

Bilans & Rapports

L'inspection du travail en France en 2017

Édition 2019



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 2017 a été particulièrement riche en évènements: le cadre du dialogue social en France a ainsi été profondément modifié par les ordonnances du 22 septembre 2017 qui ont, par exemple, favorisé la négociation collective en entreprise et remodelé le système de la représentation du personnel en fusionnant les différentes instances existantes.

Dans ce contexte normatif très évolutif, le rôle du système d'inspection du travail garant de l'application du droit du travail est donc particulièrement important, à la fois pour expliquer les nouvelles règles, accompagner les partenaires sociaux, les entreprises, et leurs salariés, mais aussi garantir leur application effective, conformément à sa mission traditionnelle, telle qu'elle est définie par l'article 3 de la Convention n° 81.

Mais la légitimité forte du système d'inspection du travail qui repose sur son professionnalisme et son engagement implique aussi une crédibilité sans faille: la parution du décret en Conseil d'État du 12 avril 2017 portant code de déontologie du service public de l'inspection du travail qui renforce la confiance de l'ensemble des interlocuteurs caractérise aussi l'importance accordée à ce corps de fonctionnaires de premier plan.

Yves STRUILLOU
Directeur général du Travail

Note liminaire

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

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

Chiffres clés

		2017	2016	2015
Champ d'intervention	Entreprises relevant du contrôle de l'inspection du travail (en millions)	1,76	1,76	1,76
	Salariés (en millions)	18,65	18,65	18,65

Organisation	Unités de contrôle	232 UC territoriales 20 UC régionales	232 UC territoriales 20 UC régionales	232 UC territoriales 28 UC régionales
	Nombre d'établissements par agents de contrôle	871	784	803

Personnel (en ETP au 31 décembre)	Responsables d'unités de contrôle	195	208	209
	Inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises	1 477 (dont 192 inspecteurs stagiaires)	1 506 (dont 248 lauréats de l'EPIT*)	1 196 (dont 205 lauréats de l'EPIT*)
	Contrôleurs du travail chargés du contrôle des entreprises	539	745	992
	Agents chargés du contrôle des entreprises	2 016	2 251	2 188
	Assistants au contrôle	714	800	813
	Agents appui-ressources-méthodes (ARM)	41	62	64
	Médecins inspecteurs du travail	29	28	32
	Ingénieurs de prévention	70	61	65
	Agents des services de renseignement du public	445	480	480
Ratio : nombre de salariés par agent de contrôle		9 251	8 285	8 523

Activité	Interventions	262 524	254 069	202 963
	Enquêtes et examens de documents	125 084	117 867	86 986
	Contrôles, en % des interventions	47%	48%	51%
	Lettres d'observations	161 334	154 993	119 470
	Mises en demeure	3 980	3 915	2 463
	Procédures pénales engagées	4 385	4 573	3 059
	Sanctions administratives	1 555	945	20
	Arrêts et reprises de travaux ou d'activité	6 068	5 150	3 976
	Nombre moyen d'intervention/agent de contrôle	130	113	93

Sources : CLAP 2014, Siene (filtre IT) pour les données macroéconomiques ; DRH et DGT pour le reste.

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

I - Missions, compétence, organisation, ressources

A - Une compétence généraliste

1. Le champ d'intervention

La fonction 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. Dans quelques secteurs à technicité particulière, l'inspection est confiée à des agents relevant d'autres ministères ou autorités de tutelle².

La compétence de l'inspection du travail française est plus large que dans d'autres États³. Elle s'est progressivement étendue au cours des douze dernières années⁴. Cette extension du domaine d'intervention a rendu d'autant plus nécessaire un fonctionnement « en système » plus affirmé, condition de l'efficacité d'un système dit « généraliste ».

Les services veillent à l'application de normes⁵ juridiques d'ordre législatif (lois, ordonnances) réglementaire (décrets, arrêtés)⁶ -codifiés ou non dans le code du travail mais aussi dans le code de la santé publique, le code rural et de la pêche maritime, le code de l'environnement, le code de la sécurité sociale, etc.- ou d'ordre conventionnel, notamment les conventions ou les accords collectifs.

L'inspection du travail française intervient donc sur l'ensemble de la relation de travail (relations individuelles et collectives de travail, conditions de travail, conditions d'emploi, au regard de l'interdépendance des différentes règles gouvernant la relation de travail : régularité de l'emploi, licéité du contrat de travail, organisation et durée du travail, dialogue social, formes et niveaux de rémunération, conditions et équipements de travail).

2. Voir *infra*.

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

4. Les causes de cette extension sont diverses : diminution du secteur public, extension de certains textes à de nouveaux secteurs, parution de textes augmentant le champ d'action, etc.

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

6. S'agissant des textes parus en 2017 en matière de travail, voir à la fin du présent rapport.

Au-delà de ce périmètre, l'inspection du travail dispose d'une compétence d'investigation *a priori*, en présence de toute situation ou relation de travail, pour en vérifier la légalité⁷. La compétence s'étend donc à une grande variété de situations de travail : candidats au marché du travail⁸, travailleurs, employeurs, personnes bénéficiaires du travail ou donneurs d'ordre. Les travailleurs concernés peuvent *par ailleurs* appartenir à toute sorte de catégories⁹ et présenter toute sorte de caractéristiques ayant ou non un effet sur la légalité de la situation ou de la relation de travail : mineur ou adulte, étudiant, stagiaire, sans emploi ou occupant plusieurs emplois, demandeur d'emploi, bénévole, associé ou mandataire de société, ressortissant étranger, artisan, auto-entrepreneur¹⁰, retraité, etc.

La population active occupée¹¹ s'élève à 28 millions de personnes¹². Soustraction faite des actifs salariés pour lesquels l'inspection du travail n'intervient pas du fait de leur statut (les fonctionnaires, notamment), la compétence de l'inspection du travail s'exerce sur environ 18,7 millions de salariés qui se répartissent comme suit :

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

Le nombre total d'entreprises¹³ est de 3 590 000. Environ 1 765 000 établissements¹⁴, dont 70 % appartiennent au secteur tertiaire et 2,3 % sont situés outremer, relèvent du contrôle de l'inspection du travail. Plus de 83 % de ces établissements emploient moins de 10 salariés et près de 14 % de ces établissements emploient entre 10 et 49 salariés. La répartition des établissements par secteurs économiques est la suivante : tertiaire : 73 % ; agriculture : 10 % ; construction : 10 % ; industrie : 7 %.

La répartition par effectif d'établissements fait apparaître que :

- 23 % des salariés travaillent dans des établissements de moins de 10 salariés,
- 28 % dans des établissements de 10 à 49 salariés,
- 28 % dans des établissements de 50 à 249 salariés,
- 21 % dans des établissements de plus de 249 salariés¹⁵.

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

8. 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.

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

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

11. La définition internationale de la population active adoptée en 1982 par une résolution du BIT regroupe la population active occupée et les chômeurs (ces deux concepts étant entendus selon les définitions du BIT). Les apprentis et les stagiaires rémunérés effectuant un travail font partie de la population active occupée.

12. Source : Dares.

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

14. L'établissement est une unité de production localisée géographiquement, individualisée mais dépendant juridiquement d'une entreprise. L'établissement constitue le niveau le plus adapté à une approche opérationnelle de l'activité d'inspection du travail comme géographique de l'économie.

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

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

L'évolution de fond du marché de l'emploi vers différentes formes de travail en discontinu, comme l'intermittence dans le secteur du spectacle et de l'événementiel, ou encore le travail des jeunes sous différents types de contrats, impacte l'action de l'inspection du travail en matière de lutte contre la précarité illicite et de prévention des risques professionnels. C'est le cas également pour le travail temporaire, en expansion depuis plusieurs décennies avec des fluctuations liées à celles de l'économie. En moyenne près de 2 millions de personnes chaque année signent un contrat de mission, ce qui correspond à plus de 500 000 intérimaires en équivalent temps plein, pour une durée moyenne de mission de moins de deux semaines. En 2017, le nombre d'intérimaires a augmenté pour atteindre 814 000 en fin d'année¹⁶.

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

Les travailleurs étrangers détachés inscrits dans les déclarations de prestations de services réalisées par les entreprises étrangères étaient de 516 000 en 2017, 354 000 en 2016, 286 025 en 2015, 228 600 en 2014 (il s'agit du nombre de fois ou le nom d'un travailleur détaché apparaît sur une déclaration préalable de détachement et non de personnes physiques et encore moins d'emplois en équivalent temps plein). Au regard des constats opérés par les services de l'inspection du travail les fraudes au détachement se sont développées qu'il s'agisse de « fraudes à l'établissement » ou de violation des règles de droit du travail applicable à ce type de prestations.

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

16. Source : Dares.

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

Enfin, malgré le chantier en cours de restructuration des branches, le nombre encore élevé de branches professionnelles, d'importance très inégale et parfois sans activité réelle, complique le contrôle de l'application des textes conventionnels.

2. Exclusions et extensions de compétence

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

Dans les administrations de l'État et des collectivités territoriales, l'inspection du travail a une compétence très limitée¹⁷ qui s'exerce uniquement sur saisine, en cas de désaccord entre les représentants du personnel et la direction. Dans la fonction publique d'État, un contrôle interne est assuré par des inspecteurs santé et sécurité (ISST) qui ne sont pas nécessairement issus du corps de l'inspection du travail¹⁸. Les litiges nés de l'application des statuts réglementaires sont de la compétence des commissions paritaires internes et du juge administratif.

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

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

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

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

Les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux¹⁹ sont soumis à l'égard des agents titulaires ou contractuels qui y sont employés, à un contrôle de l'inspection du travail portant uniquement sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Les agents de contrôle visitent par conséquent ces établissements pour y effectuer des investigations et des constats relevant de ce seul champ de compétence, en réalité assez vaste car le secteur emploie plus d'un million d'agents, et de nombreux risques professionnels y sont présents²⁰.

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

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

Les effectifs du secteur public concernés par le contrôle restreint de l'inspection du travail sont d'environ 1,8 million de travailleurs.

Dans les anciens établissements publics, régies ou sociétés nationales, la compétence de l'inspection du travail, pour entière qu'elle soit, ne concerne pas l'application des règles statutaires propres aux agents de droit public (principalement des fonctionnaires) qui y demeurent employés.

Ainsi, à Pôle Emploi, établissement public administratif qui emploie une majorité de salariés de droit privé, l'inspection du travail est compétente pour contrôler le respect des dispositions du code du travail ainsi que les dispositions conventionnelles; en revanche elle est incompétente sur l'application des règles statutaires propres aux agents de droit public.

La société anonyme La Poste, anciennement régie par un statut public, entre depuis dix ans dans le champ de compétence de l'inspection du travail. 54 % de ses 250 000 agents ont conservé en interne un statut issu de celui de fonctionnaire, les autres étant des contractuels de droit privé. L'inspection du travail a compétence dans l'entreprise, à cette réserve que, concernant les agents de droit public, la compétence est restreinte au champ de la santé et de la sécurité au travail.

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

20. L'inspection du travail y effectue un travail de contrôle consistant principalement en prévention de risques chimiques et biologiques, et aux conditions de travail (notamment sur les risques psycho-sociaux).

Dans les entreprises de la Société nationale des chemins de fer français (SNCF) et de la Régie autonome des transports parisiens (RATP), l'inspection du travail est pleinement compétente selon des modalités particulières liées à l'existence de réglementations spécifiques.

Plusieurs articles du code de procédure pénale instituent une compétence de l'inspection du travail pour le contrôle des règles d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués par les détenus à l'intérieur des établissements pénitentiaires ou à l'extérieur de ceux-ci pour le compte d'une entreprise concessionnaire. Le travail des détenus, conçu comme facteur de réinsertion sociale, est distinct de la peine qu'ils purgent, mais est soumis à un régime particulier²¹. La compétence de l'inspection du travail n'inclut pas le constat d'infractions.

3. Trois services d'inspection du travail spécifiques

La fonction d'inspection du travail est assurée dans la quasi-totalité des secteurs économiques concurrentiels par des agents affectés en unités de contrôle dans les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Le code du travail prévoit une exception de compétence dans trois secteurs restreints : les industries électriques et gazières, les mines et carrières, les établissements qui relèvent du ministère de la Défense. Dans ces secteurs, l'inspection du travail est assurée par des agents d'autres administrations :

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

Ces trois services concourent à la mission générale d'information, de contrôle et de conseil en se concertant entre eux, notamment en application de conventions de coopération précisant les objectifs et modalités de celle-ci. En tant que services d'inspection du travail, ils agissent sous l'autorité centrale de la Direction générale du Travail (DGT), sauf l'inspection du travail dans les armées qui relève exclusivement du ministère de la Défense ; cependant les liens fonctionnels sont nombreux et font l'objet de réunions périodique entre la Direction générale du travail et le contrôle général des armées.

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

L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)

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

Dans les centrales nucléaires de production d'électricité (CNPE), l'inspection du travail a été assurée dès les origines par l'administration chargée du contrôle technique. Les inspecteurs du travail habilités par l'ASN y exercent en pleine compétence²², parmi d'autres fonctions, l'ensemble des missions d'inspection du travail, sous l'autorité du ministre chargé du travail. Des ingénieurs ou techniciens sont habilités à cet effet en qualité d'inspecteurs du travail. La santé, la sécurité, les conditions de travail et la qualité de l'emploi des salariés d'Électricité de France (EDF), de ses prestataires ou sous-traitants, au même titre que la sûreté des installations, font l'objet d'un contrôle coordonné, qu'il s'agisse de la construction, de l'exploitation et du démantèlement d'une centrale nucléaire.

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

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

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

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

Les DREAL²³ et DRIEE²⁴

Les barrages hydroélectriques

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

Les mines et carrières

Dans les mines et carrières, ainsi que dans leurs dépendances, les missions d'inspection du travail sont exercées par les fonctionnaires habilités à cet effet par les directeurs des DREAL²⁵ parmi les agents placés sous leur autorité. Les missions sont exercées sous l'autorité du ministre chargé du travail. Pour les carrières situées sur le domaine de l'État et mises à la disposition du ministère de la défense, les missions d'inspection du travail sont exercées par les agents habilités par ce ministère²⁶. Il ne reste que très peu de mines et carrières souterraines²⁷ en France, par contre environ 4 000 à ciel ouvert sont exploitées. On notera que le décret n° 2014-802 du 16 juillet 2014 a abrogé le titre « Amiante » du règlement général des industries extractives, de sorte que les dispositions du code du travail en la matière sont désormais seules applicables dans ce secteur.

L'inspection du travail dans les armées

Le droit d'entrée des agents de l'inspection du travail de droit commun dans les établissements des armées a une portée limitée. Une inspection du travail spécifique et autonome a compétence dans les emprises du ministère des armées dont l'accès est réglementé et surveillé en permanence²⁸.

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

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

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

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

26. Voir § suivant.

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

28. Article R.8111-12 du code du travail.

Afin de garantir son indépendance à l'égard de la hiérarchie du ministère, l'ITA est placée sous l'autorité du CGA. Depuis l'arrêté du 16 juillet 2014²⁹, l'ITA, les inspecteurs de la radioprotection, l'inspection médicale de prévention du ministère de la défense et l'inspecteur technique de la protection contre l'incendie sont regroupés au sein du pôle travail du groupe des inspections spécialisées du CGA, dont les attributions sont précisées dans l'arrêté du 16 juin 2015.

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

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

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

Au 31 décembre 2017, le ministère des armées comptait 206 409 militaires et 60 383 civils³⁰. Plus de 18 000 travailleurs extérieurs travaillent quotidiennement au sein de plus de 460 entités extérieures (entreprises, établissements publics, associations) implantées dans les emprises de la Défense.

29. Arrêté relatif à l'organisation et au fonctionnement du contrôle général des armées.

30. Source : Bilan social 2017 du ministère des armées.

B - Les missions, les moyens juridiques

1 - Informer, accompagner, contrôler

Les missions du système d'inspection du travail sont clairement définies par l'article 3 de la Convention n° 81 et l'article L.8112-1 du code du travail.

Les conventions internationales disposent que les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales. La fonction de contrôle est ainsi soumise à une obligation de moyens par rapport à l'objectif de garantir l'effectivité du droit.

L'inspection du travail assure également une action régulatrice par les décisions qu'elle est amenée à prendre sur demande de l'employeur. Les décisions prévues par les textes touchent à des points sensibles dans plusieurs domaines du droit du travail comme les dérogations en matière de durée du travail, le licenciement ou le transfert de salariés protégés, etc. Le traitement d'une demande requiert une enquête qui, comme mode d'intervention, se distingue d'un contrôle.

Au-delà des fonctions de contrôle et de décision, l'agent assure celle d'appui au dialogue social : médiation, appui aux négociations, animation de commissions paritaires de branches, etc. Parmi ses actions d'appui au dialogue social³¹, l'inspection du travail vérifie l'engagement effectif d'une négociation dans les entreprises assujetties³² sur les sujets obligatoires³³. L'encadrement du dialogue social a une portée accrue par l'extension des domaines où l'accord collectif est créateur de normes³⁴. L'administration du travail vérifie l'authenticité des accords et leur validité formelle, mais aussi la réalité de la démarche de négociation. Ce rôle n'est pas seulement de faciliter, mais d'inciter et de contrôler la légalité et l'application effective des normes de nature conventionnelle produites par les acteurs.

L'inspection du travail est appelée de façon ponctuelle à jouer un rôle dans les conflits collectifs du travail, soit en prévention, soit en conciliation ou médiation³⁵.

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

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

33. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les salaires et la durée du travail, le régime de prévoyance maladie, l'épargne salariale, les travailleurs handicapés ; dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la gestion prévisionnelle des emplois. D'autres sujets de négociation, facultatifs, sont laissés à l'initiative des partenaires sociaux.

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

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

Ainsi l'inspection du travail :

- contrôle l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles régissant les relations et les conditions de travail ;
- régule les relations de travail au moyen de décisions administratives : dérogations, arbitrages, autorisations préalables ;
- apporte aux employeurs ainsi qu'aux salariés des informations et des conseils sur les moyens les plus efficaces de respecter les dispositions applicables et de rendre effectif le droit ;
- favorise le dialogue social ;
- repère les déficiences ou les abus qui ne seraient pas couverts par les normes dans le but d'en alerter l'autorité centrale et de contribuer à l'élaboration de priorités d'actions futures.

2 - Les prérogatives permettant d'intervenir

Les prérogatives et moyens d'intervention sont définis par les articles L.8113-1 et suivant du code du travail au sein de la partie 8 du code du travail.

Le chapitre spécifique consacré à ce sujet détermine les règles applicables en matière de droit d'entrée, de droit de demander l'identité et l'adresse des employeurs et des travailleurs, de droit de prélèvement, de droit d'accès aux documents : le cadre juridique français est ainsi en parfaite conformité avec les dispositions de l'article 12 de la Convention 81.

Les moyens juridiques :

- le droit d'entrée des agents dans les locaux de travail³⁶ : il s'exerce à tout moment, y compris le cas échéant de nuit, sans avertissement préalable et sans obligation de présence de l'employeur, même si cette présence est souhaitable. L'obstacle à ce droit d'entrée est un délit pénalement sanctionné³⁷ ;
- le droit de communication et d'expertise, c'est à dire la possibilité pour l'agent de se faire présenter, au cours de la visite, les livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail ou par une disposition relative au régime du travail. Le droit de communication est étendu à tous documents en certaines matières : égalité professionnelle, droit syndical, durée du travail, harcèlement moral et sexuel, santé et sécurité au travail ;
- les « auditions » : les inspecteurs sont autorisés à interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales³⁸ ;

36. Articles 12 de la convention n° 81, 16 de la convention n° 129, 5-2 de la convention n° 178 et L.8113-1 du code du travail.

37. L.8114-1: emprisonnement d'un an et 37500 € d'amende.

38. L.8271-11 du code du travail, article 12-1 c I de la convention 81 et article 16 c I de la convention n° 129 (agriculture)

- le contrôle des matières et substances³⁹ : un droit de prélèvement, en pratique peu utilisé, cède la place à la possibilité (R.4722-9 à 12) 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 textes⁴⁰ et de les relever par procès-verbal. Les constats de l'inspecteur du travail font foi jusqu'à preuve du contraire.

3 - Les suites des contrôles

La suite que l'agent de contrôle entend donner à tel ou tel constat relève de son pouvoir propre. L'agent de contrôle dispose ainsi d'un pouvoir d'appréciation dans les suites qu'il donne à ses constats (art 17 alinéa 2 de la convention n° 81⁴¹). Cette « libre décision », principe inscrit dans les conventions de l'OIT, n'inclut pas la liberté d'abstention ou d'inertie : en présence d'infractions concrètement constatées, l'agent est tenu d'agir, il a simplement le choix des modalités d'action, adaptées aux circonstances et graduées dans le temps, dans le but de faire rectifier les pratiques infractionnelles et de parvenir à une pleine effectivité du droit.

◆ La notification d'observations ou d'informations

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 en apparaît être l'auteur afin qu'elle le fasse cesser. Il s'agit de mentionner le constat, fait lors du contrôle, de l'écart entre la situation de fait et la règle applicable, sans pour autant recommander une sanction ou une poursuite.

◆ Des moyens de contrainte, principalement en matière de santé sécurité

Les principaux moyens de contrainte de l'inspection du travail sont la mise en demeure et le procès-verbal, qui a d'abord une finalité répressive, la saisine du juge des référés, l'arrêt temporaire de travaux ou d'activité. Les agents de contrôle sont libres de formuler des observations ou d'adopter ces moyens contraignants.

39. L.8113-3 du code du travail, article 12, § 1 c IV de la convention 81 et article 16 c III de la convention n° 129 (agriculture)

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

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

Les mises en demeure et demandes de vérification sont assorties de délais. Elles peuvent être classées en quatre catégories :

- les mises en demeure préalables au procès-verbal : dans des situations expressément prévues par le code du travail, tout procès-verbal de l'agent de contrôle doit être précédé par 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 (entre 8 jours et 3 mois). Les principaux domaines visés sont l'utilisation des lieux de travail ou des équipements de travail, le risque chimique, les vibrations mécaniques, les travaux du BTP ;
- les demandes relatives aux vérifications périodiques : lorsqu'un texte le prévoit, les agents de contrôle peuvent prescrire aux employeurs de faire vérifier, à leur frais, par des organismes de contrôle technique, la conformité des installations ou des équipements aux règles techniques applicables. Il en est notamment ainsi des règles relatives à l'aération, aux substances assorties d'une valeur limite (R.4722-1), à l'exposition au bruit (R 4722-17), à l'état de conformité des équipements de travail (R.4722-5). Ces organismes de contrôle technique sont des entreprises privées agréées, accréditées ou habilitées⁴² pour des domaines spécifiques. Ils engagent leur responsabilité pénale en cas d'erreur ou de non-respect des procédures de contrôle. Leurs contrôles donnent lieu à un rapport transmis à l'agent concerné et sur lequel ce dernier peut éventuellement fonder un procès-verbal ;
- les mises en demeure du Direccte : lorsque l'inspecteur du travail constate une situation dangereuse à laquelle aucun texte précis ne permet de remédier, il peut saisir le Direccte ou Dieccte qui a alors la faculté de mettre le chef d'établissement en demeure de prendre toutes mesures utiles pour faire cesser le risque (L.4721-1 et R.4721-1) ;
- les autres mises en demeure concernent d'autres domaines que celui de la santé et de la sécurité : le travail temporaire (L.1251-47) et l'apprentissage (L.6225-1 et R.6225-1).

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. Les infractions aux règles du code du travail, et pénalement sanctionnées non soumises à mise en demeure peuvent faire l'objet d'un procès-verbal sans démarches préalables.

De conception analogue, l'information, par l'inspection du travail, du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre sur les infractions commises par son prestataire permet de le placer devant son obligation de vigilance, préalablement à sa mise en cause directe.

En cas d'irrégularité flagrante ou de risque imminent, d'autres moyens de coercition permettent une exécution immédiate⁴³.

42. Sur les notions d'agrément, d'accréditation et d'habilitation voir page 125 dans *L'inspection du travail en France*, éd. 2009.

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

- **La saisine du juge judiciaire par voie de référé** est une faculté spéciale ouverte à l'inspecteur du travail quand, face à un employeur dûment informé mais demeurant récalcitrant, il estime nécessaire d'imposer sous astreinte de prendre des mesures rapides, soit de sauvegarde urgente dans le domaine de la santé et de la sécurité des salariés, soit de mise en conformité pour défaut de coordination d'un chantier de construction, pour emploi de salariés le dimanche sans base légale, ou pour exploitation d'une entreprise de travail temporaire sans déclaration préalable ni garantie financière.
- **L'arrêt temporaire de travaux** permet à l'agent de contrôle de prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement le salarié ou le stagiaire d'une situation de danger grave et imminent en prescrivant, notamment, l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause. Ce pouvoir est mis en œuvre lorsqu'il existe une cause de danger grave et imminent résultant d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur, de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement, de risque d'émission de fibres d'amiante dans toute activité, d'utilisation d'équipements de travail dangereux, ou encore de risques électriques majeurs.
- **L'arrêt temporaire de l'activité** permet également à l'agent de contrôle d'ordonner un arrêt temporaire d'activité 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 insuffisance de mesures et moyens de prévention prévus par les textes.

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

- **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 employé à des travaux interdits, ou, en cas de danger grave et imminent, à des travaux réglementés. Une procédure de suspension du contrat de travail ou 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 de jeunes âgés de moins de 18 ans dans l'entreprise.

◆ Des moyens répressifs

• Les sanctions administratives

Le système d'inspection du travail est doté du pouvoir de réprimer certaines infractions par des sanctions à portée financière : l'amende administrative et la fermeture administrative. Il s'agit d'une nouveauté majeure pour l'inspection du travail française jusqu'à présent dépourvue de cette faculté, sauf dans certains domaines précis -violation des règles du détachement, égalité entre les femmes et les hommes, recours illégal aux stages, etc.

L'ordonnance du 7 avril 2016 qui a créé la possibilité pour le DIRECCTE ou le DIECCTE de notifier une amende administrative en matière de durée du travail, de rémunération ou de santé-sécurité a été adoptée dans le cadre du plan dit « ministère fort ». L'année 2017 a été une année de montée en charge progressive (520 notifications hors PSI).

L'amende administrative

Sur proposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) peut ainsi prononcer une amende administrative afin de sanctionner des manquements aux dispositions du code du travail :

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

Les dispositions faisant l'objet des amendes administratives n'ont cependant pas été dépenalisées, sauf en matière de détachement de travailleurs. De ce fait, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, sous le contrôle du procureur de la République, choisir entre le recours à la voie pénale (procès-verbal d'infraction) et le recours à la sanction administrative, ce qui garantit la pleine application de l'article 17 de la Convention 81.

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.

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, d'arrêter purement et simplement l'activité. Deux sanctions de cette nature sont mises au service d'une stratégie permettant de sanctionner directement les auteurs des fraudes sur un plan économique :

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

• Les sanctions pénales

Les sanctions pénales sont prononcées par l'autorité judiciaire. La verbalisation des infractions commises relève de la décision de l'agent de contrôle ; une fois que celui-ci a fait transmettre le procès-verbal d'infraction, l'engagement véritable de la procédure pénale relève de la décision du procureur de la République.

La transaction pénale

Là encore, il s'agit de l'une des innovations majeures issues de l'ordonnance du 7 avril 2016 déjà citée : le DIRECCTE peut proposer à l'auteur d'une infraction constituant une contravention ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement de moins d'un an, dans les domaines énumérés à l'article L.8114-4 du code du travail, une transaction consistant dans le paiement d'une amende, ainsi que des mesures de mise en conformité. Cette procédure transactionnelle évite le passage devant le tribunal ; elle favorise l'effectivité du paiement de la somme exigée et la régularisation de la situation. La transaction pénale suppose l'acceptation de la proposition par la personne mise en cause et une homologation de la transaction par le procureur de la République.

La procédure simplifiée par ordonnance pénale

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

4 - L'information des usagers sur les interventions et leurs suites

L'information des usagers concourt à l'exercice de leurs droits et à l'efficacité de l'action des services. Une obligation déontologique impose aux agents de contrôle d'informer les usagers concernés des suites réservées aux interventions. Au-delà de cette obligation générale, des obligations particulières d'information sur l'action des services sont prévues par des textes spécifiques.

◆ L'obligation générale d'informer les usagers concernés par les interventions des services

Cette obligation porte non seulement sur l'information des usagers concernant le droit applicable, mais aussi sur l'information concernant les suites données aux contrôles (article R.8124-29 du code du travail). Elle s'articule avec les règles de discrétion professionnelle, de secret professionnel et de confidentialité des plaintes. L'obligation de secret professionnel ne peut être levée qu'en vertu de la loi ; c'est le cas pour les échanges d'information entre corps de contrôle en matière de travail illégal. L'article R.8124-24 du code du travail énonce l'obligation de confidentialité des plaintes, spécifique et essentielle aux agents du système d'inspection.

Les usagers concernés sont les employeurs, les maîtres d'ouvrage, les donneurs d'ordre, les salariés, les représentants du personnel et les organisations syndicales, qu'ils soient auteurs, objets ou ayants-droit des manquements à la législation du travail. Il s'agit d'une part des personnes qui sont l'objet de l'acte administratif (par exemple les employeurs contrôlés), d'autre part des tiers qui sollicitent l'intervention des services ou qui en demandent les suites : les plaignants, les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales plaignantes⁴⁴. L'information est donnée à la personne contrôlée, l'employeur directement concerné par l'action de l'inspection du travail, préalablement à l'information de toute autre personne. S'agissant d'une intervention à la demande d'un salarié ou de représentants du personnel, l'information prend la forme d'une lettre spécifique. L'information donnée par l'agent de contrôle est circonstanciée, limitée à la saisine dont il a fait l'objet. En cours de contrôle, l'agent peut être amené à informer les travailleurs exposés à un risque grave pour leur santé ou leur sécurité. Sans préjuger d'une décision d'arrêt d'activité par l'agent de contrôle dans les cas où elle est possible, l'information de l'opérateur d'une machine revêt ici un caractère nécessaire au regard du risque résultant d'une non-conformité de l'équipement de travail. L'agent peut, dans ce cadre, l'informer de la possibilité pour lui de se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé

44. Par exception, la victime d'un accident du travail grave ou mortel (ou ses ayants droit) pourra, sans qu'elle la sollicite, être destinataire 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.

ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Accompagné par un délégué du personnel (ou membre du comité social et économique s'il existe) lors de sa visite de l'entreprise, l'agent de contrôle peut informer ce représentant du personnel en même temps que l'employeur des manquements constatés.

◆ Des obligations d'information prévues par des textes spécifiques

- L'information du/des mis en cause lors de procédures contradictoires en cas de sanction administrative, de licenciement de salarié protégé et de procès-verbal.
- Les obligations de l'administration en matière de respect du contradictoire en ce qui concerne le licenciement du salarié protégé : il appartient à l'agent de contrôle d'informer le salarié protégé et l'employeur de la teneur des attestations et témoignages sauf s'il existe un risque grave de représailles à l'encontre de leurs auteurs.
- L'information de la personne verbalisée sur l'existence du procès-verbal dressé à son encontre (article L. 8113-7 du code du travail, article 55 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives).
- L'information des victimes des infractions ayant donné lieu à procès-verbal.
- L'information des représentants du personnel en matière de sanction administrative et de transaction pénale.
- L'information des salariés non déclarés : lorsqu'un salarié n'a pas fait l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche par son employeur, l'agent de contrôle l'en informe à sa demande (L.8223-2) et porte à sa connaissance les moyens de faire valoir ses droits.
- L'information du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre en cas d'infractions commises par son prestataire : l'agent de contrôle, qui a personnellement constaté les infractions ou manquements commis par leur(s) prestataire(s) relatifs au travail dissimulé et à l'emploi d'un étranger sans titre, aux conditions générales de travail des salariés, détachés ou non dans le cadre d'une prestation de service internationale, ainsi qu'à l'hébergement collectif indigne, les porte à la connaissance du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre.
- L'information du donneur d'ordre d'un prestataire intervient après que la personne mise en cause ou principale intéressée (le prestataire contrôlé) a été informée des constats la concernant.

L'obligation d'information sur les suites est distincte du droit d'accès aux documents administratifs reconnu aux usagers du service public. Elle s'inscrit néanmoins dans l'esprit des dispositions du code des relations entre le public et l'administration.

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

Le système d'inspection du travail comporte trois échelons :

- l'échelon central, la Direction générale du Travail, chargée notamment du pilotage et de l'animation de la politique du travail, et qui est l'Autorité centrale de l'inspection du travail en France au sens de l'article 4 de la Convention 81.
- les DIRECCTE et les DIECCTE, chargées du pilotage de la politique régionale dans le champ du travail, et assistées d'un responsable du pôle Travail ;
- l'échelon territorial de proximité, situé au sein de l'Unité départementale (UD) de la DIRECCTE, est l'unité de contrôle (UC), dirigée par un responsable d'unité de contrôle et composée de sections territoriales dans lesquelles sont affectés les agents de contrôle.

1 - Des institutions et organes centraux

La Direction générale du travail

La Direction générale du travail est l'autorité centrale du système d'inspection du travail. Elle est chargée de l'application des conventions internationales ratifiées par la France en matière de travail⁴⁵. Elle a autorité sur les services déconcentrés et exerce, pour les agents de l'inspection du travail, les fonctions d'organe central et d'autorité centrale de coordination prévues par ces conventions. Elle a autorité sur les agents de l'inspection du travail dans le champ des relations du travail⁴⁶.

Sous l'autorité du ministre, la DGT contribue dans le champ du travail à faire progresser le droit, la qualité des textes et le contrôle de leur application. Elle « détermine les orientations de la politique du travail, coordonne et évalue les actions, notamment en matière de contrôle de l'application du droit du travail, contribue à la définition des principes de l'organisation du réseau territorial, assure l'appui et le soutien des services déconcentrés dans l'exercice de leurs missions, veille au respect des règles déontologiques des agents de l'inspection du travail et coordonne les liaisons avec les services exerçant des fonctions d'inspection du travail relevant d'autres départements ministériels »⁴⁷.

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

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

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

La mission d'inspection du travail étant attribuée, dans quelques secteurs particuliers⁴⁸, à des agents d'autres administrations, la DGT, responsable de la majeure partie de cette mission incombant à l'inspection du travail de droit commun, s'attache à nouer avec les services homologues des relations utiles. Des conventions de coopération ont ainsi été conclues avec l'Autorité de sûreté nucléaire et l'Inspection du travail dans les Armées.

La DGT organise les partenariats nationaux en développant les synergies avec d'autres acteurs, par exemple à travers le Plan de santé au travail, les conventions d'objectifs signées depuis quelques années dans plusieurs secteurs d'activité avec les organismes de prévention (INRS, OPPBTP, CNAMTS, etc.) et des organisations professionnelles en vue de mettre en œuvre, ensemble, des plans d'action visant à améliorer la prévention des risques professionnels.

Du point de vue de son organisation, la DGT, qui emploie 214 collaborateurs⁴⁹, assure deux fonctions principales. Du côté de l'élaboration de la norme, le Service des relations et des conditions de travail (SRCT) traite, dans une visée essentiellement normative⁵⁰, des relations individuelles et collectives du travail, des conditions de travail, de la santé et sécurité au travail. Ce service comporte des bureaux spécialisés qui participent, aux niveaux juridique et technique, à l'élaboration, à la rédaction et au portage des textes légaux et réglementaires, notamment dans des domaines techniques tels que les équipements de travail, les risques chimiques, le contrat de travail, la négociation collective, etc. Du côté opérationnel, le Service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'action de l'inspection du travail (SAT) est chargé du pilotage, de l'animation, de l'appui et du soutien au système d'inspection. Ces deux services veillent à assurer l'articulation entre l'élaboration et l'application du droit et travaillent ensemble pour garantir la production d'une norme de qualité, réellement applicable et veiller à son application effective. D'autre part, la DGT organise la mesure de la représentativité des organisations syndicales et patronales et élabore les arrêtés de représentativité.

Le dialogue avec les partenaires sociaux est une activité majeure de la DGT, notamment dans le cadre des instances formelles : le Conseil national d'orientation sur les conditions de travail (CNOCT), la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), le Haut conseil du dialogue social et son groupe de suivi (HCDS), le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS), le Conseil supérieur de la prud'homie. L'aide à la négociation collective se traduit aussi par le suivi de nombreuses branches conventionnelles en Commission mixtes paritaires (CMP).

48. Voir plus haut.

49. Au 31 décembre 2017.

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

La DGT assure par ailleurs la tutelle de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), participe à la tutelle de l'agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES)⁵¹ ainsi que le secrétariat des conseils et comités consultatifs nationaux intervenant dans son champ de compétence.

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

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

Le service d'animation territoriale (SAT) assiste le Directeur général dans l'exercice de sa fonction d'autorité centrale. Lui est rattachée l'inspection médicale du travail, dont le responsable, médecin-inspecteur, anime le réseau des médecins-inspecteurs qui exercent leurs fonctions dans les DIRECCTE, au niveau régional. Le service d'animation territoriale est organisé en deux départements: celui du pilotage et de l'animation de la politique du travail, et celui de l'appui et du soutien au contrôle.

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

Le groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) est le service de contrôle central, à compétence nationale, qui traite des affaires nécessitant une expertise particulière, un accompagnement des services territoriaux, un contrôle spécifique ou une coordination des contrôles.

Le GNVAC est chargé de la coordination des actions qui nécessitent un pilotage national, mais il a également la capacité d'intervenir en milieu de travail dans l'ensemble du territoire. Il intervient dans des opérations d'envergure, sans se substituer aux services territoriaux. Placé sous la responsabilité d'un directeur du travail, il est composé d'agents d'enquête, dépourvus de fonctions d'autorité administrative, mais dotés des pouvoirs de contrôle de tout inspecteur du travail. Ils interviennent à leur initiative propre et/ou en appui des unités de proximité ou régionales. Leurs thèmes d'intervention sont principalement les fraudes complexes en matière de travail illégal et de détachement et les entreprises en réseau ou à établissements multiples et le GNVAC peut aussi

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

contribuer à l'organisation de contrôles d'envergure dans d'autres domaines (santé-sécurité, réglementation du travail).

Le GNVAC assure également une fonction de veille opérationnelle et produit des notes de veille sectorielles (exemple : secteur aérien). Il assure la gestion du bureau de liaison et contribue au développement de la coopération européenne dans le domaine de la lutte contre les fraudes. Il permet de gagner en efficacité, notamment là où les limites régionales de compétence et le cloisonnement sont des freins à la lutte contre certains agissements illicites ou certains risques. Il opère en liaison étroite avec les pôles travail des Direccte et notamment avec les services régionaux spécialisés dans la lutte contre le travail illégal. Le GNVAC travaille avec les autres services compétents dans son domaine d'intervention.

2 - Les services régionaux

Direccte ou Dieccte : le Pôle T régional

Les services d'inspection du travail sont, à l'exception du GNVAC, rattachés à une administration territoriale : la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et, outre-mer, la Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dieccte). La Di(r)eccte est dans chaque région la direction interministérielle chargée de la relation avec les entreprises. Elle comporte une direction régionale et des services départementaux.

Les actions d'inspection de la législation du travail au sens des conventions n° 81, 129 et 178 sont donc confiées, sous l'autorité centrale de la DGT, à ces directions régionales. Les unités départementales regroupent les sections d'inspection du travail, désormais organisées en « unités de contrôle » qui constituent l'échelon territorial opérationnel d'intervention dans l'entreprise et qui sont placés sous l'autorité d'un responsable d'unité de contrôle (le ou la RUC). S'agissant de la ligne *hiérarchique*, le système d'inspection du travail est donc organisé en quatre niveaux : le DGT ; le Direccte assisté du chef du pôle T ; le responsable d'unité départementale ; le responsable d'unité de contrôle.

La Di(r)eccte est organisée en trois pôles et un secrétariat général. Chaque pôle assume la responsabilité de l'animation des politiques publiques dans son domaine pour l'ensemble du territoire régional, le niveau départemental étant chargé de la mise en œuvre. Le pôle « 3 E » (entreprises, emploi, économie) a la charge du développement économique et de la politique de l'emploi. Le pôle C (concurrence, consommation) s'occupe des questions de concurrence et de l'équilibre des relations entre entreprises et de sujets liés à la consommation, tout en assurant le pilotage des politiques menées par des directions départementales interministérielles dans le domaine de la protection des consommateurs. Le pôle T (travail) met en œuvre la politique du travail

et pilote l'activité de l'inspection du travail. Le contrôle de la législation du travail est exclu de la compétence du préfet de département et de région⁵², l'organisation administrative française se conformant ainsi aux exigences de l'article 6 de la Convention 81.

Le Pôle T

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

Le pôle T est ordinairement organisé en plusieurs services : relations du travail ; santé et sécurité au travail, incluant la cellule pluridisciplinaire ; expertise juridique ; inspection médicale régionale du travail ; appui au dialogue social. Il est doté d'une unité régionale d'appui et de contrôle du travail illégal (URACTI) et d'un réseau des risques particuliers (notamment sur l'amiante), dont les membres sont des agents rattachés à leur structure de base : unité de contrôle ou cellule pluridisciplinaire. Si le besoin se fait jour au regard de caractéristiques industrielles du territoire, le pôle T se dote d'une unité régionale de contrôle des risques particuliers.

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

- la programmation, le suivi, le bilan et l'évaluation de l'action de contrôle ;
- le suivi des interventions liées aux conflits collectifs du travail ;
- la cohérence et l'efficacité de l'organisation territoriale ;
- le suivi des relations avec les autorités judiciaires ;
- les relations avec les partenaires contribuant à l'effectivité du droit⁵³ ;
- la mobilisation des différentes ressources d'appui ;
- l'organisation de la mission d'information du public ;
- la définition des programmes de formation ;
- la mise en œuvre de la protection des agents ;
- le pilotage du système d'information ;
- la valorisation de l'ensemble de l'activité.

Pour assurer l'effectivité du droit, la Direccte articule les fonctions traditionnelles de contrôle avec d'autres modalités d'intervention telles que l'information,

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

53. Parmi les impératifs des directions régionales, la coopération dans le champ du travail avec divers acteurs apparaît en bonne place, que ce soit avec les organisations professionnelles et syndicales, avec les administrations et les autres services : ainsi en est-il avec l'ensemble des acteurs impliqués dans la prévention des risques professionnels.

la sensibilisation, la prévention, l'appui au dialogue social, l'élaboration de plans et d'actions et de partenariat, l'accompagnement de projets.

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

L'Unité départementale (UD)

101 Unités départementales abritent les services de l'inspection du travail qui est ainsi présente et opérationnelle sur l'ensemble du territoire.

Les unités de contrôle sont regroupées dans les unités départementales dirigées par un responsable qui assure la coordination des UC et leur lien avec les autres services, notamment ceux en charge de l'emploi et des mutations économiques. Dans les Unités départementales sont situés les services de renseignement des usagers.

Le responsable d'UD exerce au nom du directeur régional le pouvoir hiérarchique direct sur les services chargés de l'inspection. Il veille à ce que les orientations nationales et régionales soient déclinées au niveau territorial⁵⁴. Dans le champ du travail, les compétences de l'UD résultent à la fois du code du travail et des délégations de signature ou de pouvoirs donnés par le niveau régional⁵⁵. L'UD comprend un pôle travail regroupant les sections d'inspection du travail, le service de renseignement du public et une « section centrale travail » chargée de diverses fonctions telles que l'homologation des ruptures conventionnelles de contrat de travail, l'enregistrement des accords collectifs, le suivi des procédures pénales, etc. Il existe 42 sites « détachés » sur les territoires en plus des implantations régionales et départementales principales, qui regroupent en général une unité de contrôle et des agents du service de renseignement en droit du travail.

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

L'unité de contrôle (UC) est aujourd'hui l'échelon opérationnel ordinaire de l'inspection du travail ; son périmètre est le plus souvent géographique. L'UC réunit 8 à 12 agents de contrôle, chacun titulaire d'une section territoriale. L'unité de contrôle est placée sous l'autorité d'un responsable, le responsable de l'unité de contrôle (RUC), cadre expérimenté de l'inspection du travail

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

55. R.8122-2, alinéas 1 et 2.

(directeur adjoint du travail) auquel sont confiées des fonctions d'animation, d'appui et de soutien, au plus près des réalités du secteur territorial et des agents.

Des assistants de contrôle sont affectés dans l'unité de contrôle pour y accomplir des tâches administratives. En pratique, le responsable d'unité de contrôle :

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

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

Au niveau territorial, la « section » est une entité géographique (une portion de territoire, partie de l'Unité de contrôle) ou sectorielle. Chaque département dispose d'une ou plusieurs sections d'inspection centrées sur le transport et sur l'agriculture. Chaque agent de contrôle, qu'il soit inspecteur ou contrôleur du travail est affecté dans une section. À chaque section est affecté un seul agent de contrôle.

L'unité de contrôle peut être :

- infra-départementale : c'est le cas des 53 départements métropolitains les plus importants dans lesquels sont implantées plusieurs UC ;
- départementale : c'est la situation dans 44 départements métropolitains, disposant d'une seule UC ;
- interdépartementale : à titre d'exemples, citons les deux unités des aéroports de Roissy et Orly qui s'étendent sur plusieurs départements ;
- régionale : c'est le cas, dans chacune des régions, pour les URACTI, et, dans quelques-unes, pour une activité sectorielle (construction ou transport) ou pour le contrôle des opérations en présence d'amiante ;
- interrégionale : cette possibilité a été prévue notamment pour les sections maritimes.

L'organisation comprend 2 210 sections réparties dans 232 unités de contrôle, auxquelles s'ajoutent 20 unités régionales.

Le regroupement des sections en unités de contrôle prévient le risque d'isolement de l'agent de contrôle en l'intégrant dans un collectif qui le conforte, facilite le pilotage des actions, favorise les échanges entre pairs et l'homogénéité de l'action de l'inspection du travail sur le territoire par la cohérence accrue des interventions.

Organisation dans le secteur maritime

Pour le suivi du secteur maritime, le système d'inspection du travail est ainsi organisé :

- 40 agents de contrôle, dont 11 en outre-mer ;
- 4 référents maritimes interrégionaux, qui animent et appuient l'action des services sur un segment de littoral ;
- un référent national pour piloter l'ensemble et faire le lien avec la Direction des affaires maritimes.

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

Des structures dédiées à l'appui aux interventions et aux actions prioritaires

Les dispositions de l'article 9 de la Convention n° 81 de l'OIT⁵⁶ relatives à la collaboration d'experts et techniciens au fonctionnement de l'inspection du travail ont révélé toute leur pertinence au regard de la technicité nécessaire à l'exercice maîtrisé et efficace des fonctions de contrôle.

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

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

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

Les Unités régionales d'appui et de contrôle en matière de lutte contre le travail illégal

Dans chaque DIRECCTE ou DIECCTE, elles renforcent les unités de contrôle de proximité pour faire face à des fraudes fréquentes et complexes.

Le développement des fraudes à la loi et notamment le détournement des règles du détachement dans le cadre des prestations de service internationales justifient la mobilisation au niveau régional d'une équipe plus particulièrement en charge de ces procédures. Ces dispositions facilitent le traitement de situations qui dépassent le cadre géographique de la section ou de l'unité de contrôle, ou nécessitent une coordination ou un renfort. Elles assurent aussi une mission d'appui, que ce soit par des apports techniques et juridiques ou par un renfort lors de contrôles plus conséquents.

L'appui aux interventions en santé et sécurité au travail

En 2017, 70 ingénieurs de prévention et 29 médecins-inspecteurs du travail apportent un appui à l'action de contrôle en matière de santé et sécurité⁵⁷.

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

Affectés dans les Direccte, les 29 médecins inspecteurs du travail (MIT), experts de la santé au travail et membres du système d'inspection du travail, exercent, parmi leurs missions spécifiques, des compétences techniques sous l'autorité centrale du chef de service de l'inspection médicale du travail. Ils collaborent

57. Il s'y ajoute 29 techniciens régionaux de prévention en agriculture.

aux missions des cellules pluridisciplinaires en apportant leurs compétences médicales et scientifiques, leur connaissance des risques professionnels, en appui des agents et unités de contrôle.

Le médecin inspecteur du travail est, dans la Direccte, référent et conseiller en santé au travail. Il apporte une interface entre les agents de contrôle et les médecins du travail sur des situations concrètes. Il contribue à investir, selon les régions, des thématiques telles que les risques psychosociaux, la pénibilité et le décryptage des situations de travail en entreprise au regard des facteurs de pénibilité, les maladies professionnelles, etc. Il intervient régulièrement dans le cadre d'actions de formation ou d'information des agents, par exemple sur les campagnes de contrôle.

Les cellules pluridisciplinaires régionales, composées d'ingénieurs de prévention et de médecins-inspecteurs du travail, ont pour mission l'appui méthodologique, technique et juridique à l'action de l'inspection du travail dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. L'appui peut être individuel (accompagnement des agents de contrôle en entreprise ou sur des chantiers, aide à enquête accident du travail et maladie professionnelle, expertise et avis sur des sujets spécifiques, études de documents techniques notamment), et collectif (formation des agents, élaboration d'outils méthodologiques d'aide au contrôle, dossiers documentaires techniques essentiellement).

Les cellules pluridisciplinaires contribuent à la politique régionale en matière de prévention des risques professionnels, à la fois dans le cadre des priorités annuelles données aux DIRECCTE en la matière mais aussi en participant à la mise en œuvre de plans tels que les Plans Régionaux Santé au Travail (PRST), animés par les DIRECCTE, et d'autres plans, conventions ou programmes des partenaires des DIRECCTE en la matière en collaboration avec les CARSAT, ARS, DREAL, OPPBTP et autres acteurs locaux.

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

Deux autres structures peuvent également être créées en interne : le réseau régional des risques particuliers, ou, si le besoin d'intervention opérationnelle se fait sentir plus fortement, l'unité régionale de contrôle des risques particuliers. Elles ont pour finalité d'apporter aux agents des sections territoriales, dans des situations de contrôle complexes en matière de santé et sécurité, un appui technique et juridique :

- le réseau régional a pour but de fédérer les ressources des agents de contrôle ayant un savoir-faire reconnu dans l'appréhension de certains risques comme l'amiante ou les produits cancérigènes, afin de faire face à la complexité des contrôles par mutualisation et diffusion des compétences. Les membres de ce réseau restent attachés à leur section d'origine mais consacrent une

part de leur activité au réseau. Ils sont placés sous l'autorité du chef de pôle travail (en région) pour leurs activités au titre du réseau ;

- s'il est nécessaire de structurer plus fortement l'action administrative sur tel ou tel risque particulier, le DIRECCTE peut proposer au ministre chargé du travail la création d'une unité régionale de contrôle, placée sous l'autorité du chef de pôle travail.

3 - Coopérations et partenariats

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

Les partenaires

Aux termes de la Convention n° 81 de l'OIT⁵⁸, l'inspection du travail est appelée d'une part à coopérer avec les autres entités, publiques ou privées, associatives, professionnelles ou autres, qui poursuivent des objectifs identiques, analogues ou voisins ; d'autre part à collaborer avec les employeurs, les salariés, leurs organisations représentatives.

Ainsi, dans la lutte contre le travail illégal, l'inspection échange des informations et coordonne son action avec les différents acteurs institutionnels compétents, notamment la police, la gendarmerie, les douanes, les brigades de contrôle et de recherche (BCR) rattachées aux directions des finances publiques, la délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF), l'URSSAF, la Mutualité sociale agricole et, bien entendu, l'autorité judiciaire (principalement les magistrats des parquets). Au niveau local, la coordination s'organise notamment dans le cadre des Comités départementaux antifraude (CODAF), coprésidé par le préfet et le procureur de la République.

L'inspection du travail peut, sur le constat d'infractions graves en matière de travail illégal, proposer au préfet la fermeture de l'entreprise sur le fondement d'un procès-verbal ou d'un rapport. Des conventions de lutte contre le travail illégal sont conclues aux niveaux de territoires et/ou de branches professionnelles avec les organisations professionnelles intéressées.

De même, en matière de santé et sécurité en milieu professionnel et de prévention de risques à forte teneur technologique, l'efficacité exige de travailler ponctuellement ou dans la durée en collaboration avec les préventeurs et les organismes de recherche ou de contrôle.

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

Parmi les partenariats, on citera :

- des relations permanentes de tutelle ou de coopération, avec les services de santé au travail, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et les ARACT, l'Inspection des installations classées, l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), l'Acoss et les URSSAF, la Mutualité sociale agricole (MSA), l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, la Sécurité sociale (branche accidents du travail-maladies professionnelles) et les CARSAT, les services de contrôle des Transports Terrestres et ceux des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) au sein des DREAL, l'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, les institutions chargées de la santé et de la sécurité des gens de mer, etc. ;
- des relations épisodiques avec d'autres institutions comme l'Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES), l'Inspection des poudres et explosifs (IPE), le Défenseur des droits, la Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), etc.

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

L'échelon européen et la coopération internationale

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

Elle participe au Comité des hauts responsables de l'inspection du travail. Elle pilote au niveau européen l'élaboration d'une campagne portant sur la santé et sécurité des travailleurs des agences d'intérim et des travailleurs détachés.

La DGT participe au programme Eurodétachement et à la plateforme européenne sur le travail non déclaré. Elle siège au Conseil d'administration d'agences européennes comme la Fondation de Dublin (« *Eurofound* ») et l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (*EU-OSHA*) et participe ainsi à l'élaboration de leur programme de travail.

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

I - Missions, compétence, organisation, ressources

La DGT siège au Point de contact national français de l'OCDE, dont une partie significative des saisines concerne des questions d'emploi et de conflits du travail.

Elle participe, par ailleurs, aux travaux d'Expertise France et siège au Comité d'orientation stratégique Protection sociale travail emploi et formation professionnelle.

D - Ressources humaines

1 - Le statut et les effectifs

L'article 6 de la convention n° 81⁵⁹ dispose que « *le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de services leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite* ».

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

Le corps de l'inspection du travail

Le corps de l'inspection du travail comporte quatre grades : inspecteur du travail, directeur adjoint du travail, directeur du travail, directeur du travail hors classe. Dans chaque grade, l'avancement d'échelon se déclenche avec l'ancienneté, tandis que l'avancement de grade intervient par choix, après inscription à un tableau d'avancement. Un inspecteur du travail peut accéder à un grade supérieur, quelles que soient les tâches qu'il effectue. Un inspecteur du travail, quel que soit son grade, peut être conduit à exercer des tâches en tout ou partie étrangères aux missions d'inspection du travail au sens des conventions n° 81, 129 et 178, notamment en prenant en charge des fonctions relatives à la politique de l'emploi.

Le corps des contrôleurs du travail

Le corps des contrôleurs du travail, en cours d'extinction, comporte trois grades : contrôleur de classe normale (12 échelons), contrôleur de classe supérieure (6 échelons), contrôleur de classe exceptionnelle (5 échelons). Le passage d'un grade à l'autre intervient par choix, après inscription à un tableau d'avancement, ou par concours.

Le corps de l'inspection du travail et celui des contrôleurs du travail sont régis par le statut de la fonction publique et par des textes⁶⁰ conformes aux exigences des conventions n° 81, 129 et 178.

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

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

Les effectifs de l'inspection du travail

Les effectifs au 31 décembre 2017 (en ETP) sont les suivants :

- 195 responsables d'unités de contrôle ;
- 445 agents des services de renseignement du public ;
- 539 contrôleurs du travail chargés du contrôle des entreprises ;
- 1477 inspecteurs du travail chargés du contrôle des entreprises, dont 192 en formation ;
- 714 assistants de contrôle ;
- 41 agents appui-ressources-méthodes ;
- 70 ingénieurs de prévention ;
- 29 médecins inspecteurs du travail ;
- 29 techniciens régionaux de prévention (TRP) en agriculture.

Les 192 inspecteurs du travail stagiaires sont d'anciens contrôleurs en formation après leur réussite à l'examen professionnel organisé dans le cadre du plan de transformation d'emploi. Le processus, engagé en 2013, de transformation progressive des contrôleurs du travail affectés en section d'inspection en inspecteurs du travail se poursuit. La poursuite de ce plan de transformation d'emploi jusqu'en 2019 est inscrite dans la loi.

Au 31 décembre 2017, l'Autorité de sûreté nucléaire dispose pour les missions d'inspection du travail de dix-huit inspecteurs exerçant pour partie les fonctions d'inspection du travail, dont un en cours de formation, affectés dans ses divisions territoriales au plus près des sites, et d'une directrice du travail au niveau central, chargée d'animer et coordonner le réseau des inspecteurs du travail et d'assurer l'interface avec le ministère en charge du travail.

Au 31 décembre 2017, l'inspection du travail dans les armées comptait quatorze inspecteurs, quatre adjoints aux inspecteurs, une conseillère juridique, deux inspecteurs de la radioprotection⁶¹, un inspecteur technique de la protection contre l'incendie, un inspecteur de la médecine de prévention dans les armées⁶².

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

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

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

Le recrutement par concours interne ou externe permet de sélectionner des agents aptes aux métiers de renseignement et de conseil des usagers, d'intervention et de contrôle en milieu de travail.

Les agents de contrôle ainsi recrutés sont dans leur grande majorité issus de filières juridiques et économiques de l'enseignement supérieur. Une formation professionnelle spécialisée leur est cependant nécessaire. Cette formation statutaire, tout comme les formations continues nécessaires à l'entretien et au développement du savoir professionnel, est dispensée par l'INTEFP⁶³.

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

En 2017, l'INTEFP a assuré 68 182 jours de formation et accueilli près de 22 000 stagiaires. La formation initiale et continue des agents de l'inspection du travail représente à peu près les trois quarts de son activité. La formation statutaire des inspecteurs du travail, y compris celle des lauréats de l'examen professionnel ouvert dans le cadre du plan de transformation d'emploi a représenté, en 2017, 11 728 stagiaires et 43 500 journées. La promotion des inspecteurs du travail stagiaires (ITS) 2016, entrée en janvier 2017, comptait 250 stagiaires. L'institut accompagne par ses programmes de formation les politiques publiques et les transformations du système d'inspection. Plus de 9 000 journées de formation ont été dispensées aux agents bénéficiant ainsi d'une formation continue et/ou d'adaptation au poste. Ces actions ont porté notamment sur l'accompagnement des réformes du système d'inspection et ont concerné ses différents acteurs : encadrement supérieur, responsables d'unités de contrôle (RUC), agents de contrôle et des services renseignements, assistant(e)s d'unités de contrôle.

L'INTEFP organise des séminaires, qui peuvent porter sur des thématiques (amiante, travail illégal, etc.) ou être destinés à des publics spécifiques (RUC, agents d'URACTI). Le 9 octobre 2017 était organisée la journée « Encadrement

63. Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

supérieur », consacrée au portage des ordonnances du 22 septembre 2017, préparée avec la DGT.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, une nouvelle organisation de la formation métier en région a été mise en place pour mieux répondre à la professionnalisation des agents en proposant une complémentarité de l'offre nationale de formation portée par l'INTEFP et de celles proposées régionalement par les DIRECCTE. En 2017, l'INTEFP, à travers ses six centres interrégionaux de formation et le département des actions territoriales a ainsi apporté un appui important aux services formation des DIRECCTE pour construire et mettre en œuvre leurs plans régionaux de formation. La coopération renforcée avec les DIRECCTE s'est traduite par la programmation en région de plus de 555 actions de formation qui ont bénéficié à près de 5300 agents et ont représenté plus de 8200 journées.

En 2017, les actions proposées aux agents ont principalement concerné des thématiques relevant du champ travail et se sont structurées autour de trois grands domaines : l'appropriation de la nouvelle législation issue de la loi travail, l'accompagnement de la mise en œuvre de la politique du travail, la poursuite des formations proposées dans le cadre de la réforme ministère fort (déontologie, parcours des assistants d'unité de contrôle, nouveaux pouvoirs). La loi du 8 août 2016, dite « loi Travail » ouvre à l'INTEFP une nouvelle mission : désigné en qualité d'opérateur national des formations communes, l'INTEFP fixe le cadre et contribue à la conception et à la mise en œuvre de formations communes au dialogue social entre les employeurs et les salariés des entreprises et des branches. Un réseau de formateurs a été constitué. L'action « Formations communes » dont l'importance est soulignée par les ordonnances du 22 septembre 2017 bénéficie aux partenaires sociaux mais aussi des collectivités territoriales comme des services de l'État.

Une offre spécifique est proposée aux unités des régions d'Outre-Mer.

Le service a pris en charge le suivi administratif de la participation des agents ultra-marins aux formations proposées dans le cadre de l'offre nationale de formation. Près de 145 agents des DIRECCTE sont ainsi venus se former en métropole.

Le service a également apporté son appui pédagogique et logistique à l'organisation d'actions organisées localement. Ce sont 14 actions sur site qui ont été organisées portant sur des thématiques très diverses : BTP, modules du parcours d'assistant d'unité de contrôle. Ces actions ont pu bénéficier à 136 agents.

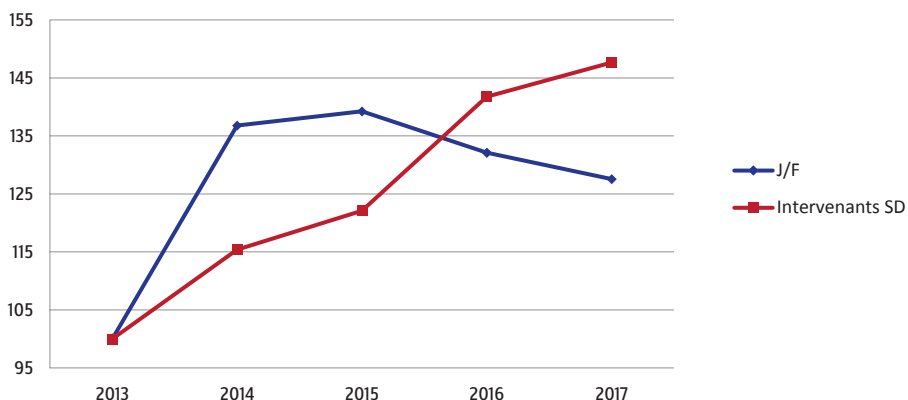
L'offre inter-institutionnelle

Un partenariat permet de mettre en œuvre des formations pour des agents qui exercent des activités de contrôle sur le champ du travail ou pour un public « mixte » composé des différents professionnels impliqués dans la lutte

contre le travail illégal : formations interinstitutionnelles sur le travail illégal en partenariat avec la DNLF, formation des inspecteurs du travail de l'Autorité de sûreté nucléaire et des DREAL. Les actions mises en œuvre en partenariat avec la DNLF ont notamment bénéficié à 297 participants émanant des différentes institutions concourant à la lutte contre le travail illégal, certains modules étant mises en œuvre depuis 2017 sous la forme de formations hybrides, l'*e-learning* précédant la prestation en présentiel.

Les ressources formatives

Évolutions comparées du nombre d'intervenants des services déconcentrés et de l'activité de formation (base 100 en 2013).



La croissance du nombre d'intervenants issus des services déconcentrés témoigne du renforcement des ressources formatives parmi les agents du Ministère.

3 - Le cadre déontologique

Créé par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (art. 117), l'article L.8124-1 du code du travail dispose qu'un code de déontologie du service public de l'inspection du travail fixe les règles que doivent respecter ses agents ainsi que leurs droits dans le respect des prérogatives et garanties qui leurs sont accordées pour l'exercice de leurs missions définies, notamment, par les conventions n° 81 et n° 129 de l'Organisation internationale du travail et par le code du travail. Prises en application de cette loi, les dispositions du décret n° 2017-541 du 12 avril 2017 portant code de déontologie du service public de l'inspection du travail s'appliquent à tout agent quelles que soient les fonctions qu'il exerce. Elles sont codifiées dans le code du travail aux articles R.8124-2 et suivants.

Ces dispositions traitent de l'ensemble des questions de déontologie susceptibles d'affecter la vie professionnelle des agents du système d'inspection du travail (S.I.T). Elles s'articulent avec les dispositions statutaires relatives à la déontologie des fonctionnaires fixées par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Le code de déontologie protège :

- les usagers du service public de l'inspection du travail en leur garantissant un traitement égal, impartial et en rappelant leur droit d'obtenir une réponse appropriée à leur demande, d'être prémunis contre toute utilisation abusive des pouvoirs accordés au S.I.T.
- le service public en explicitant son rôle et ses modalités d'intervention. Porter les valeurs et principes d'action du S.I.T est essentiel pour créer la confiance des citoyens dans le service public d'inspection du travail.
- les agents du S.I.T en rappelant leurs prérogatives telles que l'indépendance, la libre décision, le droit d'entrée, mais aussi leurs droits et devoirs. S'il est applicable à tout agent du S.I.T, le Code de déontologie octroie une responsabilité toute particulière à l'encadrement, garant des prérogatives de l'inspection du travail auquel il appartient de rappeler les règles et d'assurer la protection des agents qui pourraient être mis en cause dans l'exercice de leurs missions ou subir des atteintes à leurs prérogatives ou à leur personne.

Le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT)⁶⁴

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

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

Le Conseil est saisi exclusivement par tout agent participant aux activités de contrôle de l'inspection du travail ou par le ministre du travail. Il émet des avis sur des points de déontologie professionnelle des agents du système d'inspection du travail dans leurs relations en interne et vis-à-vis du public ou des administrés. Il a instruit six saisines et rendu 4 avis en 2017.

64. Voir articles D.8121-1 à 12.

4 - Le système d'information

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

- d'accéder à des bases de données résultant de démarches obligatoires accomplies par les entreprises en matière de relation de travail (applications MARS pour les élections professionnelles, SIPSI pour les déclarations de détachement, DACCORD pour le dépôt des accords d'entreprise),
- de disposer d'un code du travail à jour (CODIT),
- de partager, en interne, des espaces de travail collaboratifs, une base documentaire (Intranet SITERE au plan national et les intranet locaux des DIRECCTE) et l'information sur l'activité en direction des entreprises (Wiki'T).

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

Il est accessible à environ 4 500 utilisateurs, membres du système d'inspection du travail, réguliers ou occasionnels : agents de contrôle, de soutien, d'encadrement, de support ou encore d'étude, de recherche et développement.

Un accompagnement national et local aide les utilisateurs à intégrer davantage l'application dans leur travail quotidien et à en utiliser toutes ses possibilités.

Plateforme collaborative du système d'inspection du travail, Wiki'T est une application évolutive. En 2017 une nouvelle version a été mise en service afin de mettre pleinement l'application en conformité avec les prescriptions de la Commission nationale informatique et liberté (CNIL) et simplifier les processus de saisie, dans un souci d'une meilleure ergonomie. Des travaux ont commencé afin de doter, à l'horizon de l'année 2021, les agents d'outils mobiles numériques de contrôle.

Système d'information et aide à la décision

Constat d'une situation de danger grave et imminent dans un entrepôt d'un important distributeur d'imprimés publicitaires : un mur menace de tomber, les allées extérieures et le sol intérieur sont défoncés, l'absence de circulations sûres expose les travailleurs au risque de circulations dangereuses. Des mises en demeure assorties d'un délai de six mois n'ayant pas été suivies d'effet, un procès-verbal est relevé pour mise en danger par non-respect des principes de prévention. L'amende encourue est de 10 000 €, multipliée par le nombre de salariés exposés, multipliée par 5 pour la personne morale. Une procédure de transaction pénale a lieu mais, au stade du contradictoire, l'entreprise produit les bilans comptables de l'établissement visé, moins rentable que d'autres, et allègue de faibles ressources par rapport à des réparations coûteuses et finalement déjà réalisées en partie. C'est à ce moment que l'apport documenté par le système d'information Wiki'T sur les bons résultats de l'entreprise et sur des manquements identiques dans d'autres établissements a été décisif. Finalement, outre la mise en œuvre des mesures correctrices, un paiement de 25 000 € a été accepté par les dirigeants et l'amende homologuée par le procureur de la République.

5 - La protection fonctionnelle

L'exercice des missions expose les agents à des risques d'incidents de contrôle, durant les interventions ; il peut s'agir d'agressions verbales, écrites ou physiques à leur encontre. La notion d'*incident de contrôle* comprend ceux pouvant survenir en relation directe avec l'activité de contrôle, dans le bureau de l'agent ou dans les locaux des services. Les agents sont par ailleurs susceptibles d'être mis en cause par des administrés devant les juridictions civiles ou pénales.

La Convention n° 81 de l'OIT, en son article 18, traite simultanément des infractions aux textes et de l'obstruction aux fonctions des agents de contrôle⁶⁵. L'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 dispose que les fonctionnaires « bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent ». L'ordonnance du 7 avril 2016 a accru de façon significative la sanction maximale encourue pour obstacle aux fonctions d'un agent de contrôle : elle est désormais de 37 500 €, outre

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

un emprisonnement d'un an. Cette mise à jour est de nature à mieux asseoir l'intervention des agents de contrôle en milieu de travail.

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

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

Des outils facilitant une alerte rapide et des procédures ont été mis en place pour gérer les incidents: téléphone mobile, numéros d'urgence (commissariat de police compétent, responsables hiérarchiques, parquet, etc.), dépôt de plainte, examen médical immédiat, protection fonctionnelle, cellule de soutien psychologique, appui à la rédaction de procès-verbaux. Les incidents sont signalés immédiatement à l'autorité centrale afin de veiller à ce que les mesures d'appui et de soutien soient mises en œuvre. Dès le signalement, le directeur général du travail ou son adjoint, voire la ministre, expriment leur soutien à l'agent concerné.

65 incidents ont été consignés au cours de l'année 2017. L'accroissement des incidents signalés (45 en 2016) paraît résulter d'un signalement plus exhaustif de la part des services.

Le nombre de référence à l'article L.8114-1 du code du travail réprimant l'obstacle aux fonctions d'agent de contrôle est de 1 437 dans les lettres d'observations, 116 dans les procès-verbaux et 6 dans les rapports au parquet.

Ces données doivent être considérées en tenant compte de la diversité des situations que recouvre le délit d'obstacle, qui ne sont pas nécessairement caractérisées par une attitude ouvertement hostile de l'employeur (non présentation de documents...).

Le nombre de références à l'article L.8114-2 du code du travail réprimant l'outrage à agent est de 54 dans les lettres d'observations, 10 dans les procès-verbaux et 7 dans les rapports au parquet.

Par rapport à l'année antérieure, l'augmentation du nombre d'incidents connus ne s'accompagne pas d'une augmentation du nombre de cas d'obstacle ou d'outrage relevés par les agents.

Sur une période de 12 mois, le nombre d'incidents représente en moyenne 5,4 incidents par mois.

Le nombre d'agents concernés par les incidents est de 87 (contre 58 en 2016). Cinq agents (3 inspecteurs, 1 contrôleur et 1 contrôlease du travail) ont été victimes d'incidents de contrôle à deux reprises.

21 incidents, soit 32 %, sont survenus alors que les contrôles étaient effectués par au moins un binôme (en 2016 les incidents se répartissaient sensiblement à égalité, suivant que les contrôles étaient accomplis seuls ou en binôme). Les inspecteurs et contrôleurs du travail représentent 84 % des agents victimes des incidents, les autres victimes étant responsable d'unité départementale, directeur-adjoint du travail et RUC (5), ingénieur ou technicien régional de prévention (3), assistant d'unité de contrôle (1). Les incidents ont eu lieu majoritairement en entreprise (25, soit 38 %) et sur chantier (14, soit 21 %). Les 21 incidents au bureau, représentant 32 % des incidents signalés, arrivent en deuxième position, après ceux survenus en entreprise mais avant ceux survenus sur les chantiers. Dans 13 de ces cas, il s'agit d'une agression commise dans un écrit, mais également dans 7 cas d'agressions verbales. Parmi les situations rencontrées les outrages et les propos virulents sont prépondérants et la légitimité des contrôles est quasi-systématiquement remise en cause soit oralement lors des contrôles, soit *a posteriori* par courrier, sur les réseaux sociaux, par téléphone, voire dans la presse. La compétence des agents est également souvent contestée. Les propos virulents et les outrages s'accompagnent dans certains cas de menaces verbales, de tentatives d'intimidation (consistant par exemple à un dépôt de plainte pour dénonciation calomnieuse ou même pour implication dans le suicide du directeur d'un établissement), d'une attitude violente mais également parfois de menaces physiques (dont deux menaces de mort) et d'intimidations (à l'aide d'une pelle, d'une barre de fer).

Quatre agressions physiques ont été déplorées : une bousculade, une menace armée d'un sécateur électrique, une tentative d'ouverture de la porte du véhicule par employeur muni d'un bâton, le renversement d'une table sur un agent.

À l'occasion d'un contrôle sur un chantier, le véhicule de service a été fracturé et les papiers de l'agent, dont sa carte professionnelle ont été dérobés.

Lors d'un contrôle dans les locaux d'une agence de location de véhicule, le gérant s'est emparé du stylo, de l'appareil photo et du cahier de notes de l'agent et les a jetés à terre.

En cas d'incident de contrôle ou de mise en cause judiciaire, les agents du système d'inspection du travail peuvent solliciter la protection fonctionnelle. Sur les 65 incidents connus de 2017, 23 (35 %) ont donné lieu à la présentation d'une demande de protection.

Deux jugements significatifs ont été rendus les 4 et 18 septembre 2017 sur des incidents de contrôle.

◆ **Condamnation pour insultes à caractère raciste, menaces de mort et outrage à l'encontre d'un inspecteur du travail**

Le 4 janvier 2017, à l'occasion du contrôle d'un chantier de rénovation, un inspecteur du travail de la Drôme a fait l'objet d'insultes à caractère raciste et de menaces de mort. L'auteur des faits, un bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA) intervenant sur le chantier à titre bénévole selon ses déclarations, mais disposant d'un équipement professionnel, a reconnu ses propos devant les gendarmes arrivés sur place à la demande de l'inspecteur. Le jour même, celui-ci a déposé plainte auprès des services de gendarmerie. Compte tenu de l'extrême gravité des faits constitutifs des délits d'insultes racistes et menaces, le Directeur général du travail a signalé au Procureur de la République que le ministère du travail portait plainte et se constituait partie civile dans cette affaire. Le 31 janvier, l'agent était avisé que le Parquet avait décidé de recourir contre l'auteur des faits, à la procédure de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité, pour l'infraction d'outrage à agent de contrôle de l'inspection du travail, ne retenant donc pas les menaces de mort, ni les insultes à caractère raciste. Avec l'appui du ministère du travail, l'inspecteur du travail a procédé à une citation directe de l'auteur des faits pour ces délits. Lors de l'audience du 4 septembre 2017 tenue dans le cadre de la citation directe, le Parquet a suivi les conclusions du conseil de l'inspecteur du travail, concluant à la dissociation du délit d'outrages (poursuivi en comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité), et des injures à caractère raciste et menaces de mort à l'encontre d'un dépositaire de l'autorité publique visées dans la citation directe. Il a requis quatre mois d'emprisonnement. Par jugement du même jour, l'auteur des faits a été reconnu coupable et condamné à quatre mois de prison et 400 € d'amende, ainsi qu'au versement de dommages et intérêts : à 1000 € et 1500 € au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale pour l'agent ; 1162,78 € pour l'agent judiciaire du Trésor (équivalent à l'arrêt de travail de l'inspecteur du travail), 300 € pour deux syndicats. Le 18 septembre 2017, date prévue pour la comparution en reconnaissance préalable de culpabilité pour l'infraction d'outrage, le prévenu ne se présentant pas, l'affaire a été renvoyée devant le tribunal correctionnel, en audience du même jour. Le Tribunal a condamné l'intéressé à une nouvelle peine de six mois de prison dont trois avec sursis, avec mise à l'épreuve pendant deux ans.

◆ **Condamnation pour obstacle, outrage, menace avec arme par destination à l'encontre d'agents du Comité départemental antifraudes (CODAF)**

À l'occasion d'un contrôle organisé le 16 mars 2017 dans le département de l'Hérault, les agents (MSA, PAF, inspection du travail) ont été confrontés à un travailleur qui les a insultés, a refusé de donner son identité et a finalement agressé l'un des agents de la Police de l'air et des frontières, avec son sécateur électrique. Dans un premier temps, l'audience correctionnelle a été conduite dans le cadre d'une comparution en reconnaissance préalable de culpabilité; le procureur a requis une peine de six mois de prison ferme, que le comparant a refusé. En audience correctionnelle, le 3 juillet 2017, le procureur a requis 6 mois de prison éligibles au sursis et une amende de 2 000 €. Par jugement rendu le 4 septembre 2017, le Tribunal correctionnel a condamné le prévenu (viticulteur à la retraite et père de l'exploitant) à dix mois de prison avec sursis, une amende de 2 000 €, et à des dommages et intérêts de 1300 à 3 000 € pour les agents concernés, 1 € aux syndicats parties civiles, 800 € à MSA, ainsi qu'au remboursement de frais de justice.

II - L'activité de l'inspection du travail en 2017

A - Les priorités : la politique du Travail

L'action du système d'inspection s'inscrit dans la politique du travail qui définit des objectifs et des priorités. Quatre domaines prioritaires s'imposent à l'activité de l'inspection du travail : la lutte contre le travail illégal, le contrôle du cadre légal du détachement dans le cadre de prestations de services internationales, le dialogue social, la santé et la sécurité au travail.

Le budget opérationnel de programme 111 pour 2017 identifie les objectifs et indicateurs suivants :

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

Le plan d'action de l'inspection du travail comprend plusieurs axes.

Sur le travail illégal

Le plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) 2016-2018 a fait de la lutte contre les fraudes complexes et les manquements concertés aux règles du détachement, une priorité. Il insiste sur l'approche partenariale, de ciblage des contrôles, des situations ou territoires déterminés. Le plan prévoit des moyens nouveaux : le pilotage des partenariats, le partage de bases de données, la responsabilisation des maîtres d'ouvrage, des donneurs d'ordre et de tout bénéficiaire final des opérations frauduleuses, ainsi que le renforcement des

sanctions (fermeture administrative, suspension de la prestation de service, retrait des exonérations de cotisations sociales, sanctions administratives, fiscales ou sociales, action auprès des maîtres d'ouvrage ou des donneurs d'ordre). Le plan prévoit de développer la coopération opérationnelle sur des dossiers, des secteurs, ou des portions de territoire et le renforcement des accords bilatéraux comme celui existant avec le Portugal.

Sur le dialogue social

- La poursuite de l'accompagnement des entreprises en matière de négociation sur l'égalité professionnelle.
- Sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les données montrent un lien entre la mobilisation des services et le nombre d'accords ou de plans d'action mis en place dans les entreprises. Aussi les Direccte et Dieccte étaient appelées à continuer à contrôler l'état de la négociation ou de l'action unilatérale des employeurs dans les entreprises assujetties.
- Le développement du dialogue social et l'accompagnement de la loi sur la modernisation du dialogue social (dite loi Rebsamen) et de la loi travail (dite loi El Khomri) ainsi que des ordonnances mises en place en application de la loi d'habilitation.
- La mise en place des CPRI (Commission paritaire régionale interprofessionnelle). Ces commissions régionales paritaires interprofessionnelles ont été mises en place pour représenter les 4,3 millions de salariés des très petites entreprises et du particulier employeur et pour accompagner la modernisation du cadre de la négociation afin d'assurer une approche plus stratégique et moins formelle du fonctionnement des institutions représentatives.
- La relance du dispositif « accompagnement aux relations sociales » (Areso).

Sur la santé et la sécurité des travailleurs

- L'élaboration nationale puis les déclinaisons régionales du troisième plan de santé au travail (PST3) pour la période 2016-2020 est le fruit d'une concertation étroite entre tous les acteurs de la prévention. Il s'articule autour de plusieurs axes :
 - faire de la prévention une priorité, en rupture avec une approche faisant prévaloir la réparation ;
 - développer l'accompagnement des travailleurs et des entreprises dans la prévention de la désinsertion professionnelle ;
 - faire de la qualité de vie au travail un objectif stratégique et en favoriser la mise en œuvre ;
 - simplifier les normes, pour une plus grande efficacité des règles de prévention ;
 - rassembler et mettre en perspective les données sur la santé au travail ;

- structurer un système d'acteurs, afin d'assurer une gouvernance partagée et opérationnelle de la santé au travail.

La mise en œuvre du plan dans les territoires s'appuie sur l'inspection du travail, mais aussi sur les partenaires des DIRECCTE, les partenaires sociaux, les organismes institutionnels dont les Carsat et les ARS, ainsi que les services de santé au travail, réunis autour du Comité régional d'orientation des conditions de travail (CROCT).

- La prévention des chutes de hauteur est conçue comme une politique pluriannuelle, partagée avec les partenaires institutionnels notamment au travers des orientations du PST3 2016-2020. Il s'agit de réduire un risque qui demeure majeur et concerne tous les secteurs d'activité. 513 accidents du travail (97 mortels et 416 ayant entraîné des blessures graves ont été signalés par les services) sur 2017 et au premier semestre suivant. Les outils juridiques à disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail sont utilisés sans réserve et avec vigueur, dans une approche globale. La DGT a mis en place un groupe de travail opérationnel pour trouver des solutions plus efficaces sur la prévention et le contrôle des opérations de travaux en hauteur, notamment en direction des TPE-PME, segment d'entreprises où se produisent le plus d'accidents.
- La lutte contre le risque d'exposition à l'amiante : la mobilisation du système d'inspection du travail pour l'application de la réglementation amiante était ciblée en 2017 sur le contrôle des sièges des entreprises de désamiantage et des chantiers de retrait d'amiante mais aussi vers les entreprises réalisant des interventions sur des matériaux contenant de l'amiante.

Un exemple : le Plan régional santé au travail comme démarche mobilisatrice (DIRECCTE Pays de la Loire)

Le 14 mars 2017 a été lancé officiellement le troisième Plan régional santé au travail des Pays de la Loire. Déclinaison du plan national, le PRST 3 marque un infléchissement majeur vers une politique de prévention qui anticipe les risques professionnels et garantit la bonne santé au travail, essayant ainsi de pallier une logique essentiellement réparatrice. Ce lancement s'est déroulé en présence de la préfète de région et du directeur général du travail.

L'objectif de ce plan est de dynamiser la politique publique régionale en matière de santé au travail, en impliquant tous les acteurs de la prévention, au premier rang desquels les partenaires sociaux (dans le cadre du Conseil régional des conditions de travail -CROCT-, installé le même jour) en adressant un discours volontariste aux entreprises, aux professionnels et aux salariés.

La conduite de projet s'est appuyée sur un comité stratégique composé des organismes de prévention, incluant la Fédération régionale des services de santé au travail, chargée de proposer des thématiques soumises au CROCT. Une fois validées, celles-ci ont donné lieu à une mobilisation de l'ensemble des acteurs de la prévention en entreprise : partenaires sociaux, institutionnels, branches professionnelles, services de santé au travail, universitaires, etc.), 80 contributeurs, répartis dans différents groupes de travail, déclinant ces thématiques sous forme de programmes d'actions.

Moins de cibles pour plus d'efficacité

Le PRST 3, volontairement compact et ciblant plus particulièrement les TPE/PME, s'organise autour de 13 thèmes :

- l'évaluation des risques professionnels dans les TPE/PME ;
- la formation en santé et sécurité ;
- la prévention des troubles musculo-squelettiques ;
- la prévention du risque amiante ;
- la prévention du risque chimique ;
- la prévention des chutes et la conception des chantiers ;
- la prévention des risques psychosociaux ;
- la qualité de vie au travail ;
- la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- l'attractivité de la filière médecine du travail ;
- l'offre de services pour les TPE/PME ;
- l'amélioration du recueil de données en santé au travail ;
- une réflexion interrégionale sur la filière EMR et l'éolien en mer.

Une communication dynamique accompagne le déploiement du PRST 3, notamment par la création d'un site internet dédié : <https://www.prst-pdl.fr/>

Parallèlement à ces axes, le système d'inspection du travail s'efforce de faciliter l'accès au droit des employeurs et salariés des très petites entreprises (TPE) et des petites et moyennes entreprises (PME). L'administration du Travail s'organise pour rendre effectif le droit à l'information pour les employeurs des TPE et PME de moins de 300 salariés qui a été inscrit dans la loi du 8 août 2016. C'est à l'échelon des Direccte que s'exerce cette mission, en liaison avec les chambres consulaires et les partenaires sociaux. Les services de renseignement présents dans tous les départements ont ici un rôle majeur.

Porteurs d'enjeux sociaux conséquents, plusieurs de ces axes sont des priorités nationales pluriannuelles, de façon à appréhender ces sujets sur une période longue et mettre en œuvre des modalités d'intervention d'autant plus efficaces.

Les priorités d'action du SIT en 2017 se sont inscrites dans le contexte de l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 7 avril 2016 sur les pouvoirs de l'inspection du travail. S'agissant des sanctions créées par cette ordonnance, une instruction du 12 juillet 2016 a précisé les enjeux associés à leur utilisation en termes de renforcement de la collaboration avec les parquets et de stratégie vis-à-vis des auteurs d'infractions. C'est en 2017 que l'usage de ces nouveaux outils a été significatif.

La santé et la sécurité au travail représentent toujours la plus grande part de l'activité, tant en nombre de visites et d'enquêtes qu'en nombre d'actes administratifs faisant suite aux constats effectués. La lutte contre le travail illégal est la seconde activité en nombre d'interventions.

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

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

Le souci de régularité et de qualité des contrôles appelle nécessairement une programmation et un suivi des contrôles. Les différents échelons du système y contribuent. La programmation du contrôle prend en compte les axes de la politique publique et aussi les tendances observables dans le tissu socio-économique local ou régional (en matière d'anomalies et d'infractions, de saisonnalité de l'activité, de localisation des risques, etc.).

Quelque planifiée que puisse être son activité, l'inspection du travail reste en effet réactive aux signaux qu'elle reçoit : la programmation n'a pas pour effet de délaissier des nécessités ou des thèmes d'intervention qui ne figurent pas nommément dans les priorités nationales⁶⁶.

La diversité des missions des services et la multiplicité des sollicitations qui parviennent aux unités de contrôle réclament de leur part un arbitrage permanent. Cet arbitrage s'inscrit dans le respect du principe de diligence normale, qui se traduit par la recherche d'une réponse appropriée à chaque situation et dans les meilleurs délais, au regard des circonstances. Ainsi le signalement d'un risque jugé grave pour la santé ou la dignité impose une

66. Voir *infra* des exemples d'interventions dictées par les informations venues à la connaissance des services.

analyse immédiate de la situation afin d'arbitrer sur le délai et la forme de l'intervention. Dans certains cas, comme l'occurrence d'un accident du travail grave ou mortel, une intervention immédiate s'impose pour effectuer des constats et éventuellement une enquête.

Ordinairement, des critères divers peuvent contribuer à déterminer le choix de tel contrôle : la prise en compte des priorités de la politique du travail et de celles déterminées au sein du service, les actions collectives, la gravité des faits, la nécessité de faire cesser un risque, l'atteinte à la dignité humaine, le non-paiement de salaires, mais aussi la connaissance des spécificités d'une entreprise ou d'une activité, une réclamation présentée par une institution représentative du personnel, l'information donnée par un partenaire institutionnel, la réitération de plaintes ou de demandes d'intervention, la précision d'un signalement, etc.

Démarches individuelles et collectives s'alimentent : de l'instruction de plaintes individuelles peut découler la nécessité de mener des actions collectives. Inversement, d'une approche du contrôle orientée en fonction de l'intérêt collectif peut aussi découler une action efficace ayant pour effet la mise en conformité de situations individuelles.

B - L'action en faveur de l'accès au droit et le conseil

L'inspection du travail assure une mission d'information, individuelle ou collective, des employeurs et des salariés, sur la législation du travail qui leur est applicable. Elle consiste d'une part à répondre aux demandes des usagers, d'autre part à diffuser à l'intention des différents publics des messages d'intérêt général.

Le rôle des différents échelons du système

L'action en faveur de l'accès au droit et au conseil mobilise l'ensemble du système d'inspection du travail.

L'unité de contrôle et les sections d'inspection du travail

Échelon opérationnel le plus proche des usagers, la section d'inspection du travail, territoriale ou spécialisée, est le service public de proximité. L'agent de contrôle qui en a la charge apporte des informations à l'occasion de ses visites des lieux de travail, des lettres d'observations qu'il adresse à l'employeur, de réunions de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, d'entretiens avec des salariés ou employeurs ou leurs représentants, sur site ou lors de « permanences » tenues à son bureau.

À l'échelon départemental, les services de renseignement

Les services de renseignement aident les publics les plus précaires⁶⁷ à accéder au droit du travail. La réponse à l'utilisateur est personnalisée et contextualisée en fonction de la connaissance des entreprises, des secteurs d'activité, des partenaires institutionnels et des liens avec les services de contrôle. Cet ancrage dans le tissu local alimente une analyse des situations réelles qui va donc au-delà d'une simple information sur l'état du droit. La volonté d'améliorer le service rendu, de mieux connaître la demande de renseignement et de contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique du travail⁶⁸, s'appuie notamment sur les données collectées lors de la demande de renseignements dans l'application dite « Observatoire de la demande de renseignements » (ODR).

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

68. Le passage de la demande individuelle d'un usager à l'action collective du service s'effectue au niveau local, lorsqu'il y a coïncidence entre une situation individuelle signalée et la nécessité d'y intervenir au bénéfice de la collectivité de l'entreprise.

À l'échelon régional

Les Direccte jouent un rôle de plus en plus marqué en matière d'information. La plupart développent une politique de communication⁶⁹. Elles publient des guides, des brochures ou dépliants à l'intention du public et entretiennent des partenariats régionaux. Les sujets sont aussi variés que la réforme de la médecine du travail, la prévention de la pénibilité, la prévention des conflits (par exemple en matière de transfert des contrats de travail lors de changements de prestataire de marché), les obligations des maîtres d'ouvrage et l'intérêt de la coordination en termes de sécurité mais aussi économiques, la qualité de la coordination en lien avec l'amiante, le risque routier et les conduites addictives.

L'apport d'informations utiles aux usagers et aux administrés s'articule avec le dialogue social territorial qui permet d'élargir la diffusion des messages et recommandations.

À l'échelon national

Le site internet du ministère du travail propose 300 fiches pratiques et juridiques sur le droit du travail : relations individuelles et collectives, dialogue social, santé et sécurité... Mises à jour à chaque nouvelle disposition législative ou réglementaire, elles sont consultés chaque année par plus de 8 millions de visiteurs.

Le centre d'appel interministériel « *Allo service public* » du 39.39, qui répond directement aux usagers par téléphone⁷⁰, travaille avec des contrôleurs du travail.

Le site public Légifrance⁷¹ est le portail d'accès à tous les textes du droit, y compris les conventions collectives.

Les accords collectifs d'entreprise conclus à partir du 1^{er} septembre 2017 sont rendus publics sur une base en ligne désormais accessible par legifrance.gouv.fr. Ce nouveau dispositif de publicité des accords collectifs constitue un progrès important dans l'accès des usagers, qu'il s'agisse des salariés, des entrepreneurs, de leurs représentants et plus largement de l'ensemble des acteurs sociaux, aux sources du droit négocié, en cohérence avec la place croissante reconnue à la négociation en entreprise par les ordonnances du 22 septembre 2017. Il préfigure les évolutions vers un accès plus large du grand public à l'ensemble du droit du travail avec la mise en place d'ici le 1^{er} janvier 2020 du code du travail numérique.

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

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

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

Cette base de données permet également de partager les bonnes pratiques en termes de négociation collective tout en respectant l'exigence de protection des données personnelles et de confidentialité des données sensibles des entreprises, qu'il s'agisse de données commerciales, techniques ou industrielles. À cette fin, la version publiée des accords ne comprend aucune mention de noms ou prénoms de personnes physiques, et les parties signataires peuvent décider d'y occulter les données jugées sensibles.

Ce nouveau dispositif participe à la construction d'une nouvelle architecture du droit du travail, un droit construit par le législateur mais aussi par les partenaires sociaux de la branche et de l'entreprise au travers des accords collectifs qu'ils négocient et qui seront désormais accessibles à tous.

Le ministère du Travail assure cette publicité en lien avec la Direction de l'information légale et administrative (DILA). La publicité des accords est complétée par de nouvelles modalités simplifiées de dépôt des accords grâce à une procédure dématérialisée via une plateforme dédiée.

Progressivement les accords collectifs sont mis en ligne et consultables. Le dispositif de publicité des accords se déploie de façon progressive grâce à la mise à jour de l'applicatif de gestion « D@ccord » visant à permettre la transmission automatique des accords enregistrés par les services. Un premier lot de 144 accords conclus à partir du 1^{er} septembre 2017 a été mis en ligne en novembre 2017.

Ce nouveau dispositif remplit ses missions principales : une simplification des démarches, un meilleur accès au droit de tous les citoyens, un partage des bonnes pratiques et davantage de transparence.

En matière d'accès au droit, les ressources d'internet sont devenues prépondérantes : le site du ministère offre une variété d'informations, des fiches pratiques conçues pour répondre à des besoins d'utilisateurs⁷². Sept millions de consultations des fiches pratiques droit du travail par le portail « travail.gouv.fr » ont été comptabilisées en 2017.

Disponible sur le même site, l'application « COD-IT », périodiquement mise à jour, permet de rechercher des articles du code du travail en relation avec un thème précis.

De même, la rubrique santé au travail du site internet du ministère, dédiée aux questions de santé, de sécurité, de conditions de travail, donne accès à des informations légales et pratiques⁷³.

En complément, des initiatives nationales ou locales de communication - le cas échéant en relation avec les partenaires sociaux ou institutionnels dans le cadre du service public territorial d'accès au droit institué par la loi « travail » du 8 août 2016 - sensibilisent le public à des aspects méconnus ou modifiés de la réglementation, ou à des problématiques prioritaires, que ce soit par des réunions, des colloques, ou la diffusion d'informations par les médias⁷⁴.

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

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

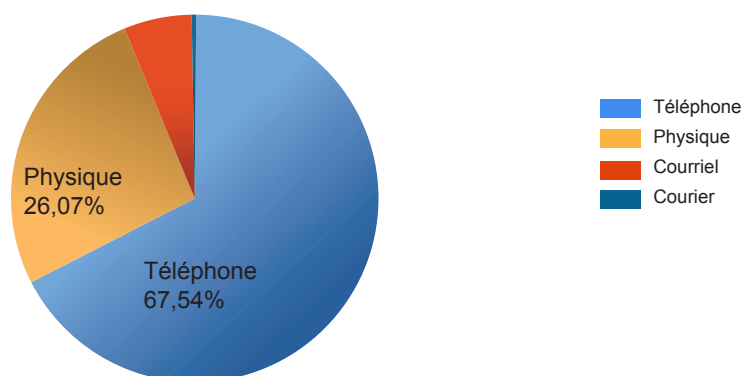
74. La santé et la sécurité au travail, par exemple, ne représentent que 5 % des interrogations présentées aux services de renseignement du public (source : ODR) tandis qu'elles sont une thématique majeure de la politique du travail.

L'activité des services de renseignement en 2017

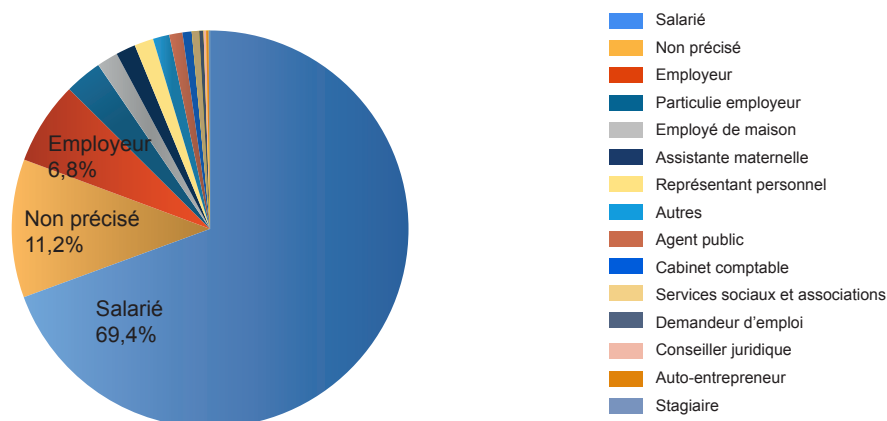
L'inspection du travail remplit pour les usagers, qu'ils soient employeurs, salariés ou autres, une mission d'information, d'explication, de conseil individuel ou collectif, en faveur d'une connaissance de la législation et du droit positif.

En 2017, 879 319 demandes de renseignements ont été traitées par les services dédiés aux renseignements (876 769 en 2016). La forte proportion des demandes concernant les entreprises de moins de 50 salariés et en particulier des entreprises de 1 à 10 salariés montre que les services de renseignements des unités départementales répondent à un besoin important des salariés des TPE-PME, disposant de peu de relais en entreprise pour accéder à la connaissance de leurs droits.

Formes de la demande



Répartition des demandeurs par statut



En 2017, 1 682 042 objets de demande ont été traités par les agents de renseignements (1 665 114 objets en 2016).

Répartition des objets de demande par thématiques

Nombre d'objets de demande	Total	%
Contrat de travail	1 235 836	73,5 %
Autres	160 096	9,5 %
Maladie, AT, Inaptitude	119 046	7,1 %
Santé Sécurité	78 112	4,6 %
Emploi - Formation	55 113	3,3 %
Demande extérieure au service	22 593	1,3 %
Institutions représentatives du personnel	11 246	0,7 %
Total	1 682 042	100,0 %

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

Contrat de Travail : Généralités, Embauche		
CDD	44 792 17,2 %	261 080 21,1 %
CTT	3 464 1,3 %	
Règles contrats dont spécifiques	201 465 77,2 %	
Télétravail	620 0,2 %	
Discrimination	5 065 1,9 %	
Travail illégal	5 674 2,2 %	
CDI : Ruptures		
Licenciement personnel	58 468 19,1 %	306 485 24,8 %
Rupture autres motifs	75 171 24,5 %	
Démission	65 264 21,3 %	
Rupture conventionnelle	101 720 33,2 %	
Procédure de RJ/LJ	5 862 1,9 %	
Congés autres		
Congés et absences	139 453 100,0 %	139 453 11,3 %

II - L'activité de l'inspection du travail en 2017

Droit disciplinaire		
Procédures disciplinaires	36 532 100 %	36 532 3,0 %
Durée du travail		
Durée du travail	135 434 86,1 %	157 333 12,7 %
Temps partiel	21 899 13,9 %	
Maladie, AT, Inaptitude		
Licenciement pour inaptitude	48 003 100 %	48 003 3,9 %
Salaire		
Rémunération	273 241 100 %	273 241 22,1 %
Salariés étrangers et déplacés		
MOE	13 697	13 697 soit 1,1 %

En 2017, 1275 573 réponses ont été apportées à l'utilisateur par les agents de renseignements.

Répartition des réponses apportées par les agents de renseignements

Réponses apportées/Nbre de réponses	Total	%
Information/Conseil donné	837 434	65,65 %
Remise de documents	103 596	8,12 %
Examen de documents	99 807	7,82 %
Orientation CPH	59 177	4,64 %
Orientation IT	45 256	3,55 %
Orientation autres Administrations ou Organismes	42 893	3,36 %
Orientation autre service DIRECCTE	27 489	2,16 %
Orientation médecin du travail	22 855	1,79 %
Orientation OS	11 956	0,94 %
Orientation IRP	9 484	0,74 %
Information IT	7 601	0,60 %
Intervention auprès de l'employeur	5 352	0,42 %
Orientation conseiller du salarié	2 673	0,21 %
Total	1275 573	100,00 %

L'information et le conseil donnés à l'utilisateur occupent une part très significative de l'activité des services renseignements, représentant 65,65 % des réponses apportées. L'orientation des utilisateurs représente au total 17,18 % des réponses apportées, ce qui montre que les services de renseignements constituent une étape indispensable de la démarche de l'utilisateur pour faire valoir ses droits. Enfin, la remise de documents et l'examen de documents, représentant respectivement 8,12 % et 7,82 % des réponses apportées, témoignent de la richesse du geste professionnel des agents.

Durant les derniers mois de l'année, les services de renseignement ont appris à informer le public sur les nouvelles conditions dans lesquelles, aux termes des ordonnances Travail du 22 septembre 2017, intervient désormais la rupture du contrat de travail, mais aussi sur les autres domaines modifiés par ces nouveaux textes.

À cette activité des services de renseignements s'ajoutent non seulement les dizaines de milliers d'observations écrites adressées aux employeurs à la suite de contrôles⁷⁵, qui relèvent aussi d'une activité d'information même si elles comportent une nuance d'avertissement ou d'injonction, mais aussi les renseignements donnés formellement ou informellement par les autres agents du système d'inspection (agents de contrôle, agents de secrétariat, autres agents aux différents échelons du système); l'estimation, ici moins fiable, multiplie vraisemblablement le chiffre.

Ce volume important de renseignements démontre sans nul doute l'intensité du besoin et donc l'importance de cette mission visant à faciliter l'accès au droit.

75. 161300 en 2017.

C - Les interventions en milieu de travail en 2017

Plus de 262 000 interventions ont été effectuées par l'inspection du travail en 2017, dont 125 000 contrôles, 53 500 enquêtes, 71 000 examens de documents et 15 000 réunions en entreprise.

1 - Une activité prioritaire : combattre le travail illégal

Le travail illégal, au sens du code du travail, recouvre six infractions distinctes : le travail dissimulé, le marchandage, le prêt illicite de main d'œuvre, l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler, le cumul irrégulier d'emploi et la fraude ou fausse déclaration pour obtenir le bénéfice d'allocations de chômage (cf. article L 8211-1 du code du travail).

Ces infractions regroupent divers types de fraude - quelquefois assez simples, aujourd'hui plus souvent sophistiqués - tels que la dissimulation (ou non déclaration) partielle des heures de travail effectuées, la dissimulation de salariés sous couvert d'un faux statut (bénévole, stagiaire, amateur, travailleur indépendant), la dissimulation de l'activité de l'entreprise, notamment à l'occasion de sous-traitance à multiples degrés, l'utilisation frauduleuse de la prestation de service internationale et du détachement de travailleurs étrangers sur le territoire français.

Les fraudes tendent à éluder l'application des garanties essentielles prévues par le code du travail ou les conventions collectives en faveur des salariés ainsi que le paiement des charges sociales correspondantes... Ces pratiques illégales pénalisent les salariés comme les organismes sociaux, et introduisent une concurrence déloyale entre les entreprises. Elles concernent tous les secteurs d'activités même si certaines activités, notamment fortes utilisatrices de main d'œuvre, en particulier saisonnière, sont davantage touchées.

L'année 2017 s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du plan triennal 2016-2018 de lutte contre le travail illégal (PNLTI). Le plan national d'action de lutte contre le travail illégal comprend des objectifs de lutte contre toutes les formes de travail dissimulé, de contrôle des opérations de sous-traitance en cascade, de contrôle et de sanction des recours aux faux statuts, et enfin de sanction du recours à des étrangers sans titre de travail. Parallèlement, il cible plusieurs secteurs jugés comme prioritaires pour les services de contrôle. Il s'agit de l'agriculture, des hôtels-café-restaurants, du bâtiment et des travaux publics, des services aux entreprises, du spectacle vivant et enregistré et des transports. Les services de contrôle s'attachent non seulement à sanctionner l'employeur en infraction mais également à ce que les salariés obtiennent la régularisation de leurs droits (salaire, bulletins de paie, etc.).

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

La carte professionnelle des salariés du secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP)

Cette carte, très attendue des professionnels du BTP, est obligatoire en 2017 pour tous les salariés intervenant sur des chantiers du bâtiment et des travaux publics. Elle constitue un moyen de vérification utile à l'inspection du travail, qui peut en demander la présentation au cours de ses contrôles. Elle est un moyen de justifier à tout moment, en cas de contrôle, du respect par l'employeur de l'obligation de déclaration et d'information concernant les personnels présents sur un chantier. Tout employeur dont les salariés accomplissent, dirigent ou organisent ces travaux, même à titre occasionnel, secondaire ou accessoire, est tenu de demander la carte BTP pour les salariés concernés. Cette obligation s'applique également, pour les mêmes travaux :

- aux entreprises de travail temporaire établies en France ;
 - aux structures d'insertion (associations intermédiaires, entreprises d'insertion) dès lors qu'elles mettent à disposition des salariés sur les chantiers du BTP ;
 - aux employeurs établis à l'étranger et qui détachent des salariés en France.
- Lorsqu'une application sera installée, le téléphone mobile de l'inspecteur du travail lui permettra d'accéder aux données et de vérifier un certain nombre d'informations sur le salarié, mais également sur l'entreprise qui l'emploie.

Les interventions en matière d'exploitation au travail et de traite des êtres humains

Journées d'action commune EUROPOL de lutte contre l'exploitation au travail

Du 15 au 19 mai 2017, EUROPOL a organisé une vaste opération baptisée « journées d'action commune (joint Action days) » dans le but de rechercher des situations de traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail.

La France a participé à cette action européenne en mobilisant l'inspection du travail, la police nationale et la gendarmerie nationale. L'OCLTI a coordonné l'opération avec le concours de la Délégation Nationale à la lutte contre la Fraude et de la Mission Interministérielle pour la Protection des Femmes et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF).

L'effort des contrôles portait essentiellement sur la détection de formes graves d'exploitation par le travail et plus particulièrement la rémunération sans rapport avec le travail accompli, les conditions de travail et hébergement indignes et enfin les situations de traite des êtres humains, de travail forcé, de servitude ou d'esclavage.

288 contrôles ont été effectués dont 96 par la Gendarmerie Nationale, 71 par l'inspection du travail et 121 par la Police Nationale. Près de 2 500 salariés étaient occupés dans l'ensemble des établissements ou chantiers contrôlés.

Les services de l'inspection du travail ont contrôlé la situation de plus de 420 salariés dans les secteurs du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration et de l'agriculture. 13 hébergements collectifs sur 37 contrôlés ont été considérés comme indignes et ont fait l'objet d'une injonction de reloger, de sanctions pénales et administratives, voire de demande de fermeture administrative. Une dizaine de poursuites pénales pour travail dissimulé, absence de DPAE, de déclaration de détachement ou non-respect des règles de la durée du travail ont d'ores et déjà été engagées. D'autres actions sont en cours d'instruction.

Les situations d'hébergement indignes correspondaient à des logements insalubres dans des préfabriqués, dans des entrepôts ou dans des caravanes, avec des risques d'incendie, d'électrification et d'explosion de gaz. Beaucoup de contrôles ont montré que les installations sanitaires n'étaient pas nettoyées. Dans plusieurs de ces dossiers, la déclaration de l'hébergement collectif en préfecture n'avait pas été faite.

D'autres infractions ont été signalées : déclaration de détachement ne correspondant pas au lieu contrôlé ou à la date réelle de la prestation, défaut de certificat A1, obligation de vigilance non respectée, rémunérations en dessous des barèmes applicables, présence d'étrangers sans titre de travail, emploi de jeunes non formés par le CNAPS pour tenir des postes d'agent de sécurité.

Priorité nationale des services, la lutte contre le travail illégal occupe une place importante dans l'activité de contrôle, particulièrement dans la verbalisation. À cet égard, le suivi des contrôles effectués et des suites données en termes de sanctions est assuré annuellement et les résultats présentés lors des réunions de la Commission nationale de lutte contre le travail illégal. Les résultats de l'année 2016 ont été présentés lors de la réunion de cette commission le 12 février 2018.

Les interventions dans la lutte contre le travail illégal sont en effet le fait de plusieurs services de l'État et d'organismes sociaux : outre l'inspection du travail, les services de police et de gendarmerie et l'inspection du recouvrement des cotisations sociales prennent une part importante dans l'ensemble des contrôles⁷⁶. En outre, dans le cadre du plan national, sont fixés des objectifs de contrôles en partenariat organisés le plus souvent mais pas exclusivement dans le cadre des Codaf (Comités Départementaux Anti-Fraude) regroupant les agents en charge de la lutte contre le travail illégal et les fraudes sociales, fiscales et douanières.

Les situations rencontrées sont extrêmement variées ; si les plus fréquentes correspondent à des cas assez simples de travail dissimulé ou partiellement dissimulé par minoration du temps de travail déclaré, il y a aussi de nombreuses situations qui le sont moins, notamment les cas de recours à de faux statuts, en particulier de travailleurs indépendants ou de personnes en formation.

Le bilan de la verbalisation du travail illégal en 2016 (cf. <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-lutte-contre-le-travail-illegal-et-la-fraude-au-detachement;>) met en évidence une forte mobilisation de l'ensemble des services dans la lutte contre le travail illégal.

L'année 2017 a en outre été marquée par :

- la mise en place de la carte professionnelle dans le BTP et le renforcement des sanctions les plus fortes comme la fermeture administrative ;

76. Sont également habilités à constater les infractions de travail illégal les agents des impôts et des douanes, plusieurs catégories d'agents des affaires maritimes, de l'aviation civile, du contrôle des transports terrestres ainsi que d'agent en charge de la lutte contre la fraude de Pôle Emploi.

- la mise en place généralisée des Unités régionales d'appui et de contrôle en matière de travail illégal, dans le cadre de la réforme du système d'inspection du travail ;
- une attention particulière aux secteurs des transports et de l'agriculture ainsi qu'aux grands événements sportifs ;
- l'intervention du groupe national de veille, d'appui et de contrôle, notamment sur les fraudes reposant sur des montages complexes ;
- une implication forte dans le partenariat avec les autres corps de contrôle, notamment les organismes de sécurité sociale et les services de police et de gendarmerie, en particulier concernant la lutte contre les conditions de travail et d'hébergement indignes.

2 - Le contrôle du détachement transnational de travailleurs

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

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

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

On peut distinguer deux catégories de fraudes en matière de détachement :

- le faux détachement renvoie aux cas des entreprises qui n'exercent hors de France qu'une activité relevant de la gestion interne ou administrative ou qui exercent une activité habituelle stable et continue en France ; celles-ci ne peuvent se prévaloir du régime du détachement (cf. article L. 1262-3 du code du travail) ; dans ce cas les entreprises se trouvent en situation de dissimulation d'activité et d'emploi salarié en France ;
- le détachement irrégulier renvoie aux entreprises qui exercent une activité réelle hors de France et effectuent en France une prestation de service, pour un client en France ou entre entreprises d'un même groupe ou aux entreprises

de travail temporaire qui détachent des salariés auprès d'un utilisateur en France mais qui ne respectent pas leurs obligations (déclaration préalable à la prestation, désignation d'un représentant et tenue à disposition du contrôle de justificatifs, règles du droit du travail constituant le « noyau dur » de la législation française).

L'année 2017 a été marquée, au plan européen, par l'évolution du cadre juridique du détachement (projet de révision de la directive de 1996 adopté le 23 octobre 2017) et la mise en place de la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré et une participation active de la France au projet « Eurodétachement ».

Dans le cadre des plans régionaux d'action 2017, des objectifs ambitieux ont été fixés aux Direccte pour renforcer la lutte contre les fraudes aux règles du détachement. C'est ainsi que les contrôles conjoints entre les différents services se sont encore intensifiés, avec un objectif d'un quart d'interventions conjointes sur tous les secteurs, et d'une moitié dans les secteurs prioritaires (bâtiment, agriculture, transports, hôtels-café-restaurants, services aux entreprises et spectacle). L'objectif de 1500 interventions mensuelles en matière de prestations de services internationales a été confirmé.

L'année 2017 est celle de la consolidation des modes de fonctionnement du système d'inspection sur la fraude au détachement au sein de chaque Direccte et entre les Direccte et la DGT. Elle se traduit par une montée en compétence collective sur ce thème. Dans cet objectif, la DGT a souhaité redéfinir le rôle des différents acteurs du système d'inspection du travail, en recherchant un contingent par Uracti (Unité régionale d'appui et de contrôle du travail illégal) d'au moins 7 % des effectifs des agents de contrôle de chaque Direccte, la mise à disposition pour les agents des Uracti de moyens d'action à la hauteur des enjeux et de la complexité de leur tâche et enfin des formations régionales à mettre en place. Ces objectifs font l'objet d'un suivi pour chaque région dans le cadre des dialogues annuels de gestion.

Les données relatives à l'année s'établissent comme suit :

Les déclarations

Près de 130 000 (127 572) déclarations de détachement (hors transport⁷⁷) ont été effectuées en 2016 par des entreprises étrangères. La croissance des déclarations (+ 57 %) continue la progression à deux chiffres observée depuis quelques années.

77. L'attestation de détachement dans les transports prévue par le décret 2016-418 du 7 avril 2016 est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2016 et la saisie dans l'outil dédié en a été rendue obligatoire le 1^{er} janvier 2017.

Les zones frontalières restent prépondérantes avec la réception de plus de 40 % des déclarations, mais la prestation de services internationale tend de plus en plus à se diffuser sur le territoire national où 31 départements ont reçu plus de 1000 déclarations (24 en 2015, 21 en 2014, 16 en 2013 et 14 en 2012).

L'intérim est le premier secteur en nombre de détachements, en totalisant 31182 déclarations, soit un quart des déclarations en 2016. Viennent ensuite les « autres secteurs » avec 25792 déclarations (20 % du total), le BTP avec 25157 déclarations (20 % du total) et l'industrie avec 23587 déclarations (18 % du total).

Huit pays de l'Union européenne concentrent près de 80 % des déclarations de détachement (hors transport) en 2016 : l'Espagne (17437), le Portugal (15866), l'Allemagne (14709), la Pologne (14624), la Belgique (10295), le Luxembourg (9963), l'Italie (9601) et la Roumanie (7935).

Les salariés détachés déclarés

Le nombre de salariés détachés inscrits dans les déclarations de prestations de services réalisées par les entreprises étrangères est de 354139 en 2016, soit une croissance de 24 %. Cela représente 68114 salariés détachés de plus qu'en 2015.

Les salariés détachés sont principalement issus des pays de l'Union européenne. Les salariés portugais représentent la première nationalité de main d'œuvre détachée en France (56745) devant les salariés de nationalité polonaise (46653), roumaine (35527), espagnole (30410), belge (25413), allemande (23605), italienne (23276) et française (20731). Ces huit nationalités concentrent à elles seules 74 % du flux de main-d'œuvre détachée en France en 2016.

Des actions de contrôle plus ciblées et de plus grande envergure

Les agents de contrôle, notamment ceux de l'inspection du travail et des URSSAF, sont confrontés à des situations de fraude plus difficiles à détecter, plus longues à instruire et qui ont souvent des implications financières beaucoup plus lourdes que les affaires de dissimulation de salarié plus classiques. Le simple constat de travailleurs non-déclarés sur un chantier peut mettre au jour une fraude délibérée aux règles du détachement, voire une véritable filière organisée de fraude. Aussi les infractions constatées sont-elles moins nombreuses mais les dispositifs frauduleux mis hors d'état de nuire de plus grande envergure, avec des enquêtes plus longues, des recherches approfondies et des collaborations nombreuses y compris à l'étranger. Le fait que 26 % des procès-verbaux ont eu une durée d'instruction supérieure à 6 mois en 2014 confirme cette évolution (21 % en 2011, 23 % en 2012, 25 % en 2013).

Avec une moyenne de 965 interventions par mois en 2017, la mobilisation de l'inspection du travail connaît un fléchissement en 2017 (1330 interventions en 2016, soit une baisse de 27 %) mais reste l'une des premières priorités de l'inspection du travail. Au total, 11 579 interventions ont eu lieu en 2017, dont 625 en dehors des horaires habituels de service (soirées, week-end...).

En 2017, les interventions concernent l'ensemble des secteurs d'activité, même si le BTP reste de très loin le premier secteur concerné (59 % des interventions), en raison des fraudes particulièrement importantes dans ce secteur, des alertes de la profession et de la multiplicité des intervenants faisant l'objet d'investigations (maîtres d'ouvrages et donneurs d'ordre, multiples rangs de sous-traitance...). Les services représentent 18 % des interventions, l'industrie 15 % et l'agriculture 8 %.

En outre, la montée en puissance extrêmement forte des amendes administratives, introduites par la loi du 10 juillet 2014, se poursuit. En 2016, 453 amendes (titres émis) avaient été prononcées pour un montant de 2,4 millions d'euros. En 2017, 1034 amendes ont été mises en recouvrement pour un montant de 5,9 millions d'euros. Sur ces sommes, 882 000 euros ont été recouvrées pour l'exercice comptable 2016, soit un taux de recouvrement de 36 %, et 3,2 millions d'euros pour 2017, soit un taux de recouvrement en progression de 53,46 %.

Ces amendes sanctionnent le non-respect des formalités déclaratives liées au détachement de travailleurs en France : envoi d'une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail et désignation d'un représentant en France, ainsi que le défaut de vigilance des donneurs d'ordre. Pour rappel, le montant maximal de l'amende est fixé à 2 000 € par salarié concerné avec un plafond initial de 10 000 €, relevé ensuite à 500 000 €.

Sur l'échantillon des amendes analysées, le montant moyen par manquement et par salarié s'établit à 1240 euros tandis que le montant moyen par manquement est de 5103 euros.

45 % des amendes prononcées sont supérieures à 1000 euros et 29 % sont au quantum de 2 000 euros.

Toutefois il est intéressant de noter que le montant moyen de l'amende par salarié a significativement baissé depuis 2015. Enclines à sanctionner sévèrement au démarrage pour modifier les comportements (sous déclaration des détachements), les DIRECCTE ont été ensuite amenées à mieux moduler leurs décisions au regard de la gravité des manquements.

Le BTP représente 75 % des amendes prononcées.

65 % des amendes sont notifiées aux prestataires et 35 % aux donneurs d'ordre et aux maîtres d'ouvrage, ce qui traduit la volonté délibérée du Ministère du travail de faire respecter les règles du détachement.

Enfin, au plan pénal, chaque mois en moyenne, 149 infractions ont été relevées par procès-verbal pour non-respect des règles relatives au détachement. Les infractions relevant de la catégorie du travail illégal – qui sont aussi les plus complexes en matière de fraudes au détachement – représentent 78 % des infractions relevées par PV.

Une coopération internationale renforcée

Afin de faire face à l'intensification du recours à la prestation de services internationale, les États membres de l'Union européenne ont développé leur coopération administrative par le canal des bureaux de liaison mis en place dans 28 États membres. Les agents de contrôle des différentes administrations peuvent saisir le bureau de liaison national ou les bureaux de liaison déconcentrés. Outre une forte hausse des saisines de ces bureaux de liaison par les administrations en charge de la lutte contre la fraude, l'amélioration du délai de traitement des informations accroît sensiblement l'efficacité de cette coopération.

La France a mis en place d'une part un bureau de liaison national situé à la DGT, et d'autre part des bureaux de liaison déconcentrés en charge des échanges avec les pays frontaliers (Italie, Espagne, Belgique, Luxembourg et Allemagne). Le bureau de liaison assure plusieurs fonctions complémentaires :

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

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

Le projet « Eurodétachement », financé par la commission européenne, vise à améliorer les coopérations transnationales entre les acteurs (et plus particulièrement les autorités publiques) sur la question du détachement des travailleurs. Une plateforme d'échange, d'apprentissage mutuel et de

stimulation, présidée par la Commission européenne, a été installée en mai 2016 afin d'intensifier les coopérations entre pays européens contre la concurrence sociale déloyale. Elle est composée de 28 représentants, d'un représentant de la commission, de quatre représentants partenaires sociaux au niveau interprofessionnel européen, et de 20 observateurs (OIT, EU-OSHA, partenaires sociaux sectoriels, représentants de l'EEE). Ses activités se sont déployées depuis fin 2016.

3 - Santé, sécurité : deux objectifs constants

L'action de prévention des risques en milieu de travail assurée par les services d'inspection porte principalement sur les dispositions de la quatrième partie du code du travail, intitulée « Santé et sécurité au travail »⁷⁸. Elle concerne les donneurs d'ordre, les employeurs, ou leurs représentants, les travailleurs, ou les intervenants de toute sorte, qui sont « producteurs de risque », principalement par négligence, à la fois des règles de l'art et des règles de droit, mais aussi les acteurs de la prévention. Elle implique un flux continu d'interventions courantes, s'inscrivant dans les missions permanentes de l'inspection du travail, par exemple les enquêtes sur les accidents graves ou récurrents, la surveillance des expositions à un grand nombre de risques, les visites de chantiers, sans oublier des interventions de simple vigilance « de routine » ou suggérées par des informations significatives. Mais elle appelle aussi des actions systémiques, parfois d'ampleur régionales ou départementales, plus rarement nationales, pour mettre l'accent sur les priorités d'action.

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

- Informer sur les devoirs de chacun vis-à-vis des risques et disqualifier les stéréotypes minimisant la responsabilité et le pouvoir d'agir sur les risques : les risques peuvent être identifiés, évalués et combattus.
- Inciter à une professionnalisation de la prévention dans l'entreprise : contrôle interne, veille, observation, enquête, traçabilité, formation, audit, retours d'expérience, valorisation de l'expertise des travailleurs et de leurs représentants, évaluation, appui sur la culture « maison ».
- Animer : la prévention dépend beaucoup de la qualité des relations entre parties prenantes : le dialogue social entre travailleurs et employeurs, les coopérations avec les professionnels de la prévention. Les acteurs de la santé au travail ont chacun leurs forces et leurs faiblesses, mais c'est leur interdépendance qui est le facteur essentiel de la prévention.

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

II - L'activité de l'inspection du travail en 2017

Cette activité s'exprime tout particulièrement lors d'assistance de l'agent de contrôle aux réunions du CHSCT dans les entreprises qui y sont assujetties.

La santé et la sécurité sont historiquement des objectifs structurants des métiers de l'inspection du travail française. Elles ne prêtent généralement à aucune contestation sérieuse, d'autant que les interventions sont souvent efficaces immédiatement. Mais ni la crainte du risque, ni l'argument du caractère impératif des règles, ni le rapport entre le coût de l'investissement dans la prévention et le coût de l'accident, ni la pédagogie mise en œuvre par l'inspection du travail et les autres préventeurs ne corrigent à eux seuls certains comportements face au risque. L'utilisation des pouvoirs coercitifs et répressifs de l'inspection du travail reste donc incontournable.

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

Le troisième Plan de santé au travail constitue la feuille de route des acteurs institutionnels de la santé au travail en matière de prévention pour la période de 2016 à 2020. Les services territoriaux poursuivent d'année en année leurs interventions en milieu de travail, notamment sur des priorités comme les accidents du travail, la prévention des chutes et de l'exposition aux fibres d'amiante.

La déclinaison régionale du plan santé au travail par les Direccte et Dieccte

L'année 2017 a marqué l'aboutissement de l'élaboration de l'ensemble des plans régionaux santé au travail (PRST). Dix-sept régions ont validé leur plan comportant une trentaine d'actions en moyenne sur une dizaine de thématiques, reprenant en toile de fond les grands axes du PST3 national et développant quelques actions plus spécifiques aux problématiques des territoires. Au total, 507 actions sont déployées sur l'ensemble du territoire métropolitain et d'Outre-mer. Le dialogue a été constructif et dense avec l'ensemble des partenaires sociaux et des préventeurs, avec la collaboration d'institutions publiques, associations, universités, et la mobilisation des services de santé au travail. La DGT anime un réseau de référents dans les Direccte afin de faciliter les échanges et remontées d'informations, apporter un appui technique et opérationnel.

Dans le même temps et en support à ce déploiement, un système d'information, le Système d'information du PST, a été développé et progressivement ouvert à l'ensemble des partenaires nationaux et régionaux concourant à la mise en œuvre des actions nationales et régionales. Il vise à leur permettre d'avoir une vue d'ensemble des démarches conduites, d'effectuer des recherches, voire prendre des contacts sur des thèmes précis, et connaître l'état d'avancement et de réalisation des travaux engagés au niveau national et sur les territoires.

Interventions et suites à contrôle en matière de santé et sécurité

	2017
Nombre d'interventions (tous sujets)	262 000
% d'interventions en santé & sécurité	42 %
Nombre d'observations en santé & sécurité	67 400
Nombre de mises en demeure et arrêts de travaux	9 958
Nombre de référés en santé & sécurité	11
Nombre de PV en santé & sécurité	1 612
Nombre de sanctions administratives en santé & sécurité	234*

* Dispositif mis en œuvre à partir du second semestre 2016
Source DGT

Prévention, information, formation

Sur l'évaluation des risques

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

Danger grave et imminent

Repérer et écarter à temps les situations de danger grave et imminent incombent aux employeurs à travers l'évaluation et la prévention, aux travailleurs à travers le droit d'alerte et de retrait (Article L.4131-1 du code du travail), et aux agents de l'inspection du travail à travers leurs constats et décisions d'arrêt de travaux ou d'activité.

Le droit d'alerte et de retrait des salariés

L'exercice du droit d'alerte et de retrait n'est pas un phénomène marginal : il arrive à un salarié sur 10, près d'un ouvrier sur cinq, d'interrompre son travail ou de se soustraire à une tâche, au moins une fois dans l'année, dans le but de sauvegarder sa santé ou sa sécurité. Le retrait est plus fréquent dans les transports, la production et la distribution d'énergie, la santé, le bâtiment, mais tous les secteurs d'activité sont concernés.

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

L'arrêt de travaux ou d'activité ordonné par l'agent de contrôle

L'arrêt de travaux ou d'activité est une décision administrative qui permet de faire cesser immédiatement l'exposition d'un salarié à un risque grave pour sa santé ou sa sécurité. Il concerne un nombre limité de situations, étendu par l'ordonnance du 7 avril 2016 : les risques de chute de hauteur, d'ensevelissement, d'insuffisance de protection d'un équipement de travail, d'exposition à un risque électrique grave ou à l'égard d'un produit dangereux, telle que l'amiante ou autre agent cancérigène, mutagène, reprotoxique. La décision d'arrêt notifiée à l'employeur ou à son représentant permet également d'inviter un salarié à se retirer de la situation qui l'expose à un risque. Chaque année, plusieurs milliers d'arrêts de travaux ou d'activité sont ainsi notifiés pour soustraire un ou plusieurs travailleurs à des dangers graves et imminents. L'inspecteur du travail dispose aussi de la faculté de saisir le juge, par voie de référé, pour faire cesser une situation particulièrement dangereuse.

Accidents et maladies professionnelles

Une baisse globale de la sinistralité est constatée d'année en année, mais elle ne concerne pas tous les risques ni tous les secteurs. Adossée à une amélioration de la réglementation, l'action préventive et correctrice en milieu de travail, notamment celle de l'inspection du travail sur certains sujets prioritaires (chutes de hauteur, amiante), ainsi que la mobilisation des professionnels, produisent des résultats perceptibles. L'aggravation de la sinistralité dans

certaines secteurs et risques invite à poursuivre les efforts notamment s'agissant du secteur des services à la personne, de l'intérim, des cancers d'origine professionnelle.

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

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

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

Si une part significative des maladies contractées suite à une exposition professionnelle continue à échapper au dispositif de reconnaissance des maladies professionnelles, le nombre de maladies professionnelles déclarées et reconnues tend à diminuer dans l'ensemble, mais les tendances sont différentes selon le type de pathologie. Les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les maladies liées à l'amiante (87 % et 7 % des maladies professionnelles) reculent de 4,1 % et 9,5 % tandis que les autres cancers professionnels et les maladies dites « hors tableau » sont en hausse⁷⁹. Les pathologies psychiques prises en charge comme maladies professionnelles augmentent de 40 %, mais sur un faible nombre de cas. Cette hausse peut s'expliquer pour partie par une visibilité accrue de ces pathologies et un meilleur accès à la procédure de reconnaissance. La hausse de 10,1 % des cancers hors amiante incite à renforcer l'action préventive notamment sur l'exposition aux substances chimiques. Le Plan santé au travail 2016-2020 inscrit celle-ci parmi les risques prioritaires.

Les enquêtes relatives aux accidents du travail

Chaque année, plus de 600 000 accidents du travail sont déclarés. Informé d'un accident du travail grave ou mortel (1300 en moyenne par an), l'agent de contrôle de l'inspection du travail a l'obligation d'agir et d'enquêter (article R. 8124-28 du code du travail) et, chaque année, ce sont quelques 1500 enquêtes qui sont menées dans ce cadre. Ces enquêtes sont parfois complexes techniquement et juridiquement, et nécessitent des capacités d'écoute, d'observation et de discernement dans un contexte émotionnel difficile.

79. Chiffres de 2016

Dans un contexte global de baisse lente de la sinistralité, l'inspection du travail reste très active sur la recherche des causes et des moyens de prévention des accidents du travail. Ceux-ci, toutes gravités confondues, ont occasionné 10 850 enquêtes en 2017 (7 300 en 2016).

Les risques associés à la manutention manuelle poussés à leur paroxysme

Deuxième cause globale de mortalité, l'infarctus frappe régulièrement dans le périmètre de l'entreprise, le plus souvent sans lien avéré avec le travail ; mais certains cas incitent à y regarder de plus près. Une enquête très soignée a ainsi permis la mise en œuvre d'une procédure pénale sur le cas d'un accident mortel dans lequel les circonstances premières pouvaient rendre difficile la détermination d'un manquement en lien direct avec le décès de la victime. En 2016, entre Noël et le Nouvel an, un manutentionnaire intérimaire, en mission depuis deux semaines chez un grossiste en fruits de mer, s'évanouissait sur le quai de chargement, puis mourait en quelques instants. Cet « incident » (selon les termes du représentant de l'entreprise lors de la réunion du CHSCT) avait attiré une large attention avec bientôt des résultats indiscutables. Le contexte multifactoriel, fait de précarité, de manutention manuelle de charges dans le froid, l'humidité, en horaires décalés et rallongés, pouvait être mis en cause ; mais en se procurant, conformément aux dispositions de l'article L.8113-5 du code du travail, l'ensemble des bons de commande des semaines d'activité exceptionnelle de fin d'année, l'agent enquêteur a pu transmuier des présomptions intuitives en faits objectivés et significatifs. Il a reconstitué quel nombre et quel poids exact de colis de crustacés avaient été manutentionnés, suivant quelle cadence, jour par jour, à la force du corps, aidé d'un simple transpalette manuel. À partir du 12 décembre, le nombre des bons de commande dépasse 100 chaque jour dans l'établissement, puis atteint jusqu'à 175 avant Noël. Le jour de l'infarctus, 28 décembre, 138 bons de livraison sont émis, pour 18 522 colis équivalents à 249 palettes d'un poids total de 46 tonnes. Durant les deux heures précédant sa mort, l'intérimaire manutentionne à lui seul 943 boîtes et 162 cartons d'un poids total de 3,3 tonnes. Ces excès ont été verbalisés, principalement pour manquement à l'organisation et à l'utilisation de moyens réduisant la manutention manuelle de charges. Les dépassements des durées quotidiennes et hebdomadaires de travail pour 38 autres salariés ont donné lieu à une amende administrative de 19 000 €.

Les procureurs de la République diligent des enquêtes sur les accidents les plus graves. Mais dans une grande proportion des cas, notamment lorsque les conséquences ont été de gravité moyenne, et sauf enquête du CHSCT, l'inspection du travail est seule à entreprendre une analyse des causes au

regard de la réglementation en matière de prévention des risques. Ceci occupe une fraction non négligeable de son temps d'intervention, une partie des cas nécessitant des investigations poussées.

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

La contribution au plan « JAMACH⁸⁰ » de surveillance du marché des ponts élévateurs

Suite au constat de risques graves voire mortels affectant des ponts élévateurs de véhicules non conformes, mis en service ou en vente dans l'Union européenne, le groupe de travail européen sur les machines a initié une action conjointe de surveillance du marché. L'objectif était de contrôler divers modèles de cet équipement au moment de leur mise sur le marché ou peu de temps après leur installation chez l'utilisateur afin de s'assurer de leur conformité aux exigences essentielles de santé et de sécurité de l'annexe I de la directive machines 2006/42/CE. La Belgique, le Danemark, la France, l'Irlande, le Luxembourg, Malte, la Lettonie, la Suède et le Royaume-Uni ont participé. Deux catégories de ponts élévateurs ont été ciblées : pont à deux colonnes et ponts ciseaux. 47 modèles ont été inspectés. En France, huit modèles ont été contrôlés, dont six repérés grâce aux DIRECCTE et deux achetés directement par internet pour des contrôles approfondis, potentiellement destructifs. De nombreuses non-conformités ont été mises en évidence dont certaines majeures comme un défaut de protection contre le cisaillement (exigence 1.3.7 de la directive 2006/42/CE), ou un vice de conception exposant les véhicules soulevés à glisser ou tomber du pont (exigence 4.1.2.6 de la même directive). Des courriers ont été adressés aux fabricants au moyen du dispositif national « Madeira » de signalement des machines dangereuses ; des actions de l'inspection du travail en lien avec la DGT se poursuivent auprès des fabricants en vue d'une mise en conformité des ponts. Les équipements repérés non conformes et dangereux sont signalés au public dans le réseau d'alerte européen RAPEX, accessible en ligne à tous les consommateurs.

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

80. Abréviation de *Joint Action MACHine*

Des équipements négligés dans l'arboriculture fruitière

Un agent de la section agricole des Deux-Sèvres s'est engagé dans une série de contrôles assortis de recommandations justifiées par l'occurrence d'accidents de plateformes mobiles élévatrices de personnes, dont certaines se sont même renversées avec du personnel à bord. Une quinzaine de vergers appartenant à onze établissements ont été visités pendant les périodes de taille, de pose et de retrait de filets anti-grêle, et de cueillette des pommes. Sur 27 plateformes mobiles élévatrices de personnes de différentes marques, aucune n'avait fait l'objet d'une vérification périodique ; la plupart présentaient des défauts d'entretien manifestes : barre de sécurité démontée à l'avant, réservoir de liquide de frein vide, ou frein de service démonté, frein de stationnement inopérant, fonctions des différentes commandes non identifiées, garde-corps détérioré. À l'encontre d'une entreprise qui n'avait pas donné suite aux observations écrites, un procès-verbal a pris acte de la mise à disposition d'équipement sans vérification de conformité et d'équipement ne permettant pas de préserver la sécurité. Le contrôle périodique omis a finalement été réalisé sur 22 plateformes sur les 27 ; or, malgré quelques remises en état effectuées entre la visite de l'agent et la venue du vérificateur, aucune des 22 plateformes mobiles n'a été déclarée conforme. Petit à petit, des plans de mises en conformité sont mis en œuvre ; grâce à des contre-visites, une amélioration s'annonce : barres de sécurité remontées, freins remis en état, marches d'accès aux plateformes et garde-corps réparés. Une « campagne » individuelle de contrôle, patiente et progressivement efficace.

Risques d'exposition

Sur le risque chimique

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

Les substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) sont parmi les plus nocives. L'exposition aux produits CMR dans le cadre du travail concerne de nombreux secteurs d'activité. Plus de 10 % des salariés, environ 2 250 000 personnes, ont été exposés à au moins un produit de ce type pendant la dernière semaine travaillée⁸¹. Cependant, entre 2003 et 2010, la proportion de salariés exposés aux CMR et les niveaux d'exposition (durée et intensité) a globalement diminué ; les mesures de protection ont été renforcées.

81. Source : DARES, sur des chiffres de 2010.

L'inspection du travail contrôle le respect de la réglementation visant à réduire les expositions et à assurer la traçabilité de l'exposition des salariés. Les actions engagées les années précédentes dans le cadre de campagnes se poursuivent.

L'exposition aux risques chimiques dans les conteneurs et autres contenants de marchandises

Un guide méthodologique traite du contrôle de l'exposition aux risques chimiques dans les conteneurs et autres contenants de marchandises, principalement sur le geste professionnel. Le guide est issu d'un travail mené depuis 2015 avec des agents de contrôle, un médecin inspecteur du travail et des ingénieurs de prévention des Direccte. Il permet de mieux appréhender et contrôler ce risque particulier présent dans les conteneurs et autres contenants de marchandises (cartons etc.), du fait notamment de la fumigation dont ils ont fait l'objet pour éliminer les organismes nuisibles à la conservation des marchandises ou vecteurs de maladies, et qui peut exposer les travailleurs à des effets immédiats et/ou différés sur leur santé. Des repères sont apportés sur les situations d'exposition, les secteurs d'activité et les principaux agents chimiques dangereux concernés, ainsi que sur le rôle des différents acteurs concernés tout au long de la chaîne logistique (du navire jusqu'à la plateforme logistique et les réserves de magasins de vente).

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

Une huile de décoffrage « bio » douteuse

Lors d'une journée de contrôle, les agents du Tarn ont constaté l'utilisation par une entreprise du bâtiment d'une huile de décoffrage présentée comme « bio végétal » et sans CMR. L'utilisateur était ainsi induit à croire qu'il se servait d'une substance sans danger, malgré le pictogramme pulmonaire et la phrase de risque H304 : « potentiellement mortel en cas d'ingestion et de pénétration dans les voies respiratoires ». Le fabricant propose aussi des pulvérisateurs à main, mais pas d'équipements de protection ; et le label « bio » suggère que le produit n'est pas nocif. Or, si l'huile est bien d'origine végétale, les adjuvants hydrocarbures sont hautement toxiques. Une fois son attention attirée par ces contradictions, l'entreprise de bâtiment a décidé de remplacer cette huile de décoffrage par une autre en principe moins nocive. L'unité de contrôle a informé l'ingénieur régional de prévention chargé du risque chimique à la DIRECCTE ; un rapprochement avec le pôle C de la DIRECCTE d'Occitanie (compétent en matière de concurrence, consommation et répression des fraudes) était prévu pour des vérifications en matière de commercialisation du produit.

La priorité donnée aux risques liés à l'amiante

Dans le domaine du risque chimique, l'inspection du travail exerce une vigilance particulière sur le risque différé résultant de l'inhalation de fibres d'amiante libérées dans l'atmosphère. Les services constatent des différences parfois importantes dans l'implication des professionnels pour la mise en œuvre des nouvelles règles de protection.

En complément de l'information nationale, les Direccte mettent le plus d'information possible à la disposition des agents et des usagers. Des pages dédiées à l'amiante figurent dans les sites intranet et internet des Direccte, comprenant l'ensemble des productions documentaires.

La prévention du risque lié aux matériaux contenant de l'amiante (MCA) est confrontée à des situations complexes, instables, avec des intervenants multiples et des imprévus vis-à-vis desquels les services sont amenés à tenir à jour leurs informations, et à concevoir les interventions adaptées. La dispersion et la mobilité des intervenants amènent les agents de différentes Direccte à coopérer dans l'urgence, avec l'appui des cellules pluridisciplinaires. Les services suivent de façon continue l'évolution de leurs propres constats. Les plans de retrait de MCA apparaissent souvent éloignés des exigences de la réglementation, de même que les procédures en cas d'intervention en présence d'amiante sans retrait. Les signalements de non-respect des observations témoignent de la tendance à réaliser les travaux de façon précipitée et non-conforme. La prévention sur d'importants chantiers de réhabilitation est gênée par les nombreux dysfonctionnements des entreprises et des diagnostiqueurs de MCA. Le repérage avant travaux est trop fréquemment inadéquat : diagnostics inadaptés (par exemple le dossier technique amiante substitué abusivement au diagnostic avant démolition), voire absents sur la présence de MCA. Nombre de plans de retrait, loin de présenter les spécificités du chantier et d'en déduire les modes opératoires qui conviennent, sont en réalité des plans type interchangeables. L'applicabilité de l'une ou l'autre des parties de la réglementation⁸², soit celle qui porte sur le retrait de matériaux, soit celle qui porte sur les interventions à proximité immédiate de matériaux amiantés et susceptibles de libérer des fibres à cette occasion, est un sujet d'imprécisions plus ou moins délibérées et un mobile pour dénaturer le descriptif des travaux. Pour les travaux de retrait d'amiante en extérieur (plaques de fibrociment), les règles élémentaires de protection, par exemple le sas de décontamination adapté, sont fréquemment éludées. La date de démarrage des travaux n'est pas systématiquement respectée et les modifications de date rarement signalées aux services, ce qui complexifie le contrôle des chantiers de désamiantage. Dans le secteur scolaire, la période des vacances est propice aux opérations de retrait menées en hâte. Enfin, un nombre non négligeable d'accidents graves ou mortels par chute de hauteur se produit lors de la déconstruction de toitures en plaques amiante-ciment, notamment sur des bâtiments agricoles ou industriels.

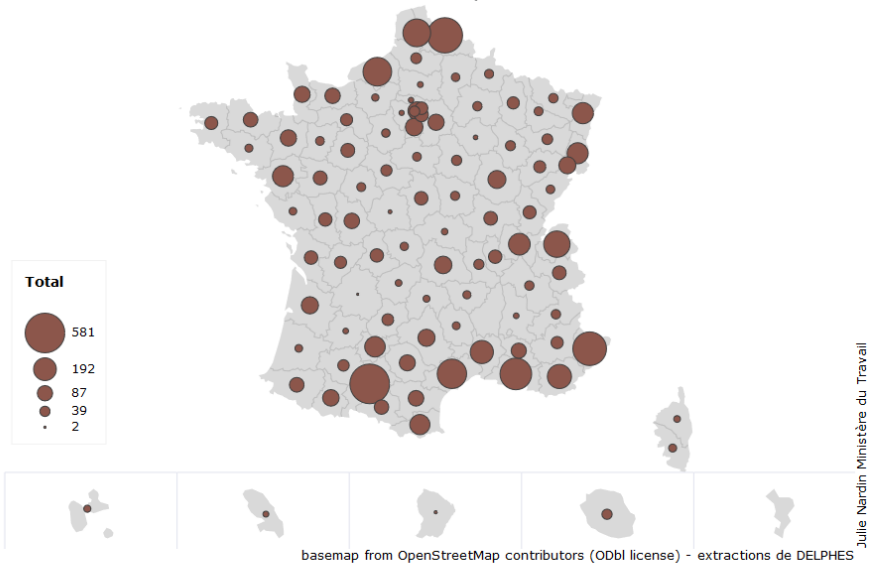
82. Familièrement désignées en abrégé par « sous-section 3 » et « sous-section 4 » (sous-entendu : de la section III -intitulée « Risques d'exposition à l'amiante »- du chapitre II du titre I du livre quatrième de la quatrième partie du code du travail).

Ce tableau de contexte général clairement insatisfaisant, s'agissant d'une substance particulièrement difficile à maîtriser, n'exclut pas que les services mènent des actions efficaces. Ils restent régulièrement sollicités par les problèmes qui surgissent du fait de la présence imprévue d'amiante dans l'environnement de travail. Le risque lié à l'amiante est la cible première d'intervention en matière chimique, conformément aux orientations pluriannuelles, et en raison de fréquentes sollicitations.

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

Ainsi, le niveau d'application de la réglementation amiante évolue positivement dans tous les secteurs. L'animation et la communication pour responsabiliser les maîtres d'ouvrages publics (centres de gestion, collectivités territoriales, bailleurs sociaux) et privés est décisive dans ce domaine.

Total interventions amiante par département français



Le séminaire « Prévention des expositions des travailleurs à l'amiante »

Le 10 octobre 2017, la DGT a organisé un séminaire intitulé « Prévention des expositions des travailleurs à l'amiante - Piloter, repérer, connaître, former, contrôler ». Cette journée, organisée en liaison avec l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB), a rassemblé un large public composé d'agents du système d'inspection du travail, de partenaires sociaux, de professionnels de l'amiante (entreprises, laboratoires, organisme de formation...) et de préventeurs. Elle a été l'occasion d'échanges concrets et riches entre le public et les intervenants, investis dans les différents chantiers normatifs, techniques ou réglementaires engagés par la DGT afin d'assurer l'effectivité de la réglementation. La matinée a ainsi été rythmée par une présentation par le pôle amiante de la DGT, du bilan de la mise en œuvre du décret du 4 mai 2012, des études et campagnes en cours ainsi que des perspectives d'évolution réglementaire à venir ; une table ronde sur la mise en œuvre du repérage avant travaux ; un témoignage d'une inspectrice du travail de la Direccte Bourgogne-Franche-Comté sur l'action de contrôle des organismes de formation de la sous-section 4 ; et une table ronde sur la création des titres professionnels du désamiantage.

Les premiers résultats de la campagne de mesurages sur chantiers, CARTO Amiante, qui a pour objectif d'établir une cartographie de l'empoussièrement aux fibres d'amiante des processus de travail les plus courants du BTP, en sous-section 4 ont été présentés l'après-midi. Cette action s'appuie actuellement sur l'analyse de près de 650 entreprises participantes. Elle a abouti à l'exploitation et la présentation des premiers résultats de six situations représentatives des interventions en la matière.

Dans plusieurs régions, des interventions sont parfois dictées en urgence par la découverte de chantiers de réhabilitation ou de maintenance mettant en contact avec des matériaux contenant de l'amiante.

Une opération auprès d'électriciens intervenant en présence potentielle d'amiante

Une Unité de contrôle de Côte-d'Or a interrogé 23 entreprises d'électricité employant cinq salariés et plus. Le risque amiante n'est pas mentionné dans la plupart des documents d'évaluation des risques. Lorsque le risque est évalué, cette évaluation est incomplète et ne mentionne pas les processus et les niveaux d'empoussièrement. Les entreprises déclarent intervenir *après retrait* des matériaux amiantés, -lorsque la présence d'amiante est connue- ; mais la question de l'ignorance préalable de la présence d'amiante reste sans réponse en l'absence de repérage avant travaux, notamment lors d'interventions chez des particuliers. Si les risques de santé liés à l'amiante sont connus, la réglementation et les moyens de protection le sont très peu, la formation est inexistante hormis dans une entreprise appartenant à un groupe d'importance nationale et employant plus de cent salariés. Lorsque des équipements sont mis à disposition, ils sont bien souvent incomplets ou inadaptés. Par exemple, si un aspirateur est fourni, il est dépourvu de filtre à très haute efficacité ; si c'est un masque, c'en est un jetable, etc. En revanche, toutes les entreprises contrôlées ont montré un certain appétit d'informations réglementaires et techniques, ce qui justifierait de mettre sur pied une offre d'information collective au niveau régional ou départemental. Cette opération pédagogique a été suivie de l'envoi d'un courrier d'observations exposant la réglementation et les points de vigilance. En réunion d'unité de contrôle, il a été acté de poursuivre cette action de sensibilisation sur d'autres corps d'état secondaires, plombiers chauffagistes, couvreurs, poseurs de sols, en ciblant à nouveau les entreprises de cinq salariés et plus.

Le plan d'actions interministériel amiante (PAIA), validé en décembre 2015 et défini pour trois ans à compter du 1^{er} janvier 2016, se décline en 5 axes et 23 actions visant à renforcer la communication et la diffusion de l'information (axe 1), améliorer et accélérer la professionnalisation (axe 2), faciliter et accompagner la mise en œuvre de la réglementation (axe 3), soutenir les démarches de recherche et développement sur l'amiante (axe 4) et définir des outils de suivi et d'évaluation (axe 5). Plusieurs actions de ce plan, notamment au sein de l'axe 3, sont intégrées aux actions 1-2 et 1-9 du 3^{ème} plan santé travail (PST3). Il s'agit notamment de celles se rapportant à la professionnalisation des acteurs de l'amiante, telle que l'élaboration de trois titres professionnels du secteur du désamiantage (opérateurs, encadrement de chantier et encadrement technique). L'ampleur des chantiers relatifs à la prévention des expositions des travailleurs à l'amiante a amené le ministère du travail à élaborer un

plan pluriannuel de prévention des expositions des travailleurs à l'amiante (2017-2020), avec les axes suivants :

- Des obligations de repérage avant travaux renforcées

Les enjeux du repérage de l'amiante avant d'engager des travaux sont considérables : la complétude des investigations en amont comme la détection d'amiante avant toute intervention constitue la première étape de l'évaluation des risques du donneur d'ordre qui définit sur cette base la faisabilité technique et économique de l'opération, la nature, le périmètre et le cadre juridique de celle-ci et choisit en conséquence une entreprise compétente pour effectuer les travaux. De plus, le donneur d'ordre devant communiquer le rapport de repérage de l'amiante aux entreprises répondant à son appel d'offre ou sa demande (article L.4412-2), celui-ci est également un élément central de l'évaluation des risques de l'employeur.

Cette démarche d'évaluation des risques du donneur d'ordre, tout comme celle incombant à l'employeur, est fondée sur la mise en œuvre des principes généraux de prévention (articles L.4121-1 et L.4531-1 du code du travail) et constitue une obligation majeure au cœur de la jurisprudence de la Cour de cassation, laquelle a posé en novembre 2002, par une série d'arrêts relatifs à l'amiante, l'exigence d'obligation de sécurité de résultat, la méconnaissance de cette obligation étant de nature à caractériser le délit de mise en danger de la vie d'autrui.

Le décret n° 2017-899 du 9 mai 2017, relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations crée une obligation explicite de repérage avant travaux. Des arrêtés à paraître en détermineront les modalités. Le non-respect de cette obligation sera sanctionné par une amende délictuelle ou administrative d'un montant maximum de 9 000 €. Dans l'attente des modalités d'application, le repérage avant travaux de l'amiante demeure exigé sur la base de l'article R. 4412-97 dans sa version issue du décret du 4 mai 2012 et des principes généraux de prévention.

- L'information

Un portail interministériel, hébergé sur le site du Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable (CGEDD, ministère chargé de l'environnement), a été ouvert en juillet 2017. Il constitue le vecteur de communication et de suivi actualisé du PAIA, permettant par des liens l'accès aux sites des quatre administrations porteuses et de leurs partenaires et opérateurs, garantissant ainsi aux usagers une information publique, fiable et gratuite en matière d'amiante. Ce portail interministériel vise également à faciliter et accompagner la mise en œuvre de la réglementation en proposant des guides, fiches, outils didactiques d'appropriation des bonnes pratiques dans chacun des domaines de compétences concernés. Le ministère du travail a contribué à la diffusion d'informations actualisées et la transparence de ses actions et de sa doctrine, à travers une page dédiée à l'amiante sur le site ministériel,

laquelle est très consultée et un bulletin d'actualités diffusé par messagerie aux acteurs de la filière.

- La professionnalisation des acteurs

La forte technicité requise pour les différents acteurs du domaine de l'amiante a conduit la DGT à engager, depuis plusieurs années, de nombreuses actions de formation des travailleurs (qualifiante ou à la prévention du risque amiante), ainsi qu'un accompagnement technique et juridique de ces professionnels avec l'appui de l'INRS et du COFRAC (plans d'actions laboratoires).

S'agissant de la formation à la prévention des travailleurs, le ministère du travail a organisé, entre 2009 et 2016, avec l'appui de l'INRS et de l'OPPBT, un dispositif de formation à la prévention qui a permis de former 180 formateurs et plus de 30 000 travailleurs, ainsi que 250 responsables techniques et qualité des organismes accrédités (OA) pour le contrôle des empoussièrtements.

- Le contrôle

La prévention des risques liés à l'inhalation de fibres d'amiante constitue un axe prioritaire de l'action du ministère du travail depuis plusieurs années, et a été à nouveau réaffirmé dans le cadre du programme 111 (amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail) de la loi de finances.

La DGT a souhaité poursuivre en 2017 l'action spécifique des « réseaux des risques particuliers » et mobiliser le système d'inspection du travail en vue d'une application effective de la réglementation amiante. Dans ce cadre, la DGT a notamment piloté une action de contrôle des organismes de formation des travailleurs intervenant sur des opérations dites de sous-section 4 (interventions susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante).

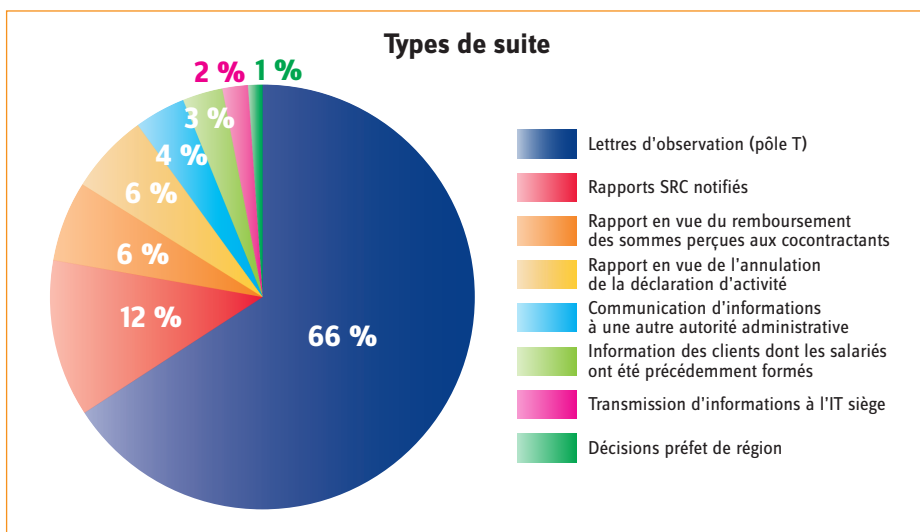
Cette action a mobilisé la plupart des DIRECCTE métropolitaines, qui ont pu mener un nombre de contrôles très important, visant parfois à l'exhaustivité des organismes de formation. Au total, 118 contrôles ont été effectués, pour 99 organismes de formation contrôlés. Cette action a été menée suite à la construction, par un groupe de travail national piloté par la DGT, d'outils de contrôle harmonisés et a intégré le principe d'un travail en collaboration entre les différents pôles (T, C et 3E) des DIRECCTE.

Cette collaboration a permis la réalisation de contrôles communs entre les agents de l'inspection du travail (Unités de contrôle et réseau des risques particuliers - RRP), du service régional de contrôle de la formation professionnelle (SRC) et des agents de la concurrence, consommation et répression des fraudes qui se sont révélés efficaces.

En effet, même si les services impliqués ont pu éprouver des difficultés pour repérer les organismes de formation (OF) concernés (dans la mesure où les OF formant à la sous-section 4 ne figurent sur aucune liste), et que ces contrôles, majoritairement administratifs, ont pu se révéler très longs, le bilan

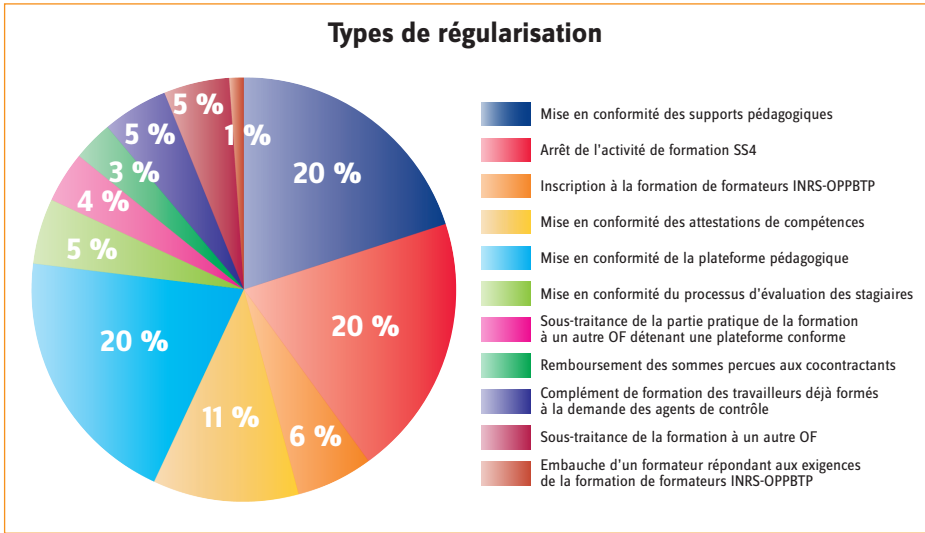
II - L'activité de l'inspection du travail en 2017

montre toutefois que ces contrôles communs ont eu l'intérêt de multiplier les types de suites possibles, et que les moyens d'action des autres services de contrôle pouvaient compléter très utilement ceux de l'inspection du travail (cf. graphique ci-dessous sur les différentes suites données aux contrôles).



Ces contrôles ont permis d'établir de nombreux manquements. Dans la plupart des cas les OF contrôlés ne disposaient pas des éléments de base leur permettant de délivrer une formation sous-section 4 conforme aux textes. Ainsi, 11 % des OF contrôlés n'avaient pas de plate-forme pédagogique. Et 67 % d'entre eux avaient une plate-forme qui s'est révélée non conforme. Il apparaît que cette action de contrôle, grâce à son déploiement national et à la coopération efficace entre divers services de contrôle, a permis une prise de conscience et une évolution dans le domaine de la formation sous-section 4.

Ainsi, la plupart des organismes de formation se sont engagés dans une mise en conformité et/ou dans l'amélioration de leur plate-forme pédagogique. Les actions de contrôle ont conduit ces organismes de formations à modifier leurs supports et les plateformes pédagogiques et, dans certains cas, à augmenter les ateliers de mise en pratique. Certains organismes se sont également engagés dans le renforcement des formations suivies par les formateurs. À défaut de pouvoir régulariser (absence de plate-forme par exemple), plusieurs OF ont préféré renoncé à délivrer cette formation (cf. graphique ci-dessous).



Notons que l'efficacité des collaborations entre les différents acteurs des contrôles a aussi été appréciée par les organismes de formations et a permis une meilleure écoute de leur part.

Les agents de contrôles constatent de réels progrès malgré une situation encore insatisfaisante, et les difficultés récurrentes à repérer les organismes délivrant effectivement ce type de formations.

Contrôle de la mise sur le marché d'un produit contenant de l'amiante : les « quads » de marque X (DIRECCTE Auvergne Rhône-Alpes)

La société « X », dont le siège social se trouve aux États-Unis, fabrique ou fait fabriquer et commercialise des véhicules terrestres à moteurs, dont des *quads* pour enfants, qui sont produits à Taïwan avec des pièces chinoises, notamment les éléments de friction.

Certains de ces jouets contiennent des pièces amiantées et une procédure a été lancée au sein de l'Union européenne (RAPEX) pour rappeler ces véhicules et en interdire la vente et la réparation.

L'inspection du travail de Haute-Savoie, où se situe le siège de la société X France, et le réseau régional spécialisé dans l'amiante de la Direccte Auvergne-Rhône-Alpes ont mené des actions auprès de l'entreprise qui ont permis de dresser un état des lieux quant aux véhicules et pièces concernées, d'engager l'entreprise dans une démarche d'amélioration de son évaluation des risques et

de définir des mesures correctives. Le désamiantage des véhicules est organisé sur un site fixe, l'opération étant traitée en sous-section 3.

Par ailleurs, l'information a été diffusée à l'ensemble des Direccte et des contrôles ont été réalisés dans des concessions de la société X (ainsi que celles de la société Y, dont certains modèles comportent des pièces du même fournisseur chinois que ceux de marque X), en Auvergne-Rhône- Alpes et dans d'autres régions. La direction départementale de la protection des populations a été associée. Le site fixe de désamiantage a lui aussi été contrôlé.

En conclusion, cette action a permis de s'assurer du désamiantage de tous les quads remis dans les différentes concessions en France. À la suite de l'information du client par courriels et retour des quads aux concessions, ces derniers ont été transportés en centres fixes de traitement de l'amiante, désamiantés et ramenés en concession pour remontage d'éléments non amiantés. Ce principe de désamiantage dans un centre fixe a d'ailleurs été repris par la société X en Allemagne et Pologne.

Ce dossier reste néanmoins d'actualité pour les services, s'agissant notamment de l'exposition des salariés des concessions ayant effectué des réparations sur des pièces amiantées, mais aussi de la situation des autres entreprises qui commercialisent le même type de véhicule.

La prévention des risques de chutes de hauteur

Les victimes d'accidents graves ou mortels par chute sont majoritairement les ouvriers couvreurs, les charpentiers, les façadiers d'entreprises de petite taille (0 à 20 salariés). Une chute se produit toutes les 5 minutes. Les accidents sont majoritairement de trois sortes : chute à travers un toit dont le matériau est fragile, chute dans le vide sur les extérieurs, chute dans un trou/trémie fenêtre, ou dans un escalier. Les principales causes des chutes de hauteur sont l'absence de protections collectives (échafaudages, plateformes sans garde-corps), l'absence de protections individuelles (harnais), un matériel défectueux ou mal utilisé (mauvais point d'ancrage).

Dans la construction, les sous-secteurs des travaux de charpente et des travaux de couverture présentent statistiquement un risque d'accident particulièrement élevé, supérieur à 75 accidents par million d'heures rémunérées, soit plus de trois fois le taux de fréquence moyen⁸³.

La prévention du risque de chute de hauteur n'est plus une campagne comme celle organisée avec succès en 2014-2015 sur le thème « *Travaux en hauteur, pas*

83. Source : Dares.

droit à l'erreur », mais une priorité permanente, reconduite durant plusieurs années. Elle est une action majeure du système d'inspection et de ses partenaires (OPPBT, CNAMTS, INRS, MSA, notamment) qui luttent contre un risque professionnel dont la sinistralité reste élevée. La prévention des chutes a une place importante dans l'activité des pôles T. Des contrôles en série, organisés en collectif, obtiennent des résultats en termes de mobilisation et d'impact. Comme sur d'autres sujets, l'information et le contrôle sont étroitement mêlés. Les plans d'actions des DIRECCTE articulent ainsi des opérations très variées : information et sensibilisation d'un large public souvent en partenariat avec les organismes de prévention et de contrôle ; sensibilisation des parquets, des services de police, des branches professionnelles ; organisation de journées dans les chantiers, envoi de courriers aux architectes, aux syndicats, aux entreprises, manifestation et expositions ; accompagnement de l'action des services d'inspection du travail (avec les ARACT), soutien à l'établissement du document unique d'évaluation des risques pour des entreprises du BTP, élaboration de fiches de contrôle ; journée régionale mensuelle ou trimestrielle de contrôles simultanés ; communication par internet régional, documents, plaquettes, diffusion des résultats des contrôles, etc.

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

Une présence renforcée sur les chantiers de bâtiments et de travaux publics

Les types de chantiers sont très variés, depuis la simple construction d'une maison jusqu'à celle d'ouvrages d'art uniques, d'éoliennes, la réhabilitation en présence d'amiante ou la pose de panneaux photovoltaïques. Aussi les risques sont-ils nombreux, et les conditions de travail plus dures qu'ailleurs, notamment en lien avec les facteurs climatiques. Les contrôles des chantiers représentent environ la moitié de l'ensemble des contrôles opérés sur les lieux de travail par l'inspection du travail. Un nombre élevé de constats d'infractions se concentre sur le non-respect des obligations relatives à la coordination de sécurité et protection de la santé (SPS), le risque de chute de hauteur, notamment sur les toitures en plaques de fibrociment, le risque de contact avec les lignes électriques aériennes ou souterraines, l'utilisation dangereuse d'appareils de levage.

Les chantiers de démolition ou de construction, mêmes les plus ordinaires, se caractérisent par des obligations spécifiques à respecter et par une pluralité d'acteurs. Aussi les services d'inspection du travail y ont une présence assidue et mènent des contrôles différenciés, que ce soit vis-à-vis des maîtres d'œuvre,

des maîtres d'ouvrage, des coordonnateurs de sécurité, des entreprises titulaires de marchés, des sous-traitants, des travailleurs indépendants. Ces derniers, comme les employeurs lorsqu'ils exercent directement une activité sur un chantier du bâtiment ou de travaux publics sont soumis à certaines dispositions du code du travail en matière de santé et sécurité au travail.

Le travail des jeunes⁸⁴

Public prioritaire tout à la fois des politiques de l'emploi et de la prévention des risques professionnels, les jeunes travailleurs font l'objet de mesures de prévention qui tiennent compte de ces deux enjeux.

Les réformes récentes portant sur la protection des jeunes travailleurs ont recherché un équilibre entre simplification et protection renforcée, afin de favoriser leur accueil par les entreprises tout en réduisant une sinistralité très élevée : la fréquence des accidents du travail des salariés de moins de 20 ans est en effet particulièrement élevée, notamment du fait de leur manque d'expérience et d'un état de vulnérabilité qui semble inhérent au jeune âge ; la fréquence des accidents du travail décroît ensuite fortement l'âge venant⁸⁵. Aux termes du décret n° 2015-443 du 17 avril 2015, l'employeur souhaitant affecter des jeunes à des travaux réglementés pour les besoins de leur formation professionnelle doit transmettre à l'inspection du travail, préalablement à leur affectation au poste de travail, une déclaration de dérogation aux travaux interdits. Cette mesure déclarative remplace l'ancienne procédure de demande de dérogation aux travaux interdits. Par ailleurs, les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques (évaluation des risques, mise en place de mesures préventives, information et formation des jeunes avant leur affectation) sont renforcées conformément aux dispositions de la directive européenne 94/33/CE du 22 juin 1994. L'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail confie à l'inspection du travail le pouvoir de prononcer le retrait d'affectation immédiat d'un jeune de moins de 18 ans s'il se trouve affecté à un travail interdit ou à un travail réglementé dans des conditions l'exposant à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le Directeur a de son côté le pouvoir de prononcer la suspension puis la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage de tout jeune de moins de 18 ans dans l'hypothèse où est constaté un risque sérieux d'atteinte à sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou morale. Ce dispositif d'efficacité immédiate s'appliquait antérieurement aux seuls apprentis. La publication du décret d'application en assurera la bonne mise en œuvre.

84. Sur ce sujet, voir aussi les rapports au BIT des années antérieures.

85. DARES (étude de juillet 2016).

Un autre domaine d'intervention : les risques psycho-sociaux ou socio-psychiques

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

Le recours à la sanction pénale dans un nombre significatif de cas aboutit à des condamnations théoriquement dissuasives ; mais elle a parfois pour effet de figer des situations devenant chroniques, alors que l'objectif à privilégier est de les dénouer malgré leur complexité.

Les suicides et tentatives de suicide en rapport avec le travail⁸⁶ traduisent avec le plus d'acuité ces risques. Ils font l'objet d'attention, de signalements et d'enquêtes systématiques.

Les services rappellent dans les entreprises la nécessité de l'évaluation des risques psycho-sociaux et des mesures correctrices, mais la prévention, même tertiaire, de ces risques reste encore souvent peu élaborée. Dans l'activité de contrôle, les risques psycho-sociaux constituent parfois un révélateur et une « entrée » globale pour appréhender et traiter un ensemble apparemment hétéroclite de dysfonctionnements. Les services interviennent ainsi plutôt en second rang sur ce thème, et par ailleurs l'incitation à négocier peut être un outil adéquat.

Les services de contrôle et de renseignement continuent d'être sollicités très régulièrement par des problèmes de souffrance au travail et de harcèlement moral. Les enquêtes des agents de contrôle se heurtent à de nombreuses difficultés : la confidentialité des plaintes, des constats extrêmement difficiles des faits allégués, l'immatérialité de la plupart des faits délictueux, le coût des enquêtes en termes de temps, l'impossible satisfaction des attentes de certains salariés qui souhaiteraient que l'inspection du travail trouve une solution à leur mal être, etc. Malgré ces obstacles, l'intervention globale se manifeste par une verbalisation assez fréquente qui s'ajoute aux rapports et signalements de faits adressés aux procureurs de la République, aux observations adressées aux responsables d'établissements, ainsi qu'aux mises en demeure notifiées par les Directeurs régionaux sur rapports des agents de contrôle.

86. Le Directeur général du travail est membre de l'Observatoire national du suicide créé auprès du ministre chargé de la santé par le décret n° 2013-809 du 9 septembre 2013. L'Observatoire, indépendant et pluridisciplinaire, a pour mission de coordonner et d'améliorer les connaissances sur le suicide et les tentatives de suicide, d'évaluer l'effet des politiques publiques en matière de prévention du suicide, de produire des recommandations, notamment en matière de prévention.

Majoration de cotisation pour risques psycho-sociaux intenses dans un centre d'appels

À la suite de plusieurs contrôles, alertes et injonctions adressés à l'employeur, et d'une mise en demeure du DIRECCTE, contestée par celui-ci, puis confirmée par le ministre, une majoration de cotisation d'accidents du travail de 200 % a été votée lors d'une réunion de commission technique de la CARSAT, notamment sur la base d'un procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail. L'entreprise persiste dans des méthodes de gestion des ressources humaines fondées sur la mise en concurrence des individus, la précarisation-flexibilisation accrue de la relation de travail, dans une visée de performance. Mais l'organisation du travail qui en résulte détériore la santé des collaborateurs et cause des accidents et des nombreux arrêts de travail, à tel point que, depuis 2010, le médecin du travail mentionne l'organisation et le management comme le premier risque professionnel qui sévit dans l'entreprise. Un procès-verbal est en cours de traitement par l'autorité judiciaire.

L'interaction des échelons nationaux et territoriaux : l'exemple des risques psycho-sociaux

L'animation nationale des actions du PST3 dédiées aux risques psycho-sociaux (RPS) a poursuivi trois objectifs :

- dresser un état des lieux local de l'offre de services en matière de RPS ;
- constituer dans chaque région un groupe ou un réseau local RPS incluant l'ensemble des acteurs pour impulser une dynamique de prévention ;
- assurer la régulation d'un réseau de consultants spécialisés en prévention des RPS de qualité afin de mieux répondre aux demandes des entreprises (en associant notamment les Direccte, Aract et Carsat).

Ces ambitions ont conduit à rencontrer les acteurs des PRST3 de trois régions : Pays de la Loire, Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France afin d'échanger directement sur la mise en œuvre territoriale des actions de prévention des RPS. Cet échange a été complété, en août 2017, par l'envoi d'un questionnaire commun aux acteurs Direccte-Aract-Carsat à l'ensemble des régions en abordant les trois points suivants : la coordination des actions RPS en région ; l'animation d'un réseau de consultants spécialisés en RPS ; l'implication des services de santé interentreprises (SSTI) sur les RPS.

Onze des treize régions métropolitaines, ainsi que deux régions ultramarines, ont participé à cet état des lieux. Il en ressort l'expression d'un besoin d'une plus forte impulsion politique coordonnée, de la part des pouvoirs publics et

des institutions nationales pour soutenir et développer la mise en œuvre des actions des PRST dédiées aux RPS, dans un contexte de contraintes fortes en termes de moyens humains et financiers pesant sur les institutions partenaires.

L'application des dispositions relatives à la pénibilité au travail

Ce dispositif juridique développé depuis 2003 vise à réparer, compenser et prévenir, essentiellement par la voie de la négociation collective, le caractère pénible de certaines tâches salariées, en fonction de trois catégories de facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé : les contraintes physiques marquées, l'environnement physique agressif et certains rythmes de travail. Sur cette base, un dispositif de compensation permettant un départ anticipé à la retraite a été instauré pour des salariés justifiant d'un certain taux d'incapacité permanente au travail. L'obligation de prévention de la pénibilité a été généralisée et intégrée parmi les principes généraux de prévention. Les entreprises dont au moins un quart des salariés sont exposés à certains facteurs de risques professionnels au-delà de certains seuils définis par décret ont l'obligation de négocier un accord en faveur de la prévention de la pénibilité. En 2015, la loi a prévu la possibilité pour une organisation professionnelle représentative d'élaborer, en l'absence d'accord de branche, un référentiel aidant les employeurs à évaluer l'exposition de leurs salariés à la pénibilité.

Au titre de l'année 2016, 793 760 salariés ont été déclarés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et 49 447 employeurs ont rempli leur obligation déclarative. Pour le régime agricole, environ 20 000 assurés ont été déclarés exposés.

Les branches professionnelles ont unanimement reconnu l'existence de métiers pénibles. Entre novembre 2016 et mai 2017, treize référentiels professionnels de branche ont été homologués par les ministres du travail et des affaires sociales, représentant des secteurs d'activité aussi divers que le machinisme agricole, les poissonniers écaillers, les entreprises de la beauté, le commerce de gros international ou l'aide à domicile. Au total, 1 170 000 salariés étaient couverts par un référentiel professionnel de branche⁸⁷. Par ailleurs, de nombreuses branches ont rédigé des guides internes, dont celles particulièrement concernées par la pénibilité : la métallurgie, les industries chimiques, le secteur du bâtiment et de l'automobile. Ces guides constituent autant de référentiels officiels témoignant de l'engagement des organisations professionnelles dans l'appui aux entreprises.

L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention a réformé le compte personnel de prévention de la pénibilité, devenu compte professionnel de

87. En mai 2018, 14 référentiels avaient été homologués, couvrant 1,6 million de salariés.

prévention, centré sur six facteurs de risques professionnels, les plus facilement évaluables : travail de nuit, équipes successives alternantes, milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes et travail répétitif.

L'obligation de négocier en faveur de la prévention de la pénibilité a été renforcée. À compter du 1^{er} janvier 2019, les entreprises dont l'indice de sinistralité est supérieur à 0,25 auront l'obligation d'élaborer un accord de prévention ou, à défaut, de mettre en place un plan d'action, y compris dans le cas où aucun salarié n'est exposé à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels entrant dans le champ d'application du compte professionnel de prévention.

Ce dispositif converge, sans s'y substituer, avec une des missions des agents de contrôle qui est de contribuer, en vérifiant l'application des dispositions en vigueur, à réduire l'exposition aux risques par une prévention primaire adaptée à la situation concrète de travail, c'est-à-dire par des mesures de protection organisationnelles, collectives et individuelles conçues par l'employeur. L'extension du dialogue social aux problématiques de la santé au travail est assurément favorable à la préservation de celle-ci. Le système d'inspection du travail continue d'exercer sa mission sur les deux volets ; en l'état, il est prématuré d'apprécier pleinement l'impact du dispositif réformé sur les modalités d'exercice de cette mission.

4 - Les interventions en matière de relations collectives du travail⁸⁸

Les relations collectives du travail sont naturellement l'affaire des acteurs concernés : organisations professionnelles et syndicales, employeurs, salariés, représentants du personnel.

L'inspection du travail remplit cependant depuis longtemps une mission de conseil et d'appui, notamment en réponse à des sollicitations, circonscrites mais importantes. Elle est conduite à renforcer sa capacité d'intermédiation, différente de la mission de contrôle. De nombreux acteurs attendent d'elle, à certains moments, une intervention en tiers, neutre, explicative, féconde, qui apporte une médiation ou plus simplement une sécurité dans la négociation, une animation ou un appui juridique.

C'est par ailleurs le domaine où la proportion d'interventions sans constat d'infraction est la plus importante, car les services agissent davantage en régulation (notamment par des décisions d'arbitrage en matière de licenciement ou de transfert du contrat de travail de détenteurs de mandats représentatifs), ainsi qu'en information, prévention, ou en conciliation (ainsi dans des conflits

88. Telles que traitées dans la partie 2 du code du travail. Il s'agit des relations qui se nouent entre un employeur ou un groupe organisé d'employeurs et un groupe de salariés, qu'il soit ou non organisé. Ces relations se concrétisent le cas échéant par des événements (conflits) mais aussi par des conventions ou accords à portée normative, limités aux contractants, dans le cadre de l'ensemble des branches, ou d'une branche, ou d'un groupe, d'une entreprise, d'un établissement.

collectifs), c'est-à-dire indépendamment d'un objectif de recherche d'éventuels manquements à la réglementation.

Cependant le contrôle s'exerce aussi ; il porte essentiellement sur la mise en place et le fonctionnement des diverses institutions représentatives du personnel, mais aussi sur la négociation collective, tant du point de vue de l'obligation de négocier que de l'applicabilité ou de la légalité des textes issus de la négociation des partenaires sociaux.

Mais davantage que la validité d'un accord, il s'agit pour l'inspection du travail de contrôler le respect par l'employeur de ses obligations légales et conventionnelles et la conformité au droit applicable à l'entreprise des conditions d'emploi et de travail des salariés.

Les contrôles de l'inspection du travail ont vocation à s'exercer en premier lieu et principalement sur les situations concrètes de travail que l'agent constate et qualifie juridiquement pour en déduire, le cas échéant, l'existence d'une infraction ou d'un manquement.

Le travail de qualification juridique des faits constatés par l'inspection du travail mobilise l'état du droit et notamment le cadre conventionnel applicable dans l'entreprise.

Dès lors,

- s'il existe un problème lié à la validité de l'accord d'entreprise, soit en raison de certaines clauses, soit en raison de ses modalités de conclusion,
 - si le problème de validité de l'accord a des conséquences sur la qualification des faits que l'agent de contrôle aura opérée,
 - et si ces faits sont susceptibles d'être sanctionnés,
- l'agent de contrôle peut y donner les suites appropriées.

Deux grands types de cas où des situations de travail sont à apprécier au regard d'un dispositif conventionnel peuvent se présenter et appeler un rappel à la loi et le cas échéant les sanctions prévues par les textes :

- les situations de travail constitutives d'infractions ou de manquements régies par des clauses conventionnelles contraires à l'ordre public ou dont les conditions de validité ne sont pas remplies ;
- les situations de travail qui ne respectent pas les dispositions conventionnelles les concernant.

L'appui au dialogue social

Le dialogue social est une exigence démocratique. Aux termes du Préambule de la Constitution de 1946, « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Le dialogue social au niveau national est fécond, mais il rencontre aussi des limites ; aussi le renforcement de la qualité et de l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise et l'amélioration de l'effectivité du droit à la représentation des salariés sont des objectifs de l'action publique.

Au niveau national, la Direction générale du Travail est engagée dans un important mouvement de restructuration des branches professionnelles, qui vise à rationaliser le paysage conventionnel afin de renforcer la capacité des organisations syndicales et patronales à négocier des accords adaptés aux besoins des entreprises et de leurs salariés. Elle joue depuis quelques années un rôle moteur dans la mise à jour de la représentativité des organisations représentatives des salariés et des employeurs et ainsi dans la sécurisation des textes issus du dialogue social. L'intérêt des entreprises, des salariés et des pouvoirs publics, est que la force et la légitimité des organisations soient renforcées à tous les niveaux du dialogue (établissements, entreprises, secteurs, branches, etc.).

Comme telle, l'élaboration de textes normatifs est hors du champ des missions de l'inspection du travail. Toutefois, s'il appartient aux organisations syndicales et patronales de négocier librement et d'aboutir à des textes ayant portée normative, il incombe à l'administration du travail d'enregistrer les accords et au système d'inspection du travail de veiller au cadre légal de la négociation, et de suivre et de conforter les relations collectives par ses moyens propres. Ainsi dans leur mission de renseignement, de conseil, les agents du système d'inspection du travail sont amenés à rechercher les textes applicables à une situation donnée, et à les expliciter aux usagers. Ils peuvent aussi, en cas de doute sur la validité d'un accord ou d'une clause, le signaler aux parties prenantes de l'entreprise.

Les faits constatés par les agents de contrôle doivent, dans certains cas, être qualifiés juridiquement au regard des stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise.

Parmi des actions diversifiées d'appui au dialogue social⁸⁹, l'inspection du travail vérifie davantage, depuis quelques années, l'engagement effectif d'une négociation, dans les entreprises assujetties⁹⁰, sur les sujets obligatoires⁹¹.

La contribution des services au dialogue se concrétise dans la production d'outils d'aide à la négociation (guides méthodologiques, expertises juridiques), par l'information des négociateurs, par le conseil, ou encore par

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

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

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

des interventions dans les conflits et dans le domaine de la représentation du personnel dans les entreprises.

Dans le domaine du dialogue social territorial, les Direccte obtiennent des résultats, souvent au prix d'un investissement important en temps, en persuasion, incitant les parties à la négociation malgré leurs préventions, leur anxiété économique, ou leur attentisme ; c'est une activité de représentation, d'impulsion, de contrôle, d'information et de soutien menée à long terme par les services, notamment l'encadrement des pôles travail. L'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 a créé, dans chaque département, les Observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social dont le secrétariat est attribué aux DIRECCTE. Elle consacre leur implication dans un dialogue social territorial nourri et déjà institutionnalisé au niveau régional dans différentes instances dont les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles et les Comités régionaux d'orientation des conditions de travail.

Les inspecteurs du travail peuvent aussi inciter les entreprises à recourir au dispositif d'accompagnement « ARESO » (appui aux relations sociales), offert par l'ANACT, destiné aux entreprises dotées d'une représentation du personnel et souhaitant améliorer la qualité et l'efficacité de leurs relations sociales. Cet accompagnement permet le développement ou la restauration d'une capacité à mieux dialoguer. Il offre un cadre propice aux échanges sans pour autant intervenir sur la nature et le contenu des sujets discutés. Il exclut également le traitement sur le fond des objets de négociations entre les partenaires sociaux de l'entreprise.

L'incitation à établir par la négociation l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

L'action de l'inspection du travail s'inscrit dans une politique gouvernementale pour identifier les processus générant des inégalités, notamment les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et pour mettre en œuvre des moyens de les supprimer.

Intégrée aux actions territoriales de l'inspection du travail, la lutte contre l'inégalité salariale fait appel à tous les leviers d'action disponibles : l'information, la sensibilisation, l'accompagnement des entreprises de dimension modeste, le contrôle. Les exigences vis-à-vis des entreprises ont été renforcées en inscrivant le thème de l'égalité de rémunération parmi ceux devant être traités par les accords collectifs ou, à défaut, par un plan d'action énoncé par l'employeur.

La priorité est donnée à la négociation collective. L'inspection du travail vérifie que celle-ci est engagée et présente un caractère substantiel et loyal ; un procès-verbal de désaccord peut en faire foi ; à défaut d'accord ou de procès-verbal de désaccord, l'employeur doit élaborer un plan d'action unilatéral.

Une stratégie globale de constat des situations de défaillance les plus flagrantes a été définie pour que l'inspection du travail, tant aux échelons de la section et de l'unité de contrôle qu'à celui de l'unité territoriale (section centrale travail) ou de la Direccte, puisse contribuer à la mise en action des outils disponibles : lettres d'observation, mises en demeure et, en cas d'absence manifeste de volonté de mise en conformité, engagement de la procédure de pénalité⁹². À cet égard, bien que la thématique de l'égalité femmes/hommes soit venue s'ajouter à d'autres priorités déjà définies, les services ont effectué les actions de constats, d'information et de relance lors de leurs interventions auprès des employeurs potentiellement assujettis (c'est-à-dire de plus de 49 salariés, mais en fait surtout dans les grandes entreprises). Des mises en demeure⁹³ continuent à être notifiées par les agents de contrôle.

Avant le 1^{er} janvier 2013, le taux de couverture par un accord d'entreprise ou un plan d'action sur l'égalité femmes/hommes s'établissait à 14,6 % des entreprises assujetties. Au 15 décembre 2013 le taux de couverture global était de 26 %, 37 % au 15 décembre 2014, 39 % au 15 décembre 2015 et 43,6 % au 15 décembre 2016.

Au premier trimestre 2017, un nombre important d'accords conclus en 2014 est arrivé à échéance, eu égard à la durée de validité maximale prévue par les textes. Au 15 décembre 2017, 11 769 accords et plans d'action étaient en cours de validité et le taux de couverture global s'établissait à 32,3 %.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, 3 057 mises en demeure ont été adressées par les DIRECCTE et 62,2 % d'entre elles ont permis une régularisation.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, à l'échéance des mises en demeure, 157 pénalités ont été prononcées.

L'action en matière d'institutions représentatives du personnel

Le licenciement ou le transfert des salariés protégés⁹⁴ ne peut intervenir qu'après une décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou, après recours hiérarchique, du ministre.

Ce champ de compétence est d'une certaine complexité juridique ; il requiert une intelligence technique, économique et humaine de la part des agents, qui effectuent des enquêtes approfondies. Bien plus, cette partie du droit est d'une grande portée pour l'équilibre des relations collectives au travail ; c'est dans le creuset du licenciement des représentants du personnel et/ou syndicaux que se sont élaborés des raisonnements et des notions tenus aujourd'hui pour essentiels dans l'ensemble du droit du travail.

92. Des documents-types ont été diffusés : une lettre type d'information incitant l'employeur à vérifier la situation de l'entreprise au regard de son obligation ; deux mises en demeure type sur l'inexistence de l'accord ou du plan d'action et l'insuffisance de l'accord ou du plan d'action ; quatre décisions type du DIRECCTE (non application de la pénalité en cas de régularisation ; non application de la pénalité eu égard aux motifs de défaillance fixés par le code du travail ; notification de la pénalité ; levée de la pénalité suite à régularisation). Un tableau excel permet d'analyser la conformité des accords et des plans d'action lors du dépôt.

93. Au sens des dispositions énoncées aux articles L.2242-5-1 et R.2242-3 du code du travail.

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

24 768 décisions ont été rendues dans l'année par les inspecteurs du travail en réponse à des demandes d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat de travail de salariés protégés. 16 % portaient sur une demande de transfert. Les proportions à l'intérieur de cette masse d'actes administratifs sont relativement stables au cours des années. Les décisions sur rupture conventionnelle en forment plus d'un tiers, sur motif économique un cinquième, et sur motif disciplinaire 9 %. Le taux d'autorisation sur l'ensemble se situe autour de 80 %. Le taux de contestation de ces décisions (soit sur recours hiérarchique devant le ministre, soit sur recours contentieux directement devant le juge administratif) se situe autour de 7 % ; ce taux atteste que plus de 9 décisions sur 10 prises par les inspecteurs du travail dans ce domaine - souvent assez conflictuel - sont reçues comme acceptables par les parties auxquelles elles font grief.

Les actions de mobilisation des acteurs du Comité d'entreprise ou des CHSCT

Par-delà le contrôle des obligations de l'employeur à l'égard des IRP, l'inspection du travail prend des initiatives, en partenariat ou non avec divers acteurs, pour informer, sensibiliser, mobiliser collectivement les employeurs et/ou représentants du personnel pour un usage effectif de leurs droits. À titre d'exemple, signalons quelques-unes de ses initiatives en 2017 : les réunions annuelles des délégués du personnel dans le Pas-de-Calais, l'accord-cadre sur le dialogue social en Normandie, les rencontres intersyndicales pour l'égalité professionnelle dans les Hauts-de-Seine, le dispositif de montée en compétence des élus des comités d'entreprise sur la qualité de vie au travail et sur l'égalité professionnelle en Auvergne-Rhône-Alpes en partenariat avec l'ARACT, l'Université et un cabinet d'experts.

Les interventions dans les conflits collectifs

L'inspection du travail est appelée à intervenir dans les conflits collectifs du travail, soit en prévention, soit en assistance à leur résolution⁹⁵. Les caractéristiques des conflits présentent des constantes et des tendances qui retiennent son attention, puisque ces conflits sont à la fois tributaires et témoins des mutations socio-économiques. Ce type d'intervention est consacré par le code du travail⁹⁶, qui l'inscrit dans une relation avec l'autorité préfectorale⁹⁷. Dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux, les services du travail contribuent à la prévention, la régulation ou la résolution des conflits dont ils sont saisis.

95. Le rôle de conseil et de conciliation confié à l'inspection du travail en vue de la prévention et du règlement des conflits est exercé (généralement à la demande) en application de l'article R.8112-1 du code du travail. Plusieurs centaines de missions de conciliation sont ainsi réalisées chaque année.

96. Article R.8112-2 créé par le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 : « L'inspecteur du travail assure un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits ».

97. Article R.2522-1 créé le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 : « Tout conflit collectif de travail est immédiatement notifié par la partie la plus diligente au préfet qui, en liaison avec l'inspecteur du travail compétent, intervient en vue de rechercher une solution amiable. »

Certains conflits, par leur envergure, ou leur enjeu national, leur médiatisation large ou leur caractère sensible, sont naturellