendu à d'autres documents probants en certaines matières : égalité professionnelle, droit syndical, travail illégal, harcèlement moral et sexuel, santé et sécurité au travail[31].
- **Les auditions :** les inspecteurs sont autorisés à interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales[32].
- **Le droit de prélèvement des matières et substances dangereuses** : il est, en pratique, peu utilisé, et des dispositions (R. 4722-10 à 12) permettent de faire analyser toutes matières susceptibles de constituer un risque physique, chimique ou biologique pour les travailleurs.
- **Le pouvoir de constater les infractions** aux dispositions du code du travail et à d'autres textes[33] et **de les relever par procès-verbal ou de proposer une sanction administrative.**

Des prérogatives concernant les personnes détenues en situation de travail

Afin de rapprocher le statut des détenus travailleurs de celui des salariés, le contrat d'emploi pénitentiaire (CEP) a été instauré en 2021, assorti de plusieurs droits sociaux.

29 Articles 12 de la convention n° 81, 16 de la convention n° 129, titre V de la convention du travail maritime et L.8113-1 du code du travail
30 L.8114-1 : emprisonnement d'un an et 37500 € d'amende
31 L8113-4 et conventions
32 L.8271-11 du code du travail, article 12-1 c I de la convention 81 et article 16 c I de la convention n° 129 (agriculture)
33 Articles L.8112-1 et 2 du code du travail.

L'ordonnance n°2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues énonce, pour l'inspection du travail, un droit d'entrée dans les établissements pénitentiaires aux fins de contrôler l'application des dispositions du code du travail relatives à la santé et à la sécurité, dès lors que l'entité qui emploie des personnes détenues au sein de l'établissement pénitentiaire est une personne de droit privé. Un droit de correspondance est également instauré entre la personne détenue et l'inspection du travail. Un décret devra permettre l'entrée en vigueur de ces dispositions.

2 - Les principes de déontologie

Le décret n°2017-541 du 12 avril 2017 a défini un **code de déontologie** pour les agents du service public de l'inspection du travail, inscrit aux articles R. 8124-1 à R. 8124-33 dans le Code du travail. Ce code de déontologie réaffirme les dispositions du statut des fonctionnaires (Code général de la fonction publique), du code du travail (L. 8112-1 notamment) et des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Ainsi, il s'inscrit dans le renforcement des règles déontologiques applicables aux fonctionnaires par la loi du 20 avril 2016 ; il reprend les garanties et obligations figurant dans la convention n° 81 de l'OIT et notamment les principes d'indépendance des inspecteurs du travail, de libre décision et de confidentialité des plaintes. Effectif depuis le 15 avril 2017, ce code répond à une exigence forte de la société envers l'administration en général et le service public de l'inspection du travail en particulier. Il vise à conforter la confiance de ceux-ci envers l'inspection du travail laquelle dispose de pouvoirs renforcés. Cette confiance repose sur des droits et obligations des agents du service d'inspection du travail qui protègent les usagers, le service public et ses agents.

Prévention des conflits d'intérêts

Aux termes de l'article 25 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le conflit d'intérêts se définit comme toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions. Une situation de conflit d'intérêts est constituée par exemple lorsqu'un membre de la famille d'un agent de contrôle de l'inspection du travail possède une entreprise relevant du secteur de la section sur lequel cet inspecteur du travail exerce ses fonctions.

La prévention des conflits d'intérêts est un des fondements de la confiance des usagers envers le service public de l'inspection du travail. La prévention a aussi pour effet de protéger les agents du système

d'inspection du travail qui pourraient être mis en cause dans l'exercice de leurs missions.

Un dispositif de prévention des conflits d'intérêts a été instauré dans ce but. Les agents concernés sont assujettis à une obligation déclarative si le niveau hiérarchique de leur emploi ou la nature de leurs fonctions le justifient, notamment les DREETS, DDETS et agents de contrôle de l'inspection du travail. Il s'y ajoute un dispositif propre au système d'inspection du travail : l'entretien de prévention des conflits d'intérêts, inscrit à l'article R. 8124-16 du code du travail, qui a pour objet d'examiner la situation lorsqu'un agent est affecté dans les services à un poste d'agent de contrôle de l'inspection du travail et qu'un conflit d'intérêts existe entre sa situation personnelle et ses fonctions. De même, il examine préalablement l'affectation d'un agent non soumis à une déclaration mais qui se trouverait en situation de conflit d'intérêts.

Devoir d'information du public

Au titre des conventions de l'OIT n° 81 et n° 129, le devoir d'information de l'inspection du travail impose de fournir, au-delà des informations, « *des conseils techniques aux employeurs et travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales…* ».

Les conseils techniques recouvrent l'ensemble du champ de la législation du travail et vont de l'explicitation de la règle et des modalités de sa mise en œuvre jusqu'à l'orientation vers d'autres organismes, institutions ou experts.

L'article R. 8124-20 du code du travail rappelle cette mission d'information et de conseil aux usagers par les agents du système d'inspection du travail. Au sein du système d'inspection du travail, cette information et ce conseil sont pris en charge par les services de renseignement et les agents de contrôle.

Outre cette obligation spécifique d'information sur le droit applicable rappelée ci-dessus, les agents du système d'inspection du travail doivent informer les employeurs d'entreprise de moins de trois cent salariés sur le droit du travail conformément à l'article L. 5143-1 du Code du travail créé par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 qui dispose : « *Tout employeur d'une entreprise de moins de trois cents salariés a le droit d'obtenir une information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des stipulations des accords et conventions collectives qui lui sont applicables (…)* ».

Enfin, les usagers doivent être informés des suites données aux contrôles, conformément aux dispositions de l'article R. 8124-29 du code du travail.

À côté des obligations particulières d'information sur l'action des services selon les modalités prévues par la législation en vigueur comme les représentants du personnel en matière d'amendes administratives, existe une obligation générale d'information sur les suites données à son contrôle par l'agent de contrôle. Sont ainsi concernés d'une part les personnes qui font directement l'objet de l'acte de l'administration (tels que les employeurs contrôlés) et d'autre part des tiers qui sollicitent l'intervention des services ou qui en demandent les suites. Par exception, la victime d'un accident du travail grave ou mortel (ou ses ayants droit) pourra faire l'objet, sans qu'elle la sollicite, d'une information par l'agent de contrôle sur l'existence de l'intervention, sur les constats réalisés pour ce qui la concerne individuellement et sur les suites données au contrôle.

En cours de visite, l'agent peut être amené à informer les travailleurs exposés à un risque grave mettant en jeu leur santé ou leur sécurité. Il peut également informer le représentant du personnel qui l'accompagne en même temps que l'employeur des manquements constatés.

Indépendamment d'une demande de communication de document administratif, l'autorité administrative quand elle est amenée à délivrer des informations devra prendre en compte les dispositions du Code du travail ainsi qu'observer celles du Code des relations entre le public et l'administration relatives à la communication des documents administratifs et notamment l'article L. 311-6 3° qui exclut du droit à la communication les mentions des documents « faisant apparaître le comportement d'une personne, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice ».

Le devoir d'information trouve toutefois ses limites dans la nécessité de respecter les règles du secret professionnel et de la discrétion professionnelle et l'obligation de ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont l'agent de l'inspection du travail pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions. À ces règles s'ajoutent l'obligation de confidentialité des plaintes et le secret judiciaire qui interdit de transmettre directement une procédure pénale par exemple.

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

Le CNIT offre aux agents de l'inspection du travail et aux ministres en charge des services d'inspection du travail la possibilité de recueillir des avis sur des questions touchant aux conditions d'exercice des missions d'inspection et au respect des principes et garanties inscrits dans le droit national et dans les conventions internationales n° 81 et n° 129 de l'OIT.

Le CNIT peut être saisi :

- Par tout agent participant aux activités de contrôle de l'inspection du travail sur tout acte d'une autorité administrative de nature à porter directement et personnellement atteinte aux conditions dans lesquelles il doit pouvoir exercer sa mission.
- Par le ministre en charge du travail ou par la Direction générale du travail, pour toute question à caractère général concernant le respect des missions et garanties de l'inspection du travail.

Le décret n°2022-979 du 2 juillet 2022 a modifié la composition, les modalités de désignation et la durée des mandats des membres du CNIT. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur lors de l'installation de la nouvelle mandature en 2023.

Le CNIT est actuellement composé d'un membre du Conseil d'État, d'un membre de 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 responsable d'unité de contrôle, de deux inspecteurs du travail et d'un contrôleur du travail. Lorsque le conseil examine une question pouvant concerner la déontologie et la prévention des conflits d'intérêts, il s'adjoint avec voix consultative un membre issu du collège des personnalités qualifiées du comité de déontologie des ministères sociaux.

En 2023, le CNIT a rendu six avis à la suite de saisines d'agents du système d'inspection du travail qui estimaient qu'une atteinte avait été portée à l'exercice de leurs missions.

3 - Les outils juridiques

Les agents de contrôle disposent d'un pouvoir d'appréciation dans les suites qu'ils donnent à leurs constats[34]. Les suites les plus fréquentes prennent la forme de lettres d'observations : l'agent de contrôle fait connaître, par écrit, un manquement constaté à la personne qui apparaît en être l'auteur afin qu'elle le fasse cesser. Il s'agit d'exposer le constat effectué lors du contrôle d'un écart entre la situation de fait et la règle de droit applicable. Cette lettre, ayant valeur d'avertissement, est une alternative à la mise en œuvre de mesures coercitives.

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

34 Article 17 alinéa 2 de la convention n° 81. Ce principe est repris, en ce qui concerne le secteur de l'agriculture par l'article 22-2 de la convention n° 129, et par l'article 9 point 5-1-4 de la convention du travail maritime.

de l'OIT, laisse à l'agent le choix des modalités d'action, adaptées aux circonstances et graduées dans le temps, dans le but de faire rectifier les pratiques infractionnelles et de parvenir à une pleine effectivité du droit.

Ainsi, selon les circonstances, l'agent de contrôle pourra adresser une simple lettre d'observations à l'employeur, ou bien procéder à la mise en œuvre d'une suite plus coercitive tels qu'un procès-verbal (après mise en demeure obligatoire dans certains cas), ou un rapport pour amende administrative.

Il pourra également prendre une mesure conservatoire à effet immédiat, visant à retirer des travailleurs d'une situation les exposant à un danger grave et imminent (arrêt de travaux ou arrêt d'activité).

	2023	2022
Suites à intervention (hors DGT)	**174 608**	**173 346**
Avis	858	512
Décision	29 900	31 266
Décision d'arrêt d'activité	5406	4 649
Décision d'arrêt de travaux	11	38
Demande de vérification et de mesurage	668	725
Mémoire en Appel	-	1
Mémoire en Défense	191	61
Mise en demeure	4288	4 436
Observations écrites	124 569	121 229
Procès-verbal (PV)	223	389
Proposition de transaction	3 007	3 056
Rapport	4954	6 227
Référé	18	10
Signalement au Parquet	515	747

Source : (export delphes du 05/06/2024), hors activité DGT

Les mises en demeure

La mise en demeure est un acte administratif faisant suite à des constats. Elle permet de faire corriger des manquements. Il existe plusieurs mises en demeure assorties de délais différents :

- **Les mises en demeure préalables au procès-verbal** : dans des situations expressément prévues par le code du travail, l'établissement par l'agent de contrôle d'un procès-verbal, doit préalablement avoir fait l'objet d'une mise en demeure de l'employeur de régulariser la situation dans un délai qui ne peut être inférieur à celui fixé par le texte. Les principaux

domaines visés sont l'utilisation des lieux de travail ou des équipements de travail, le risque chimique, les vibrations mécaniques, les travaux du BTP. Cette mise en demeure n'est pas obligatoire en cas de situation de danger grave et imminent.

- **Les mises en demeure du directeur régional (DREETS)** : lorsque l'inspecteur du travail constate une situation dangereuse à laquelle aucun texte précis ne permet de remédier, il peut saisir le DREETS qui a alors la faculté de mettre le chef d'établissement en demeure de prendre toutes mesures utiles pour faire cesser le risque (articles L. 4721-1 et R. 4721-1 du code du travail).
- **Les mises en demeure concernent d'autres domaines que celui de la santé et de la sécurité :** le travail temporaire (L. 1251-47) et l'apprentissage (L. 6225-1 et R. 6225-1).

Le non-respect de ces mises en demeure peut donner lieu à l'engagement de poursuites pénales après établissement d'un procès-verbal transmis au procureur de la République.

En Nouvelle-Aquitaine (Pyrénées-Atlantiques)

La mise en demeure notifiée par le DREETS à un supermarché « *drive* » pour insuffisance de prévention des troubles musculosquelettiques a eu pour premier résultat un diagnostic établi par un cabinet d'ergonomes et la constitution d'un groupe de travail interne. Ensuite, la société a établi un plan d'action à court et moyen terme, qui comprenait la construction dans les deux ans d'un nouvel entrepôt pour désaturer les espaces de l'entrepôt en service. Les mesures plus immédiates comportaient notamment la création d'une zone de stockage tampon à l'extérieur, la réduction des postures contraignantes lors de la préparation de commandes portant sur des références à forte rotation, la sécurisation des espaces de stockage pour éviter l'exposition aux contraintes posturales et au risque de chutes d'articles.

Des investissements ont été réalisés pour l'achat d'équipements : plateforme pour travail en hauteur, cutters, gants adaptés. Des mesures organisationnelles ont été prises : création de postes spécifiques au réapprovisionnement, à la gestion des déchets et au rangement ; assouplissement des délais pour préparer une commande afin de réduire la pression temporelle ; formation aux gestes et postures.

La demande de vérification

La demande de vérification est une décision administrative qui s'impose à un employeur. Lorsqu'un texte le prévoit, les agents de

contrôle peuvent prescrire aux employeurs de faire vérifier, à leur frais, par des organismes de contrôle accrédités, la conformité des installations ou des équipements aux règles techniques applicables. Il en est notamment ainsi des règles relatives à l'aération, aux substances assorties d'une valeur limite (R. 4722-1), à l'exposition au bruit (R. 4722-17), à l'état de conformité des équipements de travail (R. 4722-5).

Ces organismes de contrôle technique sont des entreprises privées, accréditées ou habilitées pour des domaines spécifiques. Ils engagent leur responsabilité en cas d'erreur ou de non-respect des procédures de contrôle. Leurs contrôles donnent lieu à un rapport transmis par l'employeur à l'agent concerné et sur lequel ce dernier peut éventuellement constater des manquements et y apporter les suites appropriées.

En Centre-Val-de-Loire (Loiret)

Dans une usine, un accident du travail ayant causé de graves fractures aux pieds et aux vertèbres d'un salarié a nécessité une vérification exhaustive de la machine impliquée, un empileur-sécheur de 2001 dépourvu de plaque d'identification et de marquage CE. A la demande de l'agente de contrôle, une vérification de l'état de conformité de l'empileur a été réalisée par un organisme accrédité. De nombreuses non-conformités ont été recensées, dont certaines en lien de causalité avec l'accident.

La demande de vérification a permis de conforter techniquement les constats d'enquête sur l'accident transmis au Procureur de la République. Dans un second temps, cela a également permis d'orienter avec précision l'entreprise et les préventeurs pour adopter les mesures nécessaires, telles qu'une meilleure fixation du bâti, des réparations sur le coffret électrique de la ligne de production, l'installation d'un interrupteur de blocage de la hauteur des plateaux de la machine, l'installation d'une porte à l'avant de l'équipement, d'un détecteur au niveau des organes de l'empileur.

Les référés

La saisine du juge judiciaire par voie de référé est une faculté ouverte à l'inspecteur du travail. Face à une situation d'urgence en cas de danger grave et imminent ou face à un employeur dûment informé mais demeurant récalcitrant, il peut estimer nécessaire de lui imposer sous astreinte de prendre des mesures rapides.

Il peut s'agir soit de sauvegarde dans le domaine de la santé et de la sécurité des salariés, soit de mise en conformité en cas de défaut de coordination d'un chantier de construction, d'emploi de salariés le

dimanche sans base légale, ou en cas d'exploitation d'une entreprise de travail temporaire sans déclaration préalable ni garantie financière.

Dans la région Pays de Loire (Département Loire-Atlantique)

L'inspecteur du travail a décidé de saisir en 2022 le juge des référés pour faire cesser un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique de plusieurs travailleurs au sein d'une fonderie. La majeure partie des salariés travaillant dans les ateliers de l'entreprise étaient exposés aux poussières de silice cristalline alvéolaire, agent classé cancérogène avéré. Depuis 2019, l'inspection du travail relevait des non-conformités des installations de ventilation et de captation de ces poussières aux dispositions du code du travail et demandait à l'employeur de manière constante :

- de mettre en place des dispositifs efficaces de captation à la source à plusieurs postes de travail ;
- un contrôle périodique des installations ;
- la transmission d'un plan d'action.

Cette saisine du tribunal et le contentieux judiciaire qui s'en est suivi en 2023 a permis de faire évoluer la situation pour les salariés. En effet, il a été constaté que des investissements avaient été réalisés dans les ateliers de la fonderie (captation à la source des polluants et la mise en conformité des équipements de travail).

La possibilité de retirer des salariés de situations dangereuses

◆ Les arrêts de travaux et d'activité

En cas d'exposition de travailleurs à un danger grave et imminent, des moyens de droit permettent de soustraire les salariés de la situation dangereuse et d'imposer immédiatement[35] des mesures propres à rétablir des conditions conformes de l'activité :

- **L'arrêt temporaire de travaux** permet à l'agent de contrôle de soustraire immédiatement le salarié ou le stagiaire d'une situation de danger grave et imminent en prescrivant, notamment, l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause. Ce pouvoir est mis en œuvre lorsqu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement, de risque d'émission de fibres d'amiante dans toute activité, d'utilisation d'équipements de travail dangereux, ou encore de risques électriques majeurs.

35 Conformément aux articles 13 § 2 b de la convention nº 81 et 18 § 2 b de la convention nº 129

- **L'arrêt temporaire de l'activité** est mis en œuvre par l'agent de contrôle lorsque les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction à un niveau supérieur à la valeur limite de concentration ou en cas de défaut ou de l'insuffisance de mesures et moyens de prévention prévus par les textes.

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

Arrêts de travaux et d'activité par sujet en 2022-2023 (hors décisions d'autorisation de reprise – décisions de refus de reprise – motif inconnu)

	2023		2022	
	Nbr	%	Nbr	%
Décisions d'arrêt d'activité ou de travaux	**4 560**	**100 %**	**3 766**	**100 %**
Chute de hauteur	3 129	69 %	3 225	86 %
Amiante	63	1 %	54	1 %
Équipement de travail	135	3 %	77	2 %
Risque ensevelissement	978	21 %	262	7 %
Installations électriques	32	1 %	6	0 %
CMR (cancérogène, mutagène, reprotoxique)	9	0 %	2	0 %
Autre	214	5 %	140	4 %

Source : (export delphes du 05/06/2024), hors activité DGT

En Normandie

À la suite d'une visite dans une coopérative de teillage de lin, l'agent de contrôle a constaté une exposition des salariés aux poussières de silice cristalline au-delà des valeurs limites, attestée par un rapport de vérification, et une défectuosité du système d'aspiration. Un plan d'action a été élaboré, puis amélioré. La coopérative a été mise en demeure de l'appliquer. À défaut elle s'exposait à un arrêt temporaire d'activité. La coopérative aurait dû arrêter d'elle-

même l'activité conformément aux dispositions en vigueur en cas de dépassement d'une valeur limite d'exposition, afin de mettre en œuvre des mesures appropriées. En l'absence de telles mesures, l'inspectrice du travail a prononcé une décision d'arrêt d'activité, qui a conduit l'employeur à prendre les dispositions utiles : l'inspectrice du travail a pu prononcer une décision de reprise. Alors qu'entre le premier contrôle et la décision de reprise il s'était passé environ cinq mois, douze jours ont suffi à l'employeur pour se conformer aux demandes visant à assurer la protection des travailleurs. L'activation du moyen coercitif d'arrêt temporaire d'activité a produit ses effets.

◆ Les pouvoirs de sauvegarde des mineurs au travail et des apprentis

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

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

En Occitanie

Sur proposition de l'inspection du travail, le 31 janvier 2023, la DDETS-PP de Tarn-et-Garonne a suspendu les contrats d'apprentissage de deux jeunes, respectivement de 19 et 16 ans, employés dans un restaurant. En février, une seconde décision a refusé la reprise de ces deux contrats. L'inspection du travail avait été alertée de conditions de travail mettant en danger la santé physique et mentale des apprentis. Lors de l'audition des parties, l'apprenti de 19 ans indiquait avoir subi, depuis son embauche trois mois auparavant, des agressions verbales, des insultes racistes et sexualisées, une agression physique et des incitations à la violence. Au cours de l'enquête contradictoire, l'inspectrice du travail a entendu le gérant du restaurant, le maître d'apprentissage, l'apprenti mineur accompagné de ses parents, des salariés et d'anciens apprentis. Les entretiens ont confirmé que les deux apprentis ont été exposés par l'employeur et par d'autres salariés à des insultes, des violences, des propos humiliants et à caractère sexuel. L'employeur, contrai-

rement à ses obligations, ne s'est pas assuré de la sécurité et de la santé physique et mentale des deux apprentis, ni des garanties relatives au respect de leurs durées de travail et des temps de repos. Cette affaire a témoigné de la coordination des services pour mener en urgence la procédure de suspension de l'exécution des contrats d'apprentissage puis de refus de reprise, protégeant ainsi des travailleurs vulnérables.

Les sanctions administratives

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

	2023	2022
Sanctions administratives	**1 907**	**2 051**
Amendes - absence déclaration chantier forestier	25	42
Amendes - carte BTP	404	479
Amendes - Covid (Non-respect MD DREETS)	0	1
Amendes - durée du travail	563	498
Amendes - hygiène, restauration, hébergement	298	309
Amendes - jeunes travailleurs	5	3
Amendes – non-respect d'une décision	122	114
Amendes – Prestation de service internationale (PSI)	388	472
Amendes – repérage amiante avant travaux (RAT)	58	68
Amendes - salaire minimum	11	11
Amendes - stagiaires	7	17
Avertissement - durée du travail	5	4
Avertissement - hygiène, restauration, hébergement	3	4
Suspension - PSI	18	29

Source : (export delphes du 05/06/2024)

◆ L'amende administrative

Sur proposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, le directeur régional peut prononcer une amende administrative afin de sanctionner des manquements constatés[36]. Certaines dispositions faisant l'objet de sanctions administratives sont également assorties

36 Ordonnance du 7 avril 2016.

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

Le montant de l'amende peut atteindre 10 000 €, en fonction des circonstances du manquement. Pour la plupart des manquements, il est multiplié par le nombre de salariés concernés (plafonné à 500 000 € pour la fraude à la prestation de service internationale). La décision doit être motivée après une procédure contradictoire avec l'employeur.

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

La voie de la sanction administrative constitue désormais un moyen d'action intégré dans l'élaboration des actions, notamment collectives.

S'agissant des amendes instaurées par les dispositions de l'ordonnance n°2016-413 du 7 avril 2016, relative au contrôle de l'application du droit du travail, la coordination des sanctions pénales et administratives se poursuit en relation avec les parquets aux fins de leur mise en œuvre équilibrée. L'utilisation des sanctions administratives n'entraîne pas un affaiblissement de l'action pénale.

En Île-de-France, une sanction dans un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

L'analyse des décomptes des durées du travail de 22 salariés sur une période de six mois a révélé 521 manquements en matière de durées maximales hebdomadaires (105) et quotidiennes (416), avec des dépassements conséquents de plus de 12 heures par jour et de plus de 60 heures par semaine. Les heures supplémentaires étaient écrêtées et pour partie non rémunérées. Le rapport de l'inspectrice du travail constatait une forte intensité de travail, génératrice de risques de maltraitance des résidents et de risques pour la santé et la sécurité des salariés concernés, en complète contradiction avec les formations dispensées sur la prévention des risques professionnels du secteur sanitaire et médico-social. L'inspectrice du travail a pu démontrer que les infractions s'inscrivaient dans le fonctionnement habituel de la résidence, dont l'effectif salarié

d'environ 80 a diminué de dix salariés équivalents temps plein en deux ans. La quasi-totalité des catégories de personnel était concernée par les dépassements. L'employeur gérait en France des centaines d'établissements, des milliers de lits, et réalisait des bénéfices importants. Au regard de ces faits, la DRIEETS a prononcé une sanction administrative de 182 amendes de 3 000 €, soit un montant total de 1 248 000 €, motivée par l'accumulation de circonstances aggravantes.

◆ La fermeture administrative et la suspension d'activité

En matière de travail illégal et de prestation de service internationale, il existe aussi la possibilité, devant les manquements les plus graves, de suspendre l'activité au travers de deux

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

Ces moyens sont d'un usage désormais plus fréquent pour mettre fin à des situations qui contreviennent gravement à l'ordre public en matière de travail illégal.

En Pays de la Loire, des durées de travail excessives dans l'assistance en escale.

À l'occasion du contrôle d'une entreprise spécialisée dans l'assistance en escale dans le transport aérien, l'inspectrice du travail a constaté que des travailleurs non-permanents y étaient employés et que des durées de travail excessives leur étaient attribuées dans les plannings. Après de multiples relances auprès de l'employeur, l'inspectrice est parvenue à obtenir les documents qui ont montré que certains travailleurs étaient des intérimaires, affectés à des fonctions permanentes selon toute apparence, d'autres étant salariés de filiales du groupe et mis à disposition en dehors du cadre légal. Forte de ces observations, elle a conclu qu'il s'agissait d'une opération de marchandage et prêt illicite de main d'œuvre. Ces constats ont été consignés dans un rapport, sur la base duquel le préfet de Loire-Atlantique a pris un arrêté de fermeture administrative pour travail illégal à l'encontre de l'entreprise, pour une durée d'un mois. Un procès-verbal pour travail illégal a été établi.

La verbalisation et les différentes suites pénales

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

Une fois que l'agent de contrôle a fait transmettre le procès-verbal d'infraction, l'engagement de l'action publique relève de la décision du procureur de la République qui dispose de l'opportunité des poursuites. Suivant la procédure commune, celui-ci peut traduire le mis en cause devant le tribunal compétent, qui prononce une sanction pénale ou non. En 2023, 3 007 procès-verbaux ont été transmis à celle-ci (contre 3 056 en 2022).

Dans les Hauts de France, en 2020, un intérimaire avait été écrasé par une chargeuse dans une entreprise d'entreposage d'engrais.

Des manquements de l'entreprise ont été constatés concernant les risques liés à la circulation (absence d'affichage, de signalétique, de délimitation des zones de circulation engins/piétons, de miroirs de vue latérale). Après mise en demeure, l'entreprise a pris des mesures en séparant les flux d'engins et de piétons, en créant un affichage, en mettant en place une formation des salariés sur les consignes de sécurité, et en fournissant aux salariés des dispositifs de talkie-walkie. S'agissant de l'accident, l'entreprise a été condamnée en 2023 à 50 000 € d'amende pour mise à disposition d'un local n'assurant pas la sécurité du travail et défaut de formation du salarié intérimaire.

◆ La transaction pénale, une alternative aux poursuites pénales

Pour certaines infractions, le directeur de la DREETS ou son représentant peut, sous le contrôle du procureur de la République, proposer à l'auteur d'une infraction (contravention ou délit puni d'une peine d'emprisonnement de moins d'un an) une transaction pénale.

Les termes de l'accord proposé peuvent comprendre le paiement d'une amende transactionnelle mais également des mesures de mise en conformité.

Cette procédure permet d'éviter le passage devant le tribunal. Elle permet d'obtenir une réponse pénale rapide, d'assurer le paiement de l'amende

et la régularisation des situations via des mesures complémentaires ou actions correctrices. La transaction pénale suppose la reconnaissance des infractions, l'acceptation de la proposition par la personne mise en cause et une homologation par le procureur de la République.

Une part importante des transactions porte sur des infractions relatives à la santé et à la sécurité. Les propositions de transaction des DREETS font l'objet d'homologations quasi systématiques par les parquets et les procédures se déroulent en général dans un délai inférieur à un an. Ce dispositif encore récent a permis d'obtenir des régularisations et de renforcer l'efficacité et la visibilité de l'action correctrice de l'inspection du travail. Environ un dixième des procédures pénales donnent lieu à l'engagement d'une transaction.

Certaines infractions sont exclues du champ de la transaction pénale, notamment le travail illégal, l'obstacle aux missions des agents de contrôle, l'outrage, l'entrave à l'élection et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, les infractions susceptibles de donner lieu à une amende administrative, et plus généralement celles pour lesquelles une peine supérieure à un an d'emprisonnement est encourue, ainsi que les infractions relevées par un procès-verbal à la suite d'un accident du travail.

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

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

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

En Grand-Est (Meurthe-et-Moselle)

Un contrôle dans une boulangerie en franchise a mis au jour un recours à l'apprentissage hors du cadre réglementaires, ce qui a entrainé la visite des établissements de cette franchise dans le département. Des dizaines d'infraction au cadre du recours à l'apprentissage ont été constatés. Les apprentis étaient livrés à eux même, sans maître d'apprentissage identifié ou formé à cette fonction. Ils assuraient le fonctionnement normal des établissements sans aucune formation. Les apprentis qui étaient mineurs ne bénéficiaient

pas du droit à deux jours de repos hebdomadaire consécutifs. Trois procès-verbaux ont été dressés. Ils ont donné lieu à une transaction pénale comportant le paiement d'une amende de 10 000 € et la mise en conformité, par la direction centrale des établissements, des conditions d'emploi des apprentis.

◆ La procédure simplifiée par ordonnance pénale

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

Les décisions administratives

L'inspection du travail a compétence pour rendre des décisions administratives dans des domaines variés : santé et sécurité au travail, relations collectives et individuelles du travail, durée du travail, etc.

Le plus grand nombre de décisions concerne le licenciement, la rupture conventionnelle du contrat de travail ou le transfert du contrat de travail des salariés protégés[37]. Ce champ de compétence requiert des compétences juridiques, techniques, économiques et humaines de la part des agents, qui effectuent des enquêtes approfondies. Cette partie du droit présente un enjeu fort pour l'équilibre des relations collectives au travail. En effet, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, les représentants du personnel bénéficient d'un statut protecteur. Préalablement au licenciement d'un salarié protégé, l'employeur doit solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail qui mène une enquête contradictoire avant de statuer sur la demande d'autorisation de licenciement qui lui est présentée. Le statut protecteur constitue une garantie du bon fonctionnement de la démocratie sociale. Il permet à la communauté de travail de disposer de représentants dont le statut garantit la représentation et la défense de ses intérêts notamment par une libre expression auprès de l'employeur. Le statut protecteur, qui relève d'exigences constitutionnelles, est consacré par des normes internationales et communautaires.

L'action administrative de l'inspection du travail rencontre une demande accrue de transparence. Elle est soumise à des exigences qualitatives croissantes des usagers et du juge administratif. Un recours hiérarchique devant le ministre chargé du Travail ou un recours

37 Représentants du personnel et/ou syndicaux, salariés investis de fonctions ou mandats divers.

contentieux devant les juridictions administratives peut être formé à l'encontre de ces décisions.

◆ **Éléments chiffrés au titre de 2023 :**

- 17 229 décisions des inspecteurs du travail (dont 83 % d'autorisations), chiffre en baisse notamment du fait de la réduction du nombre d'élus à la suite de la mise en place des CSE et du passage à un nouveau système d'information ;
- 1 021 décisions contestées ; ce qui représente un taux de recours hiérarchique de 6 %. La répartition des motifs est la suivante : 61% des décisions contestées portent sur le motif disciplinaire, 11% sur le motif éco, 18% sur l'inaptitude ;
- 612 requêtes traitées au niveau de la DGT ;
- 160 réponses apportées aux services ; les sujets récurrents sont le bénéfice ou non de la protection, la qualité à agir de l'employeur, la régularité de la consultation du CSE, le respect du contradictoire. Dans les actions de soutien, figurent les journées d'accueil des nouveaux contre-enquêteurs. Des thématiques émergentes ou complexes sont abordées comme le lien avec le mandat en matière d'inaptitude médicale, le cas du lanceur d'alerte, le droit de la preuve.

4 - L'appui méthodologique

Les outils méthodologiques et appuis proposés aux agents du SIT

Les agents du système d'inspection du travail ont été accompagnés dans l'exercice de leurs fonctions durant l'année 2023 à l'aide de différents outils, qui ont notamment pris la forme de guides, de fiches et de parcours d'intervention publiées sur l'intranet dédié (SITERE).

Les guides se sont concentrés sur l'exposé de régimes juridiques, avec des recommandations en termes de pratique professionnelle ; les fiches ont abordé des spécificités, juridiques et/ou pratiques, nécessitant des apports de connaissance particuliers. Enfin, les parcours d'intervention ont proposé des méthodologies de contrôle sur des thématiques générales avec des rappels sur les cadres légaux et réglementaires applicables. Trois guides et dix fiches ont ainsi été élaborés en matière de fonctionnement du système d'inspection du travail (moyens d'action juridiques par exemple mise en demeure du directeur régional), de relations de travail (détachement de salariés, durée du travail et travail illégal notamment sur le bénévolat à l'occasion des grands évènements sportifs), et de santé et de sécurité au travail (amiante, rayonnements ionisants, éoliennes).

D'autres fiches ont également été produites à l'occasion de jurisprudences venant modifier ou préciser une doctrine (sur le contrôle de la durée du travail et sur les décisions préélectorales en matière d'élections professionnelles, ainsi que des actualités juridiques issues de la veille en matière de licenciements de salariés protégés).

Une instruction a également été publiée et préalablement travaillée avec les bureaux techniques de la DGT et la DRH relative aux obligations en matière d'évaluation des risques professionnels, appliquées à la protection des agents du SIT compétents pour exercer des missions de contrôle.

Ont été mis à la disposition des agents du système d'inspection du travail, par ailleurs, trois nouveaux parcours d'intervention qui ont porté sur le temps partiel, les équipements de travail et le contrôle des chantiers plomb. Deux autres ont été mis à jour : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que le détachement de salariés. Il est à noter que deux d'entre eux ont été réalisés pour l'accompagnement des campagnes nationales qui ont porté sur le contrôle du temps partiel et les équipements de travail mobiles servant au levage.

Par ailleurs, huit webinaires, principalement en lien avec les productions méthodologiques mentionnées plus haut, ont été organisés par la DGT ainsi que cinq vidéos pour accompagner notamment le déploiement d'un nouvel outil de suivi d'activité (SUiT).

Une vingtaine de fiches mémo ont également été produites pour présenter les différentes fonctionnalités de trois outils numériques mis à la disposition du système d'inspection du travail (index « Éga-pro » pour cibler les entreprises au regard notamment de leur note publiée à l'index égalité professionnelle, DAT'IA sur les déclarations d'accident du travail et SUiT).

En dernier lieu, en lien avec l'INTEFP, des séminaires ont été organisés pour le système d'inspection du travail sur le risque chimique ou sur le travail illégal. Ce sont des événements au cours desquels les agents du système d'inspection du travail peuvent échanger sur leurs pratiques professionnelles notamment en ateliers, participer à des tables rondes avec des partenaires extérieurs et mutualiser des bonnes pratiques.

III - L'activité du SIT

A - Le pilotage du SIT

Le Plan national d'action **PNA 2023-2025,** dont l'élaboration s'est appuyée sur une large concertation des agents mais également des partenaires sociaux, a pour objet de mobiliser les services au regard des enjeux actuels du monde du travail, afin de **garantir les droits fondamentaux des travailleurs.**

Le PNA a identifié des **sujets incontournables** sur lesquels la mobilisation du SIT est attendue :

- La prévention des **risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles** (AT-MP)
- La **lutte contre les fraudes**
- La **réduction des inégalités**
- La **protection des travailleurs les plus vulnérables.**

En outre, **garantir le droit de tout travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises** constitue un objectif à porter de manière transversale.

Si le plan repose en premier lieu sur les unités de contrôle, l'ensemble des services du SIT doit participer, de manière coordonnée et en lien avec les partenaires institutionnels et sociaux, à la mobilisation sur ces enjeux en vue d'une meilleure effectivité de notre droit du travail.

À ce titre, le plan national d'action engage la responsabilité de l'ensemble de la ligne hiérarchique du système d'inspection du travail.

De manière opérationnelle, le plan national d'action accorde une **grande capacité d'adaptation aux enjeux territoriaux** sous l'autorité des directeurs régionaux des DREETS et porte les exigences suivantes :

- La **présence des agents de contrôle sur les lieux de travail :** une référence annuelle est fixée à 100 interventions sur site par agent de contrôle avec une priorité donnée aux lieux de travail présentant les risques les plus importants (chantiers du bâtiment et entreprises à risques majeurs) ;
- Une recherche d'un meilleur **impact des actions** du système d'inspection du travail par la mise en œuvre d'actions collectives organisées et une exigence en termes de qualité des suites apportées aux interventions ;
- Une **exigence de rendu-compte**, tant qualitatif que quantitatif, afin de justifier l'activité du SIT et valoriser les actions menées auprès du public et de la représentation nationale.

Afin notamment de mesurer l'impact des actions collectives, certaines sont organisées sous la forme de **campagnes.**

Deux campagnes nationales ont été engagées par la DGT sur l'année 2023, des campagnes locales ont également été menées. Pour ce faire, chaque DREETS a élaboré et transmis à la DGT une feuille de route décrivant les actions envisagées pour répondre aux exigences du PNA et déterminant, en lien avec les DDETS(PP) et leurs agents, le périmètre, le thème, les objectifs et la temporalité des campagnes locales.

La nécessité d'intervenir de façon intense mais ponctuelle sur des événements exceptionnels a également conduit à disposer en interne de méthodes et de modes d'organisation pouvant être mobilisés quand la conjoncture se présente, par exemple lors de grands événements sportifs comme la coupe du monde de rugby de 2023.

B - Les interventions en 2023

	2023	2022
Interventions (hors DGT)	**215 301**	**231 386**
dont contrôles	114 493	105 658
dont enquêtes	46 950	51 699
dont examens de documents	48 424	68 430
dont réunions en entreprise	5 434	5 599
% contrôles	53 %	46 %

Source : (export delphes du 05/06/2024), hors activité DGT

1 - L'activité de l'inspection du travail en chiffres

	2023	2022
Interventions (hors DGT)	**100 %**	**100 %**
1 à 9 salariés	27 %	26,2 %
10 à 49 salariés	32,4 %	31,2 %
50 à 249 salariés	22,8 %	23,1 %
250 à 999 salariés	6,1 %	5,9 %
plus de 1 000 salariés	1,3 %	1,2 %
(inconnu)	10,4 %	12,5 %

Source : (export delphes du 05/06/2024), hors activité DGT

	2023	2022
Interventions (hors DGT)	**215 301**	**231 386**
Chantier	52 860	71 262
Etablissement	158 888	154 103
Navire	142	138
Prestation (hors PSI)	2 883	5 775

Source : export Delphes du 5 juin 2024 hors « autres »

	2023		2022	
	Nbr	%	Nbr	%
Interventions (hors DGT)	**215 301**	100%	**231 386**	100%
F - Construction	**57 075**	26,5%	**61 385**	26,5%
C - Industrie manufacturière	**26 539**	12,3%	**28 767**	12,4%
G - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	**25 805**	12,0%	**27 011**	11,7%
N - Activités de services administratifs et de soutien	**16 951**	7,9%	**15 633**	6,8%
Q - Santé humaine et action sociale	**12 992**	6,0%	**12 466**	5,4%
I - Hébergement et restauration	**12 194**	5,7%	**12 506**	5,4%
H - Transports et entreposage	**11 882**	5,5%	**12 239**	5,3%
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	**11 219**	5,2%	**12 573**	5,4%
A - Agriculture, sylviculture et pêche	**6 984**	3,2%	**7 494**	3,2%
Inconnu (principalement établissements étrangers)	**5 755**	2,7%	**9 841**	4,3%
L - Activités immobilières	**4 735**	2,2%	**5 248**	2,3%
E - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	**4 304**	2,0%	**6 450**	2,8%
S - Autres activités de services	**4 267**	2,0%	**4 264**	1,8%
J - Information et communication	**3 099**	1,4%	**3 222**	1,4%
R - Arts, spectacles et activités récréatives	**2 751**	1,3%	**2 663**	1,2%
K - Activités financières et d'assurance	**2 607**	1,2%	**2 990**	1,3%
O - Administration publique	**2 469**	1,1%	**2 460**	1,1%
P - Enseignement	**2 450**	1,1%	**2 575**	1,1%
D - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	**697**	0,3%	**742**	0,3%
B - Industries extractives	**380**	0,2%	**522**	0,2%
Z - Non renseigné	**142**	0,1%	**329**	0,1%
U - Activités extra-territoriales	**4**	0,0%	**6**	0,0%

Source : (export delphes du 05/06/2024), hors activité DGT

2 - Les interventions du plan national d'action

La prévention des risques AT-MP

Le plan national d'action du système d'inspection du travail (SIT) pour les années 2023-2025 oriente l'activité de l'inspection du travail autour de sa mission essentielle de protection des droits fondamentaux des travailleurs et notamment des plus vulnérables. Une part importante de l'action porte sur **la prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles**.

Les suites à interventions liées à la prévention des AT et MP en 2023[38]

- Plus de 27 700 suites à intervention liées à ce sujet incontournable, dont plus de 12 500 liées aux risques de chute de hauteur et plus 3 300 liées aux risques liés à l'inhalation de fibres d'amiante
- Plus de 24 000 courriers d'observation
- Environ 1 450 arrêts de travaux permettant de soustraire des travailleurs d'une situation de danger grave et imminent
- Près de 400 mises en demeure et près de 200 demandes de vérification/mesurage
- Plus de 11 100 enquêtes AT/MP.

Au-delà des contrôles habituels et afin de concentrer l'action des services sur certaines thématiques, des campagnes sont organisées chaque année sur tout le territoire.

Au second semestre 2023, il a été décidé d'organiser une **campagne sur l'utilisation des équipements de travail** et plus spécifiquement les équipements mobiles servant notamment au levage (les engins de terrassements, chariots automoteurs à conducteur porté et tracteurs).

En effet, les inspecteurs du travail constatent depuis plusieurs années que l'utilisation des équipements de travail mobiles servant au levage est à l'origine de nombreux accidents du travail, du fait notamment de collisions entre ces équipements et les piétons qui se déplacent dans leur zone d'évolution. Ces constats sont confirmés par les statistiques.

Une campagne d'information, de sensibilisation et de contrôle a donc été menée afin d'améliorer le respect par les employeurs des règles relatives à l'utilisation de ces équipements de travail et leur mise en conformité lorsque des manquements seraient constatés.

38 Source : tableau de bord de janvier à décembre 2023 et Delphes

Après une phase d'échanges nationaux et locaux avec les partenaires de la prévention, les partenaires sociaux et les acteurs de l'entreprise, lancée dès le mois de septembre, des contrôles ont été réalisés par les inspecteurs du travail entre novembre 2023 et janvier 2024.

Compte tenu de la vulnérabilité de certains travailleurs, des actions d'information et de sensibilisation particulières ont été organisées à destination des centres de formation des apprentis (CFA), des entreprises de travail temporaire, des loueurs d'équipements et des entreprises qui ont recours au détachement de travailleurs étrangers.

Au niveau local, des actions collectives sont organisées, notamment sous la forme de campagnes, en déclinaison du PNA 2023-2025.

En Provence-Alpes-Côte-d'Azur

Dans le cadre du PRST4, la DREETS a mené une campagne d'information des propriétaires, donneurs d'ordre, maîtres d'ouvrage publics et privés et des entreprises du second œuvre sur l'obligation d'effectuer un repérage avant travaux (RAT) sur la présence d'amiante dans les bâtiments. Les mairies, avec leurs services d'urbanisme, sont des interlocutrices privilégiées des propriétaires de bâtiments ou des maîtres d'ouvrage dans le cadre des démarches administratives en matière de permis de démolir ou construire. Elles sont un relais de diffusion d'information, notamment d'informations sur le repérage d'amiante avant travaux. La DREETS a créé une lettre d'information à l'usage des intervenants en général afin de rappeler les obligations réglementaires en matière de repérage ; les services d'urbanisme peuvent aussi la diffuser aux usagers lors du dépôt de demandes de permis de démolition ou de réhabilitation. La DREAL[39] a également été mobilisée sur la thématique de la gestion des déchets.

En 2023, dans le Finistère

Une campagne de contrôle a été initiée pour s'assurer du respect de points clés de la réglementation par les entreprises qui procèdent à des opérations de retrait ou d'encapsulage d'amiante, tels que l'évaluation des risques, la formation des travailleurs, la gestion du parc matériel.

39 Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement, qui a pour mission de mettre en œuvre les politiques de l'État concernant notamment l'offre de logements, la lutte contre l'habitat indigne et la rénovation urbaine.

Après une première visite du siège des deux tiers des entreprises certifiées situées sur le département, différents points de vigilance ou d'améliorations ont ainsi pu être identifiés, par exemple : la définition des processus, la prise en compte des différentes phases opérationnelles des travaux lors des mesurages d'empoussièrement ou les conditions de stockage des équipements non décontaminables et/ou des déchets.

La DDETS du Finistère a organisé une rencontre avec les entreprises et les laboratoires du territoire pour leur présenter les premiers éléments recueillis. Cette restitution a permis des échanges avec ces professionnels en vue de clarifier la réglementation, d'identifier les difficultés rencontrées sur le terrain et de convenir d'axes de progression en matière de prévention du risque d'exposition des travailleurs aux fibres d'amiante. L'action s'est poursuivie en 2024 afin d'assurer l'équité de traitement entre toutes les entreprises.

D'autres campagnes locales se sont déployées en 2023. Par exemple, plusieurs départements ou régions ont mené une action sur la prévention des risques de chute de hauteur : les travaux sur toiture dans l'Allier, le ciblage d'entreprises en sur-sinistralité dans les Hauts-de-France. Dans l'Orne, une campagne visait les garages automobiles du point de vue du risque chimique et, dans l'Eure, le secteur de la grande distribution et le service à la personne en matière de troubles musculosquelettiques.

◆ Focus sur les chutes de hauteur

Presque un cinquième des quelques 600 signalements d'accidents du travails mortels concerne une chute de hauteur. Parmi ces chutes, la moitié survient lors de travaux réalisés en toitures, pour moitié des chutes depuis la toiture et pour l'autre moitié des chutes au travers de matériaux fragiles. Ces accidents sont le plus fréquents dans le secteur de la construction, plus précisément dans les entreprises de travaux de charpente, d'étanchéité, de couverture, de maçonnerie.

En Occitanie

Un salarié de 22 ans, intervenant sur la toiture d'un garage en tôles ondulées recouvertes de tuiles, dont une partie était déposée, est tombé de six mètres à travers une ouverture. Aucun dispositif contre le risque de chute de hauteur n'avait été mis en place :

- accès à la toiture non sécurisé : l'échelle permettant d'accéder au toit terrasse était trop courte et pas stable ;
- aucun moyen de protection collective sur la toiture ;

- aucun moyen de protection de type filet en sous-face ou échafaudage sous la toiture, à l'intérieur du garage.

En outre, la victime n'était pas déclarée au moment de l'accident. L'enquête a abouti à un procès- verbal relevant les infractions suivantes :

- emploi de travailleur sur toiture sur chantier du bâtiment et travaux publics sans respect des règles de sécurité ;
- évaluation par l'employeur des risques professionnels sans transcription dans un document de l'inventaire des résultats ;
- exécution d'un travail dissimulé par dissimulation de salarié.

L'employeur qui n'avait mis à la disposition de ses salariés aucun équipement de protection, pas même des chaussures de sécurité, a été condamné à 24 mois d'emprisonnement avec sursis et 10 000 € d'amende avec sursis, la société à 50 000 € d'amende dont 40 000 € avec sursis.

La lutte contre les fraudes

◆ Le travail illégal

Le travail illégal recouvre plusieurs catégories d'infraction recouvrant des formes multiples et en évolution constante :

- Le travail dissimulé ou le recours sciemment au travail dissimulé (ex : non déclaration de l'emploi, sous déclaration d'heures travaillées, recours à des statuts en contradiction avec la réalité comme le faux travail indépendant…) ;
- Le prêt illicite de main d'œuvre à but lucratif et le marchandage (ex : opération de fourniture de main d'œuvre en dehors de l'intérim légal ayant pour effet de priver les salariés de leurs droits dans l'entreprise utilisatrice) ;
- L'emploi d'étrangers sans titre (ex : emploi d'un ressortissant non européen sans autorisation de travail) ;
- La fraude aux revenus de remplacement (ex : cumul frauduleux chômage / emploi non déclaré).

Le travail illégal cause un triple préjudice :

- Il pénalise les salariés. Leurs droits ne sont pas respectés tant en matière de protection sociale que du point de vue de la rémunération, du temps de travail et des repos.
- Il nuit aux entreprises. Le travail illégal est une forme de « dumping social ». Les entreprises en tirent un avantage concurrentiel en violant la loi, dont pâtissent les entreprises qui la respectent.
- Il prive la collectivité des cotisations sociales et des impôts qui lui sont dus.

La lutte contre le travail illégal implique plusieurs services et corps de contrôle de l'État et de la sécurité sociale. Leur action est orientée par le Plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) adoptée en Commission nationale de lutte contre le travail illégal.

◆ Le Plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI)

La lutte contre le travail illégal sous toutes ses formes est une priorité d'action interministérielle pour les corps de contrôle compétents : inspection du travail, URSSAF, Mutualité Sociale agricole, police et gendarmerie, contrôleurs des transports terrestres), avec des instances d'animation et de pilotage. La lutte est organisée dans le cadre de plans nationaux de lutte contre le travail illégal (PNLTI) pluriannuels.

Le PNLTI 2023-2027 s'appuie sur les acquis du précédent (2019-2021) concernant l'évolution du cadre juridique relatif au détachement, le renforcement des pouvoirs de contrôle et sanction, le renforcement des obligations des employeurs et donneurs d'ordre, le renforcement de la coordination entre les partenaires, la facilitation de l'accès aux bases de données. L'orientation retenue vise à maintenir un haut niveau de contrôle, notamment sur la fraude au détachement, à mobiliser davantage les partenaires sociaux, à prendre en compte les fraudes émergentes, et à mettre à profit les synergies avec l'Autorité européenne du travail.

Ce nouveau PNLTI vise à un meilleur ciblage ainsi que la priorisation de l'action sur certains secteurs[40], sur des fraudes complexes ou émergentes, sur la lutte contre les faux statuts (faux bénévoles, faux stagiaires, fausse sous-traitance, faux indépendants dans le cadre des plateformes numériques). Il vise également à développer la coopération en matière de lutte contre les fraudes transnationales : poursuivre la coopération entre les corps de contrôle et nos partenaires étrangers et participer activement aux travaux de l'Autorité européenne du travail, notamment par des inspections conjointes ou en améliorant les circuits d'information.

Il s'agit enfin d'utiliser plus agilement la variété des sanctions, de mieux recouvrer les amendes et réparer les préjudices liés au travail illégal, notamment en développant des capacités d'action à l'encontre des entreprises éphémères ou qui organisent leur insolvabilité. L'inspection du travail est une des administrations qui concourent à la lutte contre les fraudes, dans le cadre du plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) et des comités départementaux anti-fraude (CODAF).

Dans le PNA du SIT, il est acté que les agents du SIT ont une expertise particulière liée à leur connaissance approfondie des dispositions du code du travail, des entreprises et des relations de travail.

40 BTP, HCR, services aux entreprises notamment travail temporaire, gardiennage, propreté et sécurité, l'agriculture, le spectacle vivant, les transports et les activités connexes de logistique

Ainsi, sans se limiter aux infractions liées à la dissimulation d'activité et d'emploi salarié qui sont également contrôlées par d'autres administrations, leur expertise doit les conduire à contrôler les situations complexes qui créent des préjudices aux travailleurs :

- La dissimulation d'heures de travail
- Le prêt illicite de main d'œuvre et marchandage
- Les faux statuts qui excluent les travailleurs des dispositions protectrices du code du travail
- La fraude à l'établissement dans le cadre du détachement

Le Plan national d'action du SIT prévoit également un volet sur l'accompagnement des travailleurs vulnérables pour qu'ils soient rétablis dans leurs droits. Concernant notamment les travailleurs dit « sans-papier », il est rappelé que l'action de l'inspection du travail doit avoir pour objet de constater la situation de travail et d'agir en faveur d'une régularisation lorsque les conditions sont réunies (Cf. Circulaire DGT de 20/12/2006 et Circulaire du ministre de l'Intérieur du 28 novembre 2012).

Si ces travailleurs sont, en outre, victimes de traite des êtres humains, les services doivent agir pour leur permettre l'obtention d'un titre de séjour provisoire facilitant leur collaboration avec les services judiciaires et la préparation de leur défense.

En Ile-de-France, un montage frauduleux extensif mis à jour

En février 2023, une entreprise de BTP intervenait sur un chantier de Seine-et-Marne avec trois salariés non déclarés, employés dans des conditions de sécurité et d'hygiène déplorables. Les premiers échanges avec l'entreprise et les documents fournis ont conduit l'agent de contrôle à suspecter une sous-traitance fictive et un montage frauduleux.

Le contrôle s'est approfondi en co-saisine (CELTIF[41], GIR[42]), avec saisies pénales et fermeture de l'établissement. Il est ressorti de l'exploitation de différents comptes bancaires que, depuis 2020, l'entreprise avait employé sur des chantiers plus d'une vingtaine d'ouvriers étrangers, dont la majorité n'avait pas d'autorisation de travail, pour une rémunération comprise entre 70 et 85 € par journée de 8 heures. Pour verser les salaires, le dirigeant avait eu recours à deux sociétés-écrans, créées sous une fausse identité bulgare. La seconde a été dissoute quelques jours après le contrôle de l'inspec-

41 Cellule de lutte contre le travail illégal et les fraudes
42 Groupe interministériel de recherches

tion du travail. Ces sociétés ont permis le blanchiment d'une partie des gains au moyen de sociétés civiles immobilières.

Plus tard, de nouveaux éléments étaient recueillis notamment sur la complicité du comptable, qui exerçait cette profession illégalement. Des perquisitions effectuées en juillet 2023 ont mené à la saisie de 100 000 € en espèces, de faux documents concernant une identité supplémentaire créée par l'employeur, de la comptabilité de la société, et de plus de 1 500 paquets de cigarettes. L'employeur a été placé en garde à vue et interrogé par la CELTIF de Seine-et-Marne, assistée de l'inspection du travail. Les preuves récupérées lors de la perquisition et les nouvelles réquisitions bancaires effectuées ont confirmé la réalité des infractions de travail dissimulé aggravé commises par l'employeur avec la complicité du comptable, et permis de découvrir que plusieurs autres fausses sociétés sous-traitantes ont été impliquées dans des montages frauduleux similaires au profit de l'entreprise depuis au moins 2017. Un procès-verbal a été dressé.

◆ Séminaire lutte contre le travail illégal (LTI), organisé les 4 et 5 décembre 2023

Pleinement en phase avec les objectifs du PNA et du PNLTI, ce séminaire a réuni les agents en charge de la LTI. Ils ont pu participer aux ateliers thématiques de leur choix : fausse sous-traitance à l'occasion des prestations de service en agriculture, exploitation des comptes bancaires ou encore contrôle des grands événements culturels et sportifs. Ils ont assisté à une conférence sur le thème de l'enquête sous pseudonyme, ainsi qu'à une table ronde sur le rétablissement des droits des salariés victimes de travail illégal. Par ailleurs, des stands thématiques ont permis de leur présenter deux dossiers en matière de traite des êtres humains.

◆ Le détachement des entreprises étrangères prestataires de services

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

Le droit européen encadre cette mobilité :

- En autorisant le pays d'accueil à imposer des obligations déclaratives ;
- En faisant bénéficier les travailleurs détachés de l'essentiel de la réglementation du pays de destination temporaire (« noyau dur »), que ce soit en matière de rémunération, de durée du travail, de santé et sécurité au travail, ou de protection contre les discriminations.

Le développement rapide de la prestation de service internationale (PSI) constitue un enjeu concurrentiel et social majeur : il nécessite une vigilance des services de contrôle afin de vérifier le respect des règles applicables aux travailleurs affectés hors de leur pays à la réalisation de prestations.

Deux catégories de fraudes sont l'objet des contrôles :

- **Le faux détachement** désigne les procédés d'entreprises qui, sous couvert de « détachement », exercent en France une activité non pas temporaire, mais habituelle, stable et continue, sans s'acquitter des impôts et cotisations sociales afférentes. Ces entreprises pratiquent ainsi une dissimulation d'activité et / ou d'emploi salarié en France, infractions relevant du travail illégal ;
- **Le détachement irrégulier** désigne les procédés d'entreprises qui, exerçant une activité réelle hors de France et effectuant en France une prestation de service, ne respectent pas certaines obligations telles que faire une déclaration préalable de la prestation, désigner un représentant, tenir à disposition de l'inspection du travail des justificatifs, appliquer les dispositions essentielles (« noyau dur ») du droit du travail français.

Le détachement progresse donc à nouveau même s'il reste encore en dessous du niveau observé avant la crise sanitaire (265 000 salariés en 2019).

Selon la dernière enquête de la DARES[43] : sur l'ensemble de l'année 2022, hors transport routier, 223 300 salariés ont été détachés au moins une fois en France par des entreprises étrangères établies à l'étranger et ont effectué 646 900 détachements.

Des amendes administratives sont applicables en cas de non-respect des obligations en matière de prestation de services internationale. Ces amendes sanctionnent le non-respect des formalités déclaratives liées au détachement de travailleurs en France : déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail et désignation d'un représentant en France, ainsi que le défaut de vigilance des donneurs d'ordre.

Elles sanctionnent également le non-respect des règles impératives du droit du travail français qui s'imposent aux employeurs y détachant des salariés, en particulier le salaire minimum légal (SMIC) ou conventionnel applicable à l'activité exercée en France. Dans les cas les plus graves, la prestation de services internationale peut être suspendue.

43 L'emploi des salariés détachés en 2022

La réduction des inégalités femmes/hommes

De nombreuses catégories de salariés peuvent être victimes d'inégalités de traitement. Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel. La loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes.
Les inégalités salariales femmes-hommes persistent. Selon une étude de l'Insee de juin 2020[44] :

- Les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 28,5 % à celle des hommes.
- Dans le secteur privé, les femmes salariées gagnent en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein.
- À cet écart de salaire, s›ajoutent les inégalités de volume de travail (les femmes sont plus souvent à temps partiel, notamment).
- Ces écarts salariaux reflètent la répartition différenciée des hommes et des femmes dans l'emploi (les femmes sont moins souvent « cadres » que les hommes et occupent plus souvent des postes peu qualifiés).

L'action de l'inspection du travail doit s'inscrire résolument dans la lutte contre toutes ces formes d'inégalités au travail et donc porter notamment sur :

- L'égalité salariale via notamment les dispositions de l'Index et le respect des augmentations lors des retours de congé maternité,
- Les conditions de travail des femmes notamment dans les secteurs où l'emploi est fortement féminisé,
- Les discriminations à l'embauche, dans l'emploi, en retour de congé maternité, etc.
- Le harcèlement sexuel et moral dont les femmes sont victimes.

L'inspection du travail contrôle le respect de l'obligation de publication par les entreprises de plus de 50 salariés d'un Index de l'égalité femmes-hommes suivant une liste d'indicateurs, et des obligations en matière de négociation. Elle favorise le dialogue social et la qualité des actions correctrices définies par accord, par des actions de sensibilisation et d'accompagnement des partenaires sociaux.

Au-delà de la mise en œuvre des dispositions de l'Index, les services disposent de plusieurs leviers pour prévenir les inégalités telles que le retard pris dans le déroulement de carrière des femmes lors des congés maternité.

L'activité du SIT pour obtenir une réduction des inégalités femmes-hommes est la suivante :

44 Source : Droits des femmes : où en est l'égalité professionnelle ? | vie-publique.fr

Mise en demeure

Motif	2023	2022	2021	2020
Absence de publication de l'index ou de l'ensemble des indicateurs	120	172	199	154
Absence de mesures de correction	18	27	31	22
Mesures de correction non pertinentes ou inadéquates		2	4	1
Total Index	**138**	**201**	**234**	**177**
Absence de couverture par un accord ou plan d'action	473			
Couverture par un accord ou plan d'action non conforme	32			
Total Couverture	**505**			
Total	**643**	**201**	**234**	**177**

Pénalités

Motif	2023	2022	2021	2020
Absence de publication de l'index ou de l'ensemble des indicateurs	8	3	18	6
Absence de mesures de correction	2	7	2	3
Mesures de correction non pertinentes ou inadéquates				
Index inférieur à 75 points sur 4 années consécutives	8	9		
Total Index	**18**	**19**	**20**	**9**
Absence de couverture par un accord ou plan d'action	34			
Couverture par un accord ou plan d'action non conforme	6			
Total Couverture	**40**			
Total	**58**	**19**	**20**	**9**

En Provence-Alpes-Côte-d'Azur

Une mise en demeure a été notifiée par l'inspectrice du travail à une association de 300 salariés ayant pour activité l'accueil de personnes en situation de handicap (IME et ESAT). Un délai de 6 mois lui était accordé pour remplir ses obligations en matière de négociation. Constatant cependant que le dialogue interne était figé à propos de conditions d'emploi jugées détériorées, l'inspectrice a pu le relancer en apportant aux délégués syndicaux et à la direction des éléments concrets issus des rapports d'expertise commandés par le Comité social et économique, notamment le fait que les femmes se trouvaient objectivement les plus affectées par les avis d'inaptitude, les accidents du travail et le temps partiel ; les indica-

teurs concernaient principalement les métiers éducatifs et les services généraux. Les délais de la mise en demeure ont été prolongés en faveur d'une négociation plus documentée, ce qui a conduit à la conclusion d'un accord collectif sur plusieurs points :

- « Amélioration des conditions de travail » sur le temps partiel par la prise en charge du supplément des cotisations vieillesse à hauteur de la rémunération correspondant à une activité exercée à temps plein, par le recours au groupement d'employeur pour permettre aux salariés d'atteindre un temps complet et par l'assurance que les temps partiels bénéficient des primes conventionnelles comme les autres salariés ;
- « Promotion » par la prise en compte des congés parentaux à 100% ainsi que des arrêts maladie liés à la grossesse en matière d'ancienneté, pour neutraliser les effets notamment en termes d'avancement dans la grille conventionnelle ;
- « Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle » par la mise en place d'un congé exceptionnel rémunéré, accordé dans le cas de maladies ou évènements graves.

La protection des travailleurs les plus vulnérables

Parmi les travailleurs les plus vulnérables, l'action du SIT porte sur :

- Les **salariés en contrat précaire** (contrat à durée déterminée, contrat de travail temporaire) ;
- Les **salariés en temps partiel** (le plus souvent des femmes) qui, du fait de leur faible quotité de travail, n'ont pas de sécurité financière et sont donc plus dépendants de leur employeur ;
- Les **jeunes travailleurs**, apprentis ou stagiaires ;
- Les **travailleurs de nationalité étrangère**, en situation de détachement ou dépourvus de titre de travail.

◆ La lutte contre la précarité

La situation d'emploi précaire ou de vulnérabilité constitue un facteur de risque professionnel aussi bien physique que psychologique. La situation d'emploi précaire ou de vulnérabilité emporte également des conséquences lourdes sur la vie personnelle des travailleurs (difficultés à obtenir un logement, un prêt, insécurité financière, etc.). L'irrégularité de l'emploi accentue ces difficultés.

Les travailleurs précaires et vulnérables ne saisissent que rarement des services d'inspection du travail. C'est pourquoi les agents doivent agir d'initiative pour :

- Veiller à ce qu'il n'y ait pas d'abus de recours aux contrats précaires (CDD, CTT, stagiaires, temps partiels, etc.) ;
- Vérifier, lorsque le recours à l'emploi précaire est justifié, que les conditions d'emploi et de travail des salariés soient respectueuses des règlementations protectrices ;
- Détecter et faire cesser les situations d'exploitation de travailleurs vulnérables, en lien avec les partenaires institutionnels (Parquet, police/gendarmerie) ;
- Accompagner les travailleurs vulnérables qui auront été constatés en situation de travail (*Cf. Circulaires DGT du 20/12/2006 et du ministre de l'intérieur du 28/12/2012).*

Si ces travailleurs sont, en outre, victimes de traite des êtres humains, les services doivent agir pour leur permettre l'obtention d'un titre de séjour provisoire facilitant leur collaboration avec les services judiciaires et la préparation de leur défense.

Le contrôle du recours abusif aux contrats précaires (contrat à durée déterminée et contrat intérimaire) s'inscrit dans le cadre de la mission de protection des travailleurs les plus vulnérables. Il a pour objectif d'éviter que des emplois permanents soient pourvus par ce type de contrats. Il s'agit également de veiller au respect des droits fondamentaux de ces travailleurs en matière de rémunération, de durée du travail, de santé et de sécurité au travail et d'égalité de traitement avec les travailleurs permanents.

Dans les suites données aux constats d'infractions, les agents de contrôle privilégient généralement la demande de régularisation par des embauches en CDI (plan de résorption de la précarité) à l'engagement de poursuites pénales. Le choix de relever un procès-verbal intervient généralement lorsque l'agent n'est pas parvenu à faire cesser la situation d'infraction. Les services peuvent alors proposer à l'auteur des infractions une transaction pénale comprenant notamment des mesures pour faire cesser la situation par l'embauche de salariés en CDI. Ces pratiques favorisant la qualité de l'emploi ont permis d'obtenir des résultats importants en matière d'embauche de salariés en CDI dans les entreprises recourant fortement à des contrats précaires.

Dans le Grand-Est

Un contrôle axé sur le recours aux contrats de travail temporaires a été réalisé dans une entreprise de travaux publics. Sur un effectif total de 220 à 240 salariés, le nombre d'intérimaires représentait de façon habituelle une proportion située entre 22 et 25%. Le contrôle a permis d'établir que l'entreprise avait recours de manière structurelle et régulière à des contrats précaires, que les délais de carence

n'étaient souvent pas respectés et que les travailleurs temporaires ne percevaient pas la prime mensuelle versée aux autres salariés occupant le même poste en CDI.

À la suite d'une demande de mise en place d'un plan de résorption de la précarité, l'entreprise a justifié de l'embauche en CDI de 11 travailleurs intérimaires. Elle s'est aussi fixée pour objectif de poursuivre ce type d'embauche afin d'abaisser son recours à l'intérim à 12 % en 2025. Elle a enfin justifié d'un rappel des primes pour les travailleurs temporaires par le biais de courriers adressés aux entreprises de travail temporaires. Ces rappels s'élèvent à 3500 € pour 19 salariés intérimaires (les régularisations allant de 30 € à 660 €).

Dans un objectif de rendre les contrôles plus efficaces, un outil de ciblage des contrats précaires a été déployé dès septembre 2021, en lien avec la DARES[45] et de la DNUM[46] afin de cibler les établissements ayant un recours important à des contrats courts (CDD et CTT de moins de 31 jours). Une évolution de l'outil a été développée (élargissement du périmètre à l'ensemble des CDD et CTT, une page d'accueil revue, de nouveaux filtres et un enrichissement des données présentées avec une visibilité sur 12 mois glissants, comparatif du taux de recours d'une entreprise avec celui de la branche, du territoire, etc.). Cette mise à jour de l'outil a été présentée aux agents le 22 mars 2023.

◆ La campagne nationale de contrôle du travail à temps partiel

La première campagne du système d'inspection du travail (SIT), réalisée dans le cadre du PNA 2023-2025, a porté sur le respect des règles relatives au temps partiel dans les secteurs du nettoyage, des services à la personne (SAP) et la branche de l'aide à domicile (BAD).

Le travail à temps partiel croît tendanciellement depuis plusieurs dizaines d'années. En 2022, 17,3 % des salariés en France (hors Mayotte et hors apprentissage) travaillaient à temps partiel, contre moins de 10% il y a une trentaine d'années. Il concerne une majorité de femmes (80%), et reste « subi » dans une forte proportion (41 %).

La crise sanitaire a contribué à mettre en exergue le travail à temps partiel comme source de précarité, en particulier pour les salariés de la deuxième ligne. En effet, la part des salariés de deuxième ligne à temps partiel est plus élevée que celle de l'ensemble des salariés du privé, entraînant un écart de rémunération important vis-à-vis de ces derniers.

Les secteurs ciblés par la campagne sont caractérisés par un taux de recours très élevé aux contrats à temps partiel (72 % dans le secteur

45 Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
46 Direction du numérique des ministères sociaux

du nettoyage, 74 % pour les SAP et 78 % pour la BAD) et de la part des femmes parmi les salariés (66% dans le secteur du nettoyage, 92% pour les SAP et 95 % pour la BAD).

Les objectifs du système d'inspection du travail mobilisé sur cette réalité visaient à mieux connaitre les pratiques des entreprises de ces secteurs en matière de recours au temps partiel, d'améliorer le respect des règles relatives au temps partiel par les employeurs de ces secteurs et de mettre fin aux manquements constatés dans les entreprises contrôlées.

Les actions d'information et de sensibilisation se sont déroulées à partir de février 2023. Les actions de contrôles ont été menées en avril-mai-juin 2023 et se sont poursuivies, pour ce qui concerne les contre-visites et les suites jusqu'en octobre 2023.

Les agents de contrôle du SIT ont réalisé, dans le cadre de cette campagne, près de 3 300 interventions dont 2 713 contrôles. Ces interventions ont donné lieu à près de 3 300 suites dont notamment un peu plus de 3 200 lettres d'observation et 19 procès-verbaux.

Ces contrôles ont porté sur 2 423 établissements (soit 13% du nombre total d'établissements dans les 3 secteurs) et ont concerné approximativement 132 500 salariés à temps partiel.

Les constats des agents de contrôle ont montré que les dispositions légales les moins respectées par les employeurs sont :

- Les dispositions relatives aux informations des institutions représentatives du personnel (IRP) : 66 % des contrôles relèvent l'absence de transmission au comité social et économique (CSE) du nombre de demandes de dérogations individuelles à la durée minimale de travail et 43 % le défaut de transmission du dernier bilan du travail à temps partiel
- Les dispositions relatives à la tenue de documents de décomptes individuels conformes de la durée du travail, absents dans 56 % des contrôles.

De nombreux manquements ont également été constatés en matière d'heures complémentaires :

- 32 % de situations de non-respect des limites d'heures complémentaires
- 29 % de défaut de réajustement de l'horaire contractuel (à la suite du dépassement des limites d'heures complémentaires)
- 23 % de non-versement des majorations pour les heures complémentaires

Des manquements sont également constatés en matière de temps de travail et temps de repos avec notamment 20 % des contrôles qui relèvent le non-respect des modalités de coupure dans une journée de

travail. En outre, les contrôles font également état de manquements en matière de versement des contreparties applicables en cas de coupures (16 % des cas) en matière de respect les règles relatives au repos quotidien (13 % des cas) et de repos hebdomadaire (9 % des cas).

En revanche, les règles relatives à la forme du contrat de travail (écrit et comportant des mentions obligatoires) sont majoritairement respectées dans les établissements contrôlés.

L'impact de la campagne est perceptible à travers le faible pourcentage de non mise en conformité ou non régularisation à la suite de l'intervention des services : moins de 5 % des cas dans lesquels les suites étaient connues au moment de la réalisation du bilan.

Au regard des résultats obtenus, l'impact de la campagne sur les entreprises semble donc réel et significatif tant pour les salariés actuels, bénéficiaires de régularisations, que les salariés futurs, du fait des mises en conformité effectuées par les employeurs.

Les informations qualitatives issues de la campagne permettent d'orienter les partenaires sociaux et les services du SIT en vue d'une amélioration des conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés à temps partiel et, d'autre part, d'améliorer l'attractivité des emplois dans ces métiers en tension, notamment en ce qui concerne les dépassements de la durée contractuelle initialement prévue, la sécurisation de la rémunération des salariés, la garantie d'horaires réguliers et de repos quotidien conforme, la limitation de l'amplitude journalière de travail et des coupures dans la journée, les modalités de rémunération. Cela renvoie notamment à la définition conventionnelle du taux de majoration des heures complémentaires et à la possibilité de limiter la mise en place de compléments d'heures par avenants au contrat de travail.

Enfin, pour améliorer l'organisation du travail des salariés à temps partiel, une réflexion est à mener avec tous les secteurs utilisateurs et donneurs d'ordre pour permettre de limiter les amplitudes.

En Bourgogne-Franche-Comté

Une SARL ayant pour activité le service d'aide et d'accompagnement à domicile a été invitée à effectuer des versements rétroactifs à des salariés pour un montant approximatif de 10 000 € afin de rémunérer leurs trajets professionnels, qui étaient systématiquement calculés sur une base prévisionnelle et non réelle. L'employeur a convenu que le procédé était vicié et a procédé à un nouveau calcul de la durée du travail en incluant les véritables temps de déplacement.

En Occitanie (Gard)

À la suite du constat de non-conformité des documents de décompte de la durée du travail ainsi que de l'absence de document pour quelques salariés administratifs, une association d'aide à domicile en milieu rural a mis en place le décompte pour les salariés concernés ainsi que la régularisation des documents non conformes. Elle a également institué la prise en compte de la durée exacte des trajets et engagé un travail d'ajustement.

En Nouvelle-Aquitaine

Un établissement de service à la personne qui emploie 66 salariés a été sanctionné pour défaut de décompte de la durée du travail. L'employeur soutenait que le temps d'intervention des salariés était décompté par un système de pointage à distance au moyen d'une application sur smartphone ou par un service utilisé depuis le téléphone fixe du client. Cependant, les temps de déplacement n'étaient pas enregistrés. La DREETS a engagé une procédure de sanction administrative en retenant la qualification de défaut de décompte de la durée du travail à double titre : en premier lieu, les documents produits par l'entreprise n'étaient formellement pas conformes aux dispositions du code du travail et, en second lieu, ne tenaient pas compte des temps de trajet entre deux clients qui constituaient du temps de travail effectif. À la suite des observations et constats, l'employeur a mis en conformité le système informatique permettant d'enregistrer et de payer le temps de déplacement. Une sanction de près de 50 000 € a toutefois été prononcée au titre des longues périodes d'infraction continue commise malgré plusieurs contrôles et rappels à la loi.

En Île-de-France (Paris)

Le contrôle d'une entreprise de nettoyage a abouti au constat de l'absence de mentions obligatoires sur les contrats de travail sur la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le nombre d'heures contractuel était inférieur à la durée minimale hebdomadaire légale ou conventionnelle sans qu'aucun document atteste de l'accord des salariés. Aucun document de décompte de la durée de temps de travail effectif n'était tenu. Il a été relevé par procès-verbal l'infraction d'absence de contrats de travail conformes. Une amende transactionnelle de 7 500 € a été proposée.

En Bourgogne-Franche-Comté (Saône-et-Loire)

Le contrôle d'une entreprise de nettoyage de 421 salariés dont 359 femmes, a permis une régularisation massive des manquements relatifs aux heures complémentaires. Pour l'ensemble de ses salariées, l'entreprise concluait des « avenants temporaires » pour remplacement de personnel qui ne nommaient pas les salariés remplacés. Ces compléments d'heures étaient donc des heures complémentaires, mais effectuées en excès ; au surplus, la rémunération des heures n'était pas conforme. L'entreprise a engagé des régularisations. Un procès-verbal a relevé les infractions d'emploi de salariés à temps partiel sans contrat de travail écrit comportant les mentions légales, et d'emploi de salariés à temps partiel en heures complémentaires excédant le maximum. Un contrat de travail à temps plein a été proposé à des salariés ayant effectué des temps de travail supérieurs à la durée légale. La plupart ont accepté. L'entreprise s'est engagée à mettre en place une «équipe volante» pour les remplacements afin d'éviter d'avoir recours à un nombre d'avenants trop important. Les avenants récapitulent désormais le nombre total d'heures. Une transaction pénale a été conclue à hauteur de 4 000 € ; les régularisations obtenues pour l'ensemble des salariés s'élèvent à 40 000 €.

En Centre-Val-de-Loire (Indre-et-Loire)

Des contrôles ont été réalisés au sein de deux associations de service à la personne. Ils ont permis de constater de nombreuses irrégularités relatives à la durée du travail (notamment des dépassements réguliers de la durée légale hebdomadaire). Deux procès-verbaux ont été dressés et ont fait l'objet d'une transaction pénale homologuée. Une amende transactionnelle de 27 000 € pour la personne morale de la première structure et 18 750 € pour la seconde a été acceptée. Au titre des mesures correctrices, l'entreprise a réalisé un état des lieux de l'ensemble des salariés à temps partiel effectuant 35 heures de travail par semaine et effectué une proposition pour chacun d'un contrat à temps complet par avenant.

En Île-de-France

À Paris, à la suite d'un contrôle mené dans le cadre de la campagne, un comité social et économique a été mis en place dans une entreprise de nettoyage comptant 27 salariés. Les échanges avec le dirigeant au siège social de l'entreprise et l'analyse des documents

présentés avaient d'abord porté sur l'absence de décompte de la durée du travail de l'ensemble des salariés, alors même qu'aucun horaire collectif n'était en vigueur. Ce manquement donne lieu à un projet de sanction administrative pour un montant encouru de plus de 100 000 €, qui a été réduit en fonction des régularisations effectuées dans l'entreprise.

◆ Jeunes travailleurs

Dans certains secteurs, de jeunes travailleurs sont exposés à de graves risques, accrus par leur précarité et par le manque de formation, et souvent victimes d'accidents du travail graves ou mortels.

En Auvergne-Rhône-Alpes

Dans un entrepôt inoccupé, un travailleur de 17 ans a chuté mortellement à travers une plaque translucide de la toiture amiantée qu'il nettoyait. L'employeur n'a déclaré son salarié qu'après son décès.

Les travaux avaient commencé depuis trois semaines environ. Le jeune salarié, vêtu d'un jogging et chaussé de baskets travaillait seul sur le toit accessible par une échelle : aucune protection collective ou individuelle n'était installée.

À deux reprises, les autres salariés ont signalé le danger à l'employeur. Celui-ci, convoqué à une audition pénale libre par les agents de contrôle, ne s'est pas présenté.

Considéré comme étant en fuite, il s'est finalement présenté plus tard. Un juge d'instruction a été nommé au regard d'infractions graves et multiples.

Dans le Rhône

En 2018, un apprenti en menuiserie âgé de 15 ans avait perdu un doigt et eu les quatre autres doigts de la main gravement blessés alors qu'il travaillait seul sur une scie circulaire. L'enquête a démontré que le protecteur de la lame motorisée avait été retiré au moment où le jeune s'en servait. En janvier 2023, le tribunal a reconnu l'entrepreneur coupable et l'a condamné à deux amendes de 6 000 et 13 000 €, ainsi qu'au versement d'une indemnité à la victime.

◆ Exploitation au travail, hébergement indigne, traite d'êtres humains

En France, seuls les officiers de police judiciaire (OPJ) et les inspecteurs du travail sont compétents pour constater les faits de traite des êtres humains, travail forcé et réduction en servitude. Cette compétence a été acquise en 2016 par le corps de l'inspection du travail qui pouvait déjà relever les infractions pénales relatives aux conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité de la personne. Cette évolution réglementaire est en cohérence avec le rôle attendu des inspecteurs du travail dont la mission première est de protéger les travailleurs, notamment les plus vulnérables, et de veiller à leur information en vue du rétablissement de leurs droits. Ainsi, depuis 2016, on évalue qu'entre 10 et 20 procédures sont initiées annuellement par l'inspection du travail sur des faits d'exploitation par le travail.

En Pays-de-Loire

Une sanction administrative de 4 400 € a été notifiée à une entreprise à la suite d'un contrôle au titre de la réglementation de l'État d'accueil : à bord d'un navire étranger en prestation au chantier du parc maritime d'aérogénérateurs de Saint-Nazaire, deux marins philippins recevaient une rémunération calculée sur un taux horaire de 2,72 €, alors que le taux applicable était de 10,57 €.

En Normandie

Une opération de contrôle a été organisée dans un hôtel en cours de rénovation dans le cadre d'une action du CODAF47. L'intérêt porté à la société de rénovation tenait à la particularité de son dirigeant de nationalité russe qui avait fait l'objet, à la suite d'un procès-verbal, d'une lourde condamnation pénale en 2022 : amende correctionnelle, peine de prison assortie de sursis, interdiction de gérer, interdiction du territoire pour son ancienne entreprise. Sa compagne était devenue la dirigeante de la nouvelle entreprise de BTP.

Dans l'hôtel, cinq Ukrainiens ont été constatés en situation de travail : trois étaient en tenue de travail et ont reconnu travailler sur ce chantier à la rénovation de l'hôtel, les deux autres indiquant qu'ils n'étaient que de passage. Le contrôle du chantier a permis de constater que les salariés étaient hébergés dans des conditions contraires à la dignité humaine :

- un salarié dormait dans une chambre mansardée sans fenêtre (volumes et superficies inférieurs aux prescriptions règlementaires),

47 Comité départemental anti-fraude

sur un matelas posé directement au sol, sans chauffage, au milieu de la poussière, et aucun rangement possible de ses effets personnels.

- La seconde chambre était non chauffée, inachevée, poussiéreuse, et dépourvue de mobiliers permettant aux salariés de ranger leurs vêtements. Les toilettes étaient sales, mal odorantes, non entretenues, cassées et poussiéreuses, la douche inachevée. La cuisine réservée au personnel était située sur le chantier, donc très sale : les plaques de cuisson étaient maculées de graisse.

Entendus en qualité de victimes, les salariés ont déclaré avoir été recrutés sur internet ; leur venue organisée a été organisée par l'employeur, qui leur a donné 200 € dès leur arrivée pour leur permettre de s'acheter à manger, le logement leur étant concédé à titre gratuit. Ils étaient inconnus de l'URSSAF, et dépourvus d'un quelconque titre les protégeant, et sans aucune couverture sociale. Un rapport a été adressé immédiatement au préfet demandant l'arrêt temporaire de l'activité de l'entreprise sur ce chantier de rénovation - arrêt motivé par la dissimulation des emplois, l'emploi d'étrangers sans titres de travail - ainsi que la fermeture de l'hébergement pour des raisons de santé et de sécurité.

Pour la plupart, les salariés sont rentrés chez eux. L'enquête s'est poursuivie en co-saisine.

En Grand-Est

L'URACTI a procédé à des contrôles de chantiers sur lesquels intervenait une entreprise étrangère. Celle-ci n'effectuait pas de prestation de service, mais ses salariés étaient intégrés aux équipes du donneur d'ordre, portaient des vêtements à son logo et ne disposaient d'aucun matériel ni matériaux. Les travailleurs, tous de nationalité extra-européenne, ont déclaré être logés dans les locaux du donneur d'ordre et ne pas avoir leurs documents d'identité, lesquels seraient conservés par un tiers. Les agents se sont donc rendus dans les locaux du donneur d'ordre, où ils ont constaté des conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine. Un des travailleurs dormait dans un bac de douche.

Une injonction de relogement et une demande de fermeture préfectorale ont été notifiées. Une décision de suspension de la prestation a été prise. Ultérieurement, une vérification dans SIPSI[48] a montré que, pour contourner la décision de suspension, le donneur

48 Système d'information des déclarations préalables de détachement de salariés en ligne

d'ordre faisait appel à une autre entreprise de travail temporaire polonaise pour employer les mêmes travailleurs.

Les deux entreprises étaient liées, gérées par les mêmes personnes. La procédure pénale s'est orientée vers les qualifications de traite des êtres humains, prêt illicite de main d'œuvre et marchandage.

Contrôles des conditions de travail des vendangeurs dans le Grand-Est

Les services de la Marne ont contrôlé 103 entreprises dans le vignoble champenois et vérifié les conditions d'emploi et de travail de plus de 4 000 saisonniers. Certains contrôles ont été menés conjointement avec la Mutualité sociale agricole (MSA) et les forces de l'ordre. Dans les vignes, les principales infractions relevées étaient le travail dissimulé ou l'emploi d'étranger sans titre, l'absence de décompte de la durée du travail, l'absence de repos hebdomadaire.

Antérieurement, sur les infractions les plus graves, les contrôles ont produit des effets, par exemple la condamnation définitive d'un employeur pour traite d'êtres humains par la cour d'appel de Reims.

Des inspections approfondies ont porté sur les conditions d'hébergement collectif des vendangeurs et aussi sur des présomptions de traite des êtres humains (TEH). Les caractéristiques inacceptables de plusieurs hébergements ont conduit les agents de contrôle à proposer des fermetures administratives. Dans les situations constitutives de traite d'êtres humains, des procédures pénales ont été transmises au procureur de la République.

Dans l'ensemble, ces contrôles ont porté sur les conditions de vie et de travail de 965 salariés de 12 prestataires, menant au relevé d'infractions d'hébergement sous tente, d'hébergement indigne, voire de TEH au regard des faits. Quatre fermetures administratives de locaux d'hébergement ont été notifiées, ainsi que trois injonctions. En prolongement de ces procédures menées à terme avec la collaboration d'administrations et de services partenaires, les moyens mobilisés ont permis la mise en conformité des locaux et, à défaut, le relogement de 285 travailleurs dans des conditions conformes.

Les interventions dans les secteurs spécifiques

◆ Dans le secteur agricole

Le niveau d'activité de l'inspection du travail vis-à-vis du secteur agricole s'établi à plus de 8 000 interventions[49] en 2023.

L'action du SIT, au-delà du contrôle des exploitations, comprend des missions spécifiques au secteur, par exemple l'instruction de demandes de dérogations relatives à la durée hebdomadaire du travail ou aux conditions d'hébergement des saisonniers lors des récoltes et des vendanges.

Certaines actions contribuent directement à l'amélioration des conditions de travail du secteur, en particulier la surveillance du marché des agroéquipements dans de nombreux salons et foires, qui a pu reprendre après les annulations des évènements des années précédentes en raison des contraintes sanitaires. Ce type d'action est particulièrement intéressant et efficace dans la mesure où il permet d'intervenir en amont de la survenue d'un éventuel accident impliquant un équipement de travail non conforme. Les contrôles peuvent en outre se dérouler dans des conditions optimales, notamment en termes d'accès aux informations techniques de ces équipements.

L'animation des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) a évolué, comme pour la plupart des instances de dialogue social, avec un recours généralisé à la visioconférence. Certaines CPHSCT réalisent d'importants travaux en matière d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail des salariés du secteur agricole, en favorisant le dialogue et l'écoute entre les partenaires sociaux et en permettant de définir et diffuser les bonnes pratiques et d'impulser diverses actions de sensibilisation.

Les services déclinent les priorités nationales dans le secteur agricole. Par exemple, la campagne nationale de contrôle des équipements de levage, réalisée au cours du dernier trimestre 2023, a également visé les équipements utilisés dans ce secteur (chargeurs frontaux de tracteurs, engins de levage à bras télescopique). De même, l'objectif de prévention de l'exposition aux matériaux amiantés (réfection des toitures de hangar en tôle fibro-ciment) peut avec pertinence être décliné au secteur. Le plan national de contrôle des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) a également vocation à inclure les silos à céréales, les coopératives de produits phytopharmaceutiques, espaces de stockages de nitrates d'ammonium, voire les scieries (risque d'atmosphère explosive liée à la poussière de bois en suspension).

49 Source : SUiT (export delphes du 18/02/2025)

En Bretagne

En 2020, un ouvrier qualifié en travaux agricoles a trouvé la mort dans un futur bac de rétention d'eau destiné à un groupement agricole d'exploitation en commun (GAEC). L'ouvrier était occupé à sceller des buses en béton au fond d'une excavation lorsque l'affaissement soudain de trois talus de cinq à six mètres situés à l'aplomb l'a enseveli sous une dizaine de tonnes de terre. Il a fallu plusieurs heures aux secours pour dégager le corps. Aucun blindage pour retenir les parois latérales en terre n'était prévu. L'enquête de l'inspection du travail a caractérisé plusieurs infractions imputables à l'entreprise de travaux agricoles (ETA) et au maître d'ouvrage. Poursuivis pour homicide involontaire, le tribunal correctionnel a condamné l'ETA à 15 000 € d'amende, son dirigeant à trois mois d'emprisonnement avec sursis, le GAEC à 5 000 € d'amende.

Intervention du SIT auprès des jeunes en formation, des employeurs et établissements d'enseignement agricole.

Le secteur agricole (viticulture, arboriculture fruitière, maraîchage, travaux agricoles, travaux paysagers, etc.) connait un taux élevé de fréquence et de gravité des accidents du travail. Les jeunes travailleurs y constituent une population vulnérable, particulièrement exposée aux risques d'accident du travail.

Il a donc semblé nécessaire au SIT de participer activement à des sessions d'information relatives aux règles de santé et de sécurité au travail, tant à destination de ces jeunes, que de leurs employeurs et des établissements d'enseignement agricole

De nombreuses interventions ont ainsi eu lieux dans les régions françaises pour réaliser ces missions d'information, dans un cadre préventif ou en réponse à des accidents du travail graves ou mortels ayant touché de jeunes travailleurs voire des employeurs agricoles.

Ses interventions ont pris des formes diverses, adaptées au public rencontré :

- interventions orales dans les établissements d'enseignement,
- mailing aux professionnels concernés par un danger (CO^2 dans les chais),
- « flash » d'alerte sur les sujets essentiels, destinés aux enseignants qui visitent les entreprises dans lesquelles sont formés des élèves,
- « fiches actions » destinées aux établissements d'enseignement,
- etc.

Le secteur agricole mobilise environ 7 % des salariés détachés sur le territoire ; à ce titre il constitue une cible prioritaire du SIT dans le cadre du contrôle des prestations de service internationales.

◆ Dans le secteur du transport routier

Le secteur des transports routiers de marchandises représente une part importante de l'activité de contrôle des agents qui interviennent dans le champ des transports, avec les contrôles effectués dans les entreprises de transport routier de voyageurs. Le SIT veille à l'application des dispositions du code des transports, du code du travail et de la réglementation sociale européenne (RSE) portant notamment sur la durée du travail, la rémunération et les temps de conduite et de repos des conducteurs.

Les objectifs européens en termes de contrôles portent sur le nombre de journées-conducteurs contrôlées au sens de la réglementation sociale européenne (RSE) : ils ne concernent donc que les conducteurs de véhicules qui doivent être dotés d'un chronotachygraphe, à savoir les véhicules de plus de 3,5 tonnes de poids total autorisé en charge (PTAC) dans le transport routier de marchandises et les véhicules de plus de neuf places (conducteur compris) dans le transport routier de personnes.

En 2023, au titre de la réglementation sociale européenne environ 517 337 journées-conducteurs ont été contrôlées, dont 32 325 journées-conducteurs ont fait l'objet d'un contrôle sur route.

En Bretagne

Un logement inadapté mis à la disposition de chauffeurs routiers

Un contrôle CODAF d'une société de transport occupant un appartement dans une résidence de Vannes, a été organisé avec les services de la DREAL.

Le contrôle a permis de constater que cinq salariés étaient logés dans un appartenant d'une pièce principale où il a été difficile de circuler compte tenu des nombreuses affaires personnelles jonchant le sol et l'exiguïté du lieu. Une forte tension s'est installée, certains locataires ont refusé de dévoiler aux agents leur identité ainsi que leurs documents de travail et deux personnes ont quitté le logement rapidement. Il semble que le logement ait été utilisé par les salariés d'au moins deux sociétés installées en région parisienne, sous-traitantes de l'établissement secondaire en Bretagne. Les suites mises en œuvre ont conduit à la cessation des faits.

Conséquence de l'essor continu du commerce en ligne et des opérations de marketing telles que le « *Black Friday* », le transport du « dernier kilomètre » par véhicule léger pour la livraison de marchandises au domicile des acheteurs connait une forte croissance. Les contrôles menés par les services conduisent à de nombreux constats d'infractions, notamment en matière de santé et de sécurité au travail, de durée du travail, de travail dissimulé.

En Bretagne (Morbihan)

Une opération de contrôle a été menée juste avant Noël avec l'URACTI et les contrôleurs des transports terrestres de la DREAL dans deux centres de tri de petits colis postaux. Elle a permis de vérifier la situation des deux entreprises et de leurs sous-traitants pour la livraison de colis. Au total huit entreprises et soixante-seize travailleurs ont été contrôlés. Les constats ont mis en évidence des manquements à la réglementation sur l'enregistrement de la durée du travail : défaut de livret individuel de contrôle, non-respect des horaires prévus par un prétendu horaire collectif, utilisation non conforme de l'applicatif facultatif « Mobilic ». Des investigations complémentaires consistent à croiser des données issues de la géolocalisation des véhicules de livraison, des données de suivi des colis et des données d'enregistrement du temps de travail, en lien avec une suspicion de travail dissimulé par dissimulation d'heures de travail dans l'une des entreprises contrôlées.

Dans les Hauts-de-France

Un contrôle réalisé sur un vaste site logistique a montré qu'aucun des conducteurs ne possédait de document de décompte de la durée de travail. Les entreprises utilisaient les applications du donneur d'ordres pour enregistrer la durée du travail de leurs salariés. Or, le logiciel cessait de fonctionner à compter de 20 heures, heure à laquelle les livraisons étaient censées s'interrompre. Cependant, dans les faits, et notamment en période de fêtes, cela est rarement le cas, comme ont pu le constater les agents de contrôle. Les entreprises ont été sanctionnées d'une amende administrative pour absence de décompte de la durée du travail. À la suite de ces sanctions, certaines ont eu recours à « Mobilic », plateforme numérique gouvernementale de suivi du temps de travail dans le transport routier léger, afin de se conformer à la réglementation.

◆ Dans le secteur maritime

Le niveau d'intervention des services de l'inspection du travail dans ce secteur doit être à la hauteur des enjeux liés aux risques professionnels. Les services de l'inspection du travail s'adaptent à la complexité du droit applicable ainsi qu'aux spécificités de l'environnement de travail pour maintenir leur niveau d'action concernant ce secteur. 348 interventions (dont 60 % visant le secteur de la pêche) ont été effectuées en 2023. Dans le même temps, le nombre d'accidents du travail s'élevait à 1 750 pour 37 804 marins actifs[50].

La Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA) et la DGT organisent annuellement un séminaire commun réunissant l'ensemble de leurs agents de contrôle des services déconcentrés pour mieux coordonner l'action de l'État concernant ce secteur. Le dernier séminaire s'est tenu le 7 novembre 2023 au Havre et s'est organisé autour d'ateliers thématiques.

Convention et stratégie DGT/DGAMPA relative à la coordination renforcée des actions en vue d'une mobilisation des services sur le contrôle de l'application du droit du travail français aux salariés des navires battant pavillon étranger

Au regard des enjeux existants dans le secteur maritime, qui est un des plus libéralisés, et en vue d'éviter les pratiques de dumping social, la DGT et la DGAMPA ont décidé d'établir une convention commune visant à assurer un meilleur contrôle des navires battant pavillon étranger. Cette convention, signée le 4 juillet 2023 est précisée dans une stratégie nationale déclinée sur chacune des façades maritimes.
La convention du travail maritime établie en 2006 par l'OIT assure en effet un socle de droits sociaux minimaux tandis que la forte technicité et la complexité du droit applicable nécessitent de recourir à des agents spécialement formés sur ces sujets.
Il s'agit d'améliorer la coordination interministérielle pour mieux prendre en compte ce secteur. La stratégie nationale se décline ainsi en 4 axes :

- Des actions nationales pour améliorer le cadre juridique existant et renforcer son effectivité ;
- L'organisation et le suivi de la coopération entre les services des affaires maritimes et de l'Inspection du travail ;
- Des échanges d'informations sur la réalisation des contrôles ;
- L'appui et l'accompagnement des services.

50 ENIM, *Rapport d'activité*, 2023

À Mayotte

Un accident du travail mortel s'est produit lors d'une opération de manutention au port de Longoni, au cours d'un déchargement à quai. Pendant son levage en sortie de cale par la grue du navire, un conteneur mal positionné a été bloqué par la trémie. Le « chef panneaux » qui guidait le treuilliste est intervenu pour pousser le conteneur et le décoincer : la levée de la charge a provoqué un roulis du navire, et le conteneur est venu heurter le chef panneaux à la tête, le tuant sur le coup. L'équipement de travail et les accessoires de levage se sont révélés conformes. Les témoins directs, le grutier et deux dockers ont été entendus.

◆ Au sein des mines et carrières

La reprise de la compétence dans ce secteur particulier se poursuit activement, comme en témoignent diverses interventions, dont celle-ci-dessous.

En Occitanie

De nombreuses observations ont été notifiées à l'exploitant d'une carrière dans le Gard, portant notamment sur :

- Le travail isolé et la signalisation des circulations,
- Le risque de noyade, ayant conduit à l'installation de bouées sur la passerelle servant à la circulation mais constituant aussi un poste de travail,
- L'obligation de procéder aux vérifications périodiques des engins et des gilets de sauvetage,
- Le contrôle mensuel par échantillonnage des arrêts d'urgence de machines,
- Le risque de chute constitué par l'accumulation de matériaux sur les passerelles,
- Les risques de projection de granulats dans les zones de circulation piétonnes,
- Les risques liés à la coactivité, avec l'intervention de prestataires en manutention, insuffisamment traités dans les plans de prévention, notamment l'information des travailleurs occasionnels sur les consignes de sécurité.

Les agents de contrôle ont demandé à l'entreprise une mise en conformité du document unique d'évaluation des risques (DUER) adaptée à la réalité des situations constatées.

3 - La mission d'accès au droit

Les services de renseignement

Les services en charge des renseignements en droit du travail (SRDT) positionnés dans les Directions départementales de l'emploi et des solidarités (DDETS) délivrent, en proximité, une information sur le droit applicable aux salariés et aux employeurs, en particulier des TPE/PME.

Ce service public de proximité, composante du système d'inspection du travail, est indispensable notamment pour les publics les plus fragiles et répond aux exigences des conventions n° 81 et 129 de l'OIT.

L'activité des services de renseignements ne se limite pas aux traitements de demandes individuelles exprimées par les usagers. Elle se traduit aussi par l'élaboration de réponses collectives par la production de documents, la participation à des informations collectives, etc.

Les sollicitations du SRDT lui parviennent par différents canaux :

- Par des appels téléphoniques via un numéro d'accès unique aux renseignements téléphoniques, associé à un serveur vocal interactif.
- Une réception physique organisée au sein des DDETS, à la fois sur rendez-vous pour réguler les flux de visiteurs, limiter les délais d'attente et assurer de meilleures conditions de travail aux agents, et sans rendez-vous, pour répondre aux situations d'urgence ou dans le cas de déplacement géographique important de l'usager. Selon les régions, la prise de rendez-vous s'opère par téléphone ou directement en ligne sur le site internet des services.
- Par écrit (courrier et courriel) ce mode de saisine est en augmentation constante, notamment sous l'effet de la crise sanitaire. Le traitement des courriels fait l'objet d'une organisation adaptée dans chaque région, en particulier pour sécuriser la réponse écrite et favoriser la mutualisation des réponses.

En 2023, les agents des services de renseignements des directions départementales ont traité 582 316 demandes individuelles, comportant 1 039 483 objets de demandes.

Les services sont principalement saisis par téléphone (73,5% des demandes en 2023) puis par courriel (15%). La part des saisines lors de rendez-vous physiques représente en 2023 11,5 % des saisines. La quasi-totalité des demandeurs sont des salariés (76,5%), la majorité d'entre eux sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Les demandes formulées par les employeurs constituent 6,1% de l'activité des services, auxquels s'ajoutent les 4,3% de demandes formées

par les particuliers employeurs (employeurs d'assistants maternels et d'employés de maison).

Si l'effectif de l'entreprise n'est pas connu pour 85,5 % des demandes, il est à souligner que lorsque l'effectif est connu, les demandeurs sont très majoritairement issus des TPE – PME : 55 % des demandeurs relèvent d'une entreprise de 1 à 10 salariés, 28,3 % d'une entreprise de 11 à 49 salariés et 16,7 % d'une entreprise de 50 salariés et plus.

Certains secteurs professionnels sont présents de façon récurrente : l'aide à domicile, les assistants maternels, le commerce de détail, les particuliers employeurs, l'industrie alimentaire, la métallurgie, le bâtiment, les hôtels-cafés-restaurants, la coiffure, les transports.

Les demandes traitées par les agents portent essentiellement sur le contrat de travail 73,2 % en 2023. Ce qui inclut notamment les problématiques liées à sa rupture (27,5 % des questions) puis au salaire (22 %) et à sa conclusion (21,5 %).

Procédant d'une volonté de confortement des services de renseignement au sein du système d'inspection du travail, la DGT – autorité centrale – a promu différents axes d'action à cette fin.

Une note d'orientation 2023-2024 afin de conforter les services de renseignements en droit du travail au sein du SIT et contribuer à assurer un accès au droit de qualité a été diffusée à l'ensemble des services déconcentrés du travail au mois de mars 2023. Celle-ci a rappelé que la mission de service public de l'accès au droit du travail fait partie intégrante de la mission du système d'inspection en contribuant à l'application de la législation du travail.

Au terme de cette note, l'objectif poursuivi est de définir à échéance 2024 l'offre socle des services de renseignements en droit du travail ainsi que les moyens permettant de réaffirmer la position de ceux-ci au sein du système d'inspection du travail.

L'offre socle s'entend du service qui doit être rendu *a minima* par tous les services départementaux ou interdépartementaux en ce qui concerne l'accès au droit du travail et de manière la plus homogène possible sur le territoire : plage horaire d'accès téléphonique, délai raisonnable de réponse eu égard à la complexité de la demande, visibilité des services, détermination claire du domaine de compétence (ce que l'on fait/ce que l'on ne fait pas), modalités de saisine par écrit, modalité de fixation des rendez-vous physique et /ou dématérialisé etc…

Outre la définition de cette offre socle, une feuille de route prévoyait de définir et mettre en œuvre deux actions principales :

◆ Expérimentations de nouvelles formes d'intervention du SRDT

Ainsi, sur la base de retours d'expériences déjà menés, et dans le cadre des travaux issus, les régions étaient invitées à mettre en œuvre les actions suivantes :

- Expérimenter des visio-rendez-vous et/ou des permanences délocalisées afin de rapprocher les usagers du service de renseignements et de limiter les déplacements des usagers.
- Développer et valoriser l'information « hors-les-murs » sur les territoires : il s'agit de proposer des actions d'informations collectives en direction des salariés, jeunes travailleurs, employeurs, partenaires sociaux permettant un meilleur accès au droit pour certains publics.
- Construire dans les territoires des partenariats permettant de faciliter l'accès au droit des personnes les plus fragiles : identifier les structures et définir les modalités des partenariats avec des acteurs externes au service tels qu'organisations professionnelles, établissements d'enseignements, médias locaux, etc.

◆ Mise en place d'outils numériques d'appui et de pilotage pour le SRDT

Il s'agit de construire un système d'information pour le SRDT permettant d'assurer la visibilité du service, la connaissance de ses missions, la bonne orientation du public et l'aide à la rédaction d'une réponse de qualité. Il convient de lier ce nouveau système d'information à une refonte de l'observatoire de la demande de renseignements (ODR).

Le nouveau système d'information à développer devra être associé à un portail internet

Permettre de mieux qualifier la demande (élaboration d'un questionnaire), orienter l'usager vers le code du travail numérique, associer une aide à la rédaction administrative.

Le code du travail numérique

Prévu par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, le service en ligne destiné à répondre aux questions des salariés et des employeurs sur le droit du travail a été mis en ligne le 1er janvier 2020. Il permet à tout usager (salarié ou employeur de droit privé) d'obtenir gratuitement une réponse claire, simple et fiable à sa question concernant le droit du travail.

Les réponses en français courant sont étayées par des références juridiques et complétées par des ressources en ligne telles que modèles de documents, liens vers des télé services, etc. Pour les questions plus

complexes, le CDTN renvoie aux services de renseignements en droit du travail. Cette complémentarité consolide l'offre d'accès au droit.

Le code du travail numérique intègre l'ensemble des 11 000 articles du code du travail et des 30 000 textes conventionnels fournis par la Direction de l'information légale et administrative, ainsi qu'un fond de réponses rédigées par les services de renseignements de l'inspection du travail pour les questions les plus fréquentes, ainsi que des fiches pratiques ou juridiques proposées par service-public.fr et travail-emploi.gouv.fr.

Le projet repose sur un moteur de recherche autoapprenant qui utilise l'intelligence artificielle. Il permet d'analyser et de comprendre le sens des questions posées par l'internaute, d'interroger les sources juridiques concernées, d'intégrer la hiérarchie et l'articulation des normes et de répondre avec pertinence et en langage courant.

Le code du travail numérique a été développé au sein de l'incubateur des ministères sociaux, sur le mode « *start-up* ». Il est porté par une équipe réunissant des agents de la DGT, de la DNUM des ministères sociaux et la DINUM choisis pour leur expertise en droit du travail, en numérique, en intelligence artificielle ou en innovation.

En 2023, le développement du code du travail numérique (CDTN) s'est poursuivi : rencontrant un succès grandissant auprès du public celui-ci a été vu 16,6 millions de fois, ce qui représente une augmentation de la fréquentation du site de plus de 50% par rapport à 2022.

Des fonctionnalités essentielles pour aider le public à mieux appréhender le droit du travail ont été développées : un simulateur de l'indemnité de licenciement qui intègre les modalités de calcul de l'indemnité propres aux 50 premières conventions collectives ont été mis à disposition du public.

Les effets de la négociation collective en particulier la fusion des branches de la métallurgie ont conduit à la réécriture de tous les articles relatifs à la métallurgie.

Des nouveaux contenus type modèles de courrier ont été créés.

Enfin les équipes de développements se sont employées à une amélioration continue de l'interface, du RGAA (meilleure accessibilité au site des personnes en situation de handicap) avec optimisation du moteur de recherche pour une meilleure accessibilité globale de l'information.

4 - La coopération

La coopération nationale

◆ Les partenaires sociaux

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

Le COCT est une instance d'orientation des politiques publiques, non seulement en matière de prévention des risques professionnels, mais plus largement au service d'une réelle promotion de la santé au travail. Il exerce deux principales fonctions :

- Il participe à l'élaboration des orientations des politiques publiques dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail et de l'amélioration des conditions de travail. Les deux instances chargées de cette fonction sont le Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT) et le Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) ;
- Il est consulté sur les projets de textes législatifs et réglementaires qui concourent à la mise en œuvre de ces politiques publiques, notamment en matière de conditions de travail.

En 2023, cinquante-deux réunions du COCT ont eu lieu.

- **Les observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (ODDS)**

Un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation a été mis en place dans chaque département en 2018 afin de favoriser et encourager le développement du dialogue social et la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés. La désignation des membres doit être renouvelée tous les quatre ans. Le dialogue social progresse avec la consolidation d'une institution qui fonctionne au niveau départemental, l'ODDS, qui a pour finalité de favoriser le dialogue dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Au moins deux réunions ont été organisées dans chaque département.

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

La CNNCEFP exerce un rôle consultatif en matière de droit du travail, d'emploi et de formation professionnelle. Elle est placée auprès des ministres chargés du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'agriculture et de la sécurité sociale.

Elle a pour missions :

- De proposer au ministre chargé du travail toutes mesures de nature à faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches ;
- D'émettre un avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs aux règles générales portant sur les relations individuelles et collectives du travail, ainsi qu'au domaine de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ;
- L'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs ;
- L'interprétation de clauses d'une convention ou d'un accord collectif ;
- La fixation du salaire minimum de croissance ;
- Des mesures relatives à l'emploi comme l'agrément des accords d'assurance chômage ou les plans de formation organisés par l'État.

La CNNCEFP est également chargée de suivre l'évolution des salaires effectifs et des rémunérations minimales, l'application dans les conventions collectives du principe « à travail égal salaire égal », du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du principe d'égalité de traitement entre les salariés ainsi que l'évolution du taux d'activité des personnes de plus de cinquante ans. Enfin, elle examine le bilan annuel de la négociation collective.

La CNNCEFP est informée annuellement du bilan et des perspectives d'action du système d'inspection du travail. La réunion de présentation a eu lieu le 8 décembre 2023 devant les partenaires sociaux.

Au total, en 2023 il y eu quatre réunions plénières CNNCEFP, onze consultations en procédure normale (en visioconférence ou par voie électronique) et dix-sept consultations en procédure accélérée (par voie électronique) de la sous-commission des conventions et accords.

- **Le Haut conseil du dialogue social (HCDS)**

Le HCDS a pour mission de donner un avis au ministre chargé du travail sur la liste des organisations syndicales représentatives par branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel. Il est étroitement associé à toutes les phases du processus de mesure de la représentativité syndicale.

Le Haut conseil du dialogue social est également consulté sur les modalités de l'organisation du scrutin concernant les salariés des entreprises qui emploient moins de 11 salariés, c'est-à-dire les très petites entreprises (TPE). Il est composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, et de personnalités qualifiées.

Quatre réunions du haut conseil du dialogue social se sont déroulées en 2023.

- **Le Conseil supérieur de la prud'homie (CSP)**

Le CSP est une instance de concertation permanente entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics sur l'ensemble des questions touchant aux conseils de prud'hommes. Cet organisme consultatif est institué auprès du garde des sceaux, ministre de la Justice, et du ministre chargé du travail. Il est composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs les plus représentatives, de représentants des ministères du Travail, de la Justice et de l'Agriculture. Il formule des avis et des suggestions sur l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes. Il est consulté sur les projets de loi et de règlement relatifs à l'institution, la compétence, l'organisation et le fonctionnement des conseils de prud'hommes, à la désignation, au statut et la formation des conseillers prud'hommes, ainsi qu'aux règles applicables à la procédure prud'homale.

Il s'est réuni cinq fois en 2023.

◆ Les partenaires institutionnels

Parmi les partenaires institutionnels, on distingue :

- **Des partenaires au sens propre**, comme les services de prévention et de santé au travail, l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss) et les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (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 (OPPBTP), la Sécurité sociale (branche accidents du travail-maladies professionnelles) et les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat[51]), l'Inspection des poudres et explosifs (IPE), les services de contrôle des transports terrestres 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), le Défenseur des droits, la Mission interministérielle de vigilance

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

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 l'ASN relatives au contrôle de la sureté nucléaire et de la radioprotection concernant les travailleurs, conventions avec les préventeurs sur la sensibilisation aux risques professionnels, conventions relatives à la lutte contre le travail illégal avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale et la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole, actions en partenariat avec les Agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail. Une convention a été signée avec le Défenseur des droits le 12 décembre 2016.

À noter en 2023, une opération de communication inter institutionnelle avec la campagne de prévention des risques professionnels comportant 19 fiches disponibles en 12 langues : Campagne de prévention des risques professionnels multilingue | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et de l'Emploi

La coopération internationale

◆ Le Comité des Hauts Responsables de l'Inspection du Travail (CHRIT)

Le Comité réunit des représentants des États membres de l'Union européenne, du Bureau international du travail (BIT), de la Commission européenne ainsi que des observateurs et experts. Il assiste la Commission sur les questions relatives à la prévention des risques professionnels. Le Comité se réunit deux fois par an en session plénière, sous l'égide de l'État membre en charge de la présidence du conseil de l'Union européenne.

Au premier semestre 2023, les membres du CHRIT se sont réunis à Stockholm les 10 et 11 mai, sous la présidence de la Commission européenne en session plénière et sous présidence de la Suède pour la journée thématique consacrée aux facteurs cognitifs en matière de santé et sécurité au travail. Lors de la session plénière, des documents élaborés par les groupes de travail sont présentés et adoptés : ce fut le cas des manuels mis à jour par chaque pays, sous la coordination du groupe de travail « SST des travailleurs mobiles » présidé par la France. Ces manuels fournissent des informations sur les compétences et pouvoirs des inspections du travail de chaque état-membre ainsi que sur les coopérations existantes, notamment par voie d'accords bilatéraux[52].

52 CHRIT

Au second semestre 2023, l'Espagne a accueilli les 25 et 26 octobre à Madrid les membres du CHRIT. La session plénière présidée par la représentante de la Commission européenne a adopté la nouvelle édition du guide de formation des inspecteurs du travail dans lequel figurent des méthodes innovantes et bonnes pratiques, l'occasion de mettre en lumière la formation virtuelle proposée par l'INTEFP en matière de SST (village d'entreprises virtuelles). Le groupe de travail sur la prochaine campagne européenne sur la prévention des accidents du travail 2024 auquel participe la France a présenté le calendrier de la campagne et les travaux en cours de réalisation. Le groupe de travail MACHEX a fait un retour sur la formation de formateurs « équipements de travail » réalisée en octobre au Luxembourg et à laquelle a participé un ingénieur de prévention et formateur à l'INTEFP. Enfin, l'agence européenne de santé et sécurité au travail a partagé un document disponible en plusieurs langues sur les risques liés à la chaleur sur les lieux de travail[53].

La journée thématique présidée par l'Espagne avait pour fil rouge l'innovation, à mi-parcours du cadre stratégique européen de santé et sécurité au travail pour 2021-2027. Elle s'est focalisée sur les méthodes innovantes en matière d'inspection du travail, les outils technologiques au service des inspecteurs, et des échanges de pratiques sur les risques liés au changement climatique et sur les risques psycho-sociaux. La France a présenté à cette occasion l'outil Démat@miante accessibles aux usagers et aux inspecteurs du travail ainsi que son plan d'action en matière de prévention des risques liés à la canicule (instruction DGT aux services déconcentrés).

◆ Le projet EURODETACHEMENT

La DGT est partie prenante depuis le début aux projets successifs de Eurodétachement financés par la Commission européenne, à l'initiative de l'INTEFP. En 2023, le 6ème projet a été lancé en février et la France a proposé un plan de coopération sur les accidents du travail dont sont victimes les salariés détachés sur son territoire. Cinq pays d'envoi de salariés détachés ont été intéressés par la démarche qui vise à mieux communiquer sur les droits des travailleurs détachés ainsi que sur les consignes et formalités à accomplir en cas d'accident. Il s'agit de la Bulgarie, l'Espagne, la Pologne, le Portugal et la Roumanie.

53 Températures élevées au travail – Lignes directrices pour les lieux de travail désormais disponibles dans davantage de langues de l'UE | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu)

Un plan de coopération multilatéral s'est alors coconstruit autour de trois axes :

- Information en plusieurs langues à destination des salariés et des employeurs des pays d'envoi, sur les droits, obligations, formalités, etc ;
- Communication entre inspections du travail sur les accidents du travail avec la création d'une fiche de signalement ;
- Échanges de pratiques entre inspecteurs du travail, sur la méthodologie d'enquête accident du travail dans leurs pays respectifs.

Ce plan de coopération initié au printemps 2023 doit aboutir d'ici juin 2024 et se concrétiser par des livrables qui seront partagés avec les autres partenaires de Eurodétachement dans le cadre des ateliers programmés en 2024.

◆ Bureau de liaison

Il assure l'interface entre les services d'inspection du travail en France et dans les autres États membres de l'Union européenne sur les questions relatives au détachement de travailleurs. Il exerce plusieurs missions :

- Échanger des informations avec les autres bureaux de liaison européens dans le cadre des enquêtes effectuées par les services de contrôle : 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 ;
- Informer au sujet des accidents du travail dont les victimes sont des travailleurs détachés ;
- Collecter et diffuser de l'information sur le droit applicable en France et dans les États membres ;
- Renseigner les usagers (employeurs et salariés) sur le droit applicable lors du détachement ;
- Répondre, *via* l'outil IMI, aux demandes transfrontalières de recouvrement des amendes administratives.

Pour remplir ces missions, le bureau de liaison est engagé dans des actions de coopération bilatérale avec les autres États membres. La France maintient une coopération bilatérale soutenue avec plusieurs pays : huit accords et arrangements ont ainsi été signés avec des États membres (Allemagne, Belgique, Bulgarie, Espagne, Italie, Luxembourg, Pays Bas, Portugal) accords qui prévoient des rencontres et actions régulières (au moins annuelles) entre États.

Le bureau de liaison participe activement aux travaux de l'Autorité européenne du travail, notamment au programme IMI PROVE, qui vise à améliorer l'outil d'échange d'information entre bureaux de liaison.

En outre, il organise et participe à des « échanges de personnels » durant lesquels chaque partenaire présente son organisation, ses besoins en termes d'enquêtes et ses contraintes éventuelles. En 2023 dans le cadre de la procédure d'échange la France a accueilli une délégation suédoise au cours du premier semestre. L'organisation interministérielle de la lutte contre le travail illégal et ses outils ont fait l'objet d'une présentation spécifique. Au second semestre, une délégation slovaque a été accueillie en Savoie, où la thématique des travailleurs indépendants a fait l'objet de constats dans le secteur de la construction.

Les bureaux de liaisons déconcentrés organisent également des actions communes autour de leurs problématiques, par exemple la question des travailleurs frontaliers, qui interviennent de part et d'autre de la frontière sans être déclarés comme travailleurs détachés. L'objectif de ces échanges est d'améliorer le contenu des informations échangées, par une meilleure connaissance mutuelle.

Évolution totale des saisines entrantes et sortantes pour l'ensemble des bureaux de liaison

	TOTAL	Bureau de liaison national	Bureau de liaison franco-allemand*	Bureau de liaison franco-belge*	Bureau de liaison franco-luxembourgeois*	Bureaux de liaison franco-italiens	Bureaux de liaison franco-espagnols
2017	677	368	55	238		6	10
2018	505	295	65	130	5	0	15
2019	412	168	92	116	20	2	14
2020	291	97	76	90	18	5	5
2021	413	193	66	124	27	1	2
2022	**379**	155	75	98	34	6	11
2023	**385**	189	25	134	17	4	16
Var 2023-2022	2 %	22 %	-67 %	37 %	-50 %	-33 %	45 %

*Il ne s'agit pas de saisines IMI, mais de fiches de liaison

En 2023, 385 échanges ont été initiés entre les bureaux de liaison français et les bureaux européens (379 en 2022, soit +2%), auxquels il faut ajouter dix-neuf échanges d'information relatifs à la survenue d'accidents du travail graves ou mortels survenus dans le cadre d'un détachement (16 en 2022).

◆ Relations avec l'Autorité européenne du travail (AET ou ELA)

Autorité européenne chargée d'améliorer la coopération entre les États membres de l'UE en matière de maîtrise de la mobilité transfrontalière des travailleurs, l'AET coordonne les inspections communes, produit des analyses et des propositions, et assure une médiation en cas de différend entre États membres. Après son installation en 2019, l'AET a stabilisé son organisation en 2022. Les différents groupes d'experts, auxquels la France a systématiquement participé, se sont structurés. Le groupe d'expert « inspection » a produit un guide pour l'organisation des inspections conjointes ou concertées ainsi que le canevas des rapports faisant suite à inspections.

Il en a été de même avec le groupe expert « médiation », qui a établi des règles de saisines et proposé des formations aux techniques de médiation, notamment pour les deux représentants français. La DGT est présente au Conseil d'administration de l'AET.

En 2023, la France a suscité ou participé à dix inspections conjointes ou *staff exchange* entre l'Espagne et les régions Occitanie et Nouvelle Aquitaine, l'Italie (Corse/Sardaigne), la Slovaquie (DREETS ARA), la Suède, la Finlande ainsi qu'à l'action de coopération multilatérale initiée avec les pays du sud (Italie, Espagne et Portugal).

La DREETS de Corse a accueilli ses homologues de la Sardaigne en juin 2023, les deux îles ayant de grandes similitudes sur le plan économique : activité touristique importante et secteur de la construction très actif. L'action se poursuivant en 2024 en Sardaigne avec un objectif de mieux informer les travailleurs en mobilité détachés ou en emploi direct.

En Auvergne-Rhône-Alpes, une opération transnationale sous l'égide de l'Agence Européenne du Travail (AET)

Après avoir constaté, sur des chantiers de bâtiment, la présence de travailleurs se prévalant du statut d'indépendants, immatriculés en Slovaquie, l'URACTI et la DDETSPP de Savoie ont conclu au recours à de faux statuts, les conditions réelles d'exécution du travail montrant en effet une forte dépendance dans un lien de subordination complet. Certains de ces travailleurs intervenaient directement pour un donneur d'ordre français. D'autres avaient contracté avec des entreprises qui, bien qu'immatriculées en Slovaquie, réalisaient toute leur activité sur le territoire national : notamment deux agences slovaques de placement. Gérées par la même personne physique, domiciliées à une même adresse en Slovaquie, mais n'y exerçant aucune activité, celles-ci se bornaient à présenter de la main d'œuvre à plusieurs donneurs d'ordre français du secteur de

la construction et du second œuvre. L'existence de contrats commerciaux de droit slovaque conclus entre les « indépendants » et les agences de placement, ainsi que l'absence de lien formel entre les travailleurs et les donneurs d'ordre français, complexifiaient la mise en œuvre immédiate de sanctions. C'est pourquoi, avec l'aide du GNVAC, une opération concertée avec l'inspection du travail slovaque et un agent de la sécurité sociale slovaque a été organisée sous l'égide de l'AET en octobre 2023 en Savoie, ce qui a facilité un traitement plus approfondi des faits. L'inspection des chantiers effectuée avec l'URSSAF a apporté de nouveaux constats du lien de subordination, et ajouté au dossier l'audition d'une douzaine de travailleurs immatriculés en Slovaquie, dont certains détenaient un contrat commercial avec les agences de placement. Les échanges consécutifs aux constats ont permis de préciser les suites à donner. L'inspection du travail française a reconstitué autant que possible les activités de chacun des protagonistes en France, établi une analyse chiffrée et concrète et proposé les qualifications pénales appropriées. L'inspection du travail slovaque a complété les éléments recueillis par ses soins et indiqué les suites envisagées en Slovaquie. Le partage d'analyse sur le recours abusif au statut d'indépendant et sur la concurrence déloyale qui en résultait, a permis aux différents services d'avancer vers une requalification effective des liens contractuels.

◆ Les autres relations de la DGT avec les membres de l'Union européenne et les interlocuteurs internationaux : la Mission Europe et international

La mission Europe et international pilote et coordonne les affaires européennes et internationales pour la DGT, en lien avec la Direction des affaires européennes et internationales (DAEI), le Secrétariat général aux affaires européennes (SGAE) et la représentation permanente. Elle assure le suivi et la coordination des actions liées à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques européennes et internationales.

C - La communication et valorisation de l'action du SIT

1 - En interne

Au niveau national, la DGT centralise les informations statistiques communiquées par les DREETS, que ce soit par le système d'information SUIT ou par les notes bimensuelles qu'elles transmettent sur l'environnement et l'activité de l'inspection du travail. Ces sources apportent des éléments concrets et qualitatifs.

Les services régionaux transmettent également des questions. Il s'agit d'interrogations sur des interprétations juridiques, des demandes d'avancées méthodologiques ou encore des signalements de situations non couvertes par un texte. La DGT a mis en place des outils pour capitaliser sur les réponses adressées en vue d'un appui collectif du SIT.

Les accidents du travail graves ou mortels sont signalés dans SUiT et par transmission directe, dont la DGT assure un suivi quotidien.

Les données sont agrégées et exploitées à plusieurs fins :

- Apporter une connaissance concrète du terrain, alimenter des réflexions sur des sujets en cours d'examen, pour les bureaux techniques de la DGT, en charge de la rédaction des textes, de la préparation des réponses parlementaires ;
- Informer le ministre chargé du travail des faits marquants et de l'activité des services, et permettre ainsi de préparer des rencontres avec les partenaires sociaux, la presse, des homologues étrangers ;
- Suivre l'activité et valoriser ses effets dans ses aspects concrets et qualitatifs, notamment du point de vue des domaines prioritaires de la politique du travail (travail illégal, risques majeurs, relations collectives du travail), et permettre une vigilance sur des tendances perceptibles du tissu socio-économique ;
- Alimenter en faits et en exemples les documents de communication ponctuelle ou institutionnelle tels que réponses à la presse, mises au point, rapports aux organes gouvernementaux, rapports aux organisations internationales ;
- Suivre par un tableau de bord tenu à jour la réalisation des objectifs prioritaires, contrôler l'évolution des paramètres entrant dans l'appréciation des moyens et des résultats de l'activité (organisation, nombre d'interventions et de suites par type, ressources humaines, etc.) ;

- Utiliser directement l'information reçue, notamment les informations relatives aux accidents de travail graves ou mortels impliquant l'utilisation d'un équipement de travail. Les bureaux techniques peuvent au besoin lancer une procédure particulière de surveillance du marché.

D'une manière générale, la valorisation et la communication sont importantes en interne pour les services, à la fois pour leur restituer des aperçus de l'action du SIT à l'ensemble des agents, mais aussi à l'intention de la représentation nationale ou des échelons décisionnels. Cela permet également de diffuser de l'information et rend possible une mutualisation des actions et des pratiques observées à travers différents supports de communication :

- Échos des pôles Travail : document synthétique hebdomadaire sur une thématique illustrant l'activité du SIT
- Flash travail : document mensuel présentant les activités portées par la DGT
- Intranet SITERE : intranet de partage de documents entre agents du SIT
- Séminaires et webinaires

2 - En externe

L'action du système d'inspection du travail est soumise d'une part à des normes internationales imposant la communication de bilans périodiques, d'autre part aux procédures de programmation et d'analyse de résultats issues de la loi d'orientation des lois de finances (LOLF).

Le SIT exerce des fonctions d'information, de contrôle et de conseils au service de l'application de textes touchant à des domaines juridiques et techniques sensibles, particulièrement variés : droits fondamentaux, réglementation du travail, prévention des risques professionnels, dialogue social, etc. Il est souvent utile d'en expliciter les motifs et d'en valoriser les résultats à l'intention des partenaires sociaux, des représentants de secteurs économiques, des médias.

Les différentes sources et supports d'information sont utilisés dans le cadre d'une valorisation qui a pour but de rendre plus concrètes et mieux illustrées les publications sur l'action des services mais aussi sur l'état de l'effectivité du droit :

- Rapport annuel au Bureau international du Travail ;
- Rapports d'application des conventions de l'OIT ;
- Rapports sur les conditions de travail ou sur la négociation collective ;
- Rapport d'activité de la DGT.

Chacune des dix-huit DREETS gère la communication sur l'action de l'inspection du travail dans sa région.

Les DREETS communiquent dans leur cadre territorial et présentent aux partenaires sociaux et interlocuteurs institutionnels des bilans de leur activité.

Des actions de communication thématiques viennent appuyer la politique du travail au niveau régional sur des sujets très variés comme le montre l'exemple ci-dessous.

La DREETS de Bourgogne-Franche-Comté a intensifié la diffusion des messages sur les règles de vigilance et de prévention à mettre en œuvre : guide national de prévention, affiche « fortes chaleurs, je me prépare, j'agis » et « fortes chaleurs, les bons réflexes ». Ces supports ont été envoyés à 4 000 entreprises de la région, et aussi aux acteurs relais par la lettre périodique. Des flashs d'actualité ont ensuite été diffusés par les réseaux sociaux, en lien avec les unités de contrôle et les DDETS. Des messages visuels de l'INRS sont accessibles au besoin par le site de l'institut.

Par ailleurs, le site internet du ministère du Travail s'est enrichi depuis 2023 d'une page dédiée aux actions de l'inspection du travail, avec des informations sur les campagnes menées dans le cadre du PNA[54].

Une page du site internet du ministère est consacrée à l'actualité et permet de relayer vers le grand public les informations marquantes sous forme de brèves, communiqués de presse, ressources, etc.

Enfin, le ministère du Travail et la DGT relayent également des informations sur les réseaux sociaux en particulier sur LinkedIn, avec à la fois des messages de prévention et de sensibilisation (campagne de communication sur la prévention des accidents du travail, outils de prévention en période de vigilance canicule, etc.), mais également des informations sur des thématiques de droit du travail, notamment par le biais de podcasts disponibles sur différents réseaux, pour une approche pédagogique à destination du grand public[55].

54 Les campagnes de l'inspection du travail | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et de l'Emploi
55 Une web série sur le droit du travail | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et de l'Emploi

Mise en page : Dicom du ministère du Travail, de la Santé,
des Solidarités et des Familles
Édition : Juillet 2025

L'inspection du travail en France en 2023 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 (SIT) français. Il revient sur les récentes réformes mises en œuvre et le nouveau plan national d'action du SIT pour mieux répondre à l'évolution du monde du travail et gagner en efficacité.

Ce rapport retrace l'activité du SIT au regard de ses principales missions, orientées sur la protection des droits fondamentaux des travailleurs, par le biais des sujets incontournables que sont la prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP), la lutte contre les fraudes, la réduction des inégalités et la protection des travailleurs les plus vulnérables.

Le nouveau plan national d'action vise également à renforcer la présence sur le terrain des agents de contrôle.

Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles
Direction générale du travail
Sous-direction de l'animation territoriale du système d'inspection du travail
Bureau du pilotage du système d'inspection du travail
14 avenue Duquesne 75350 Paris 07 SP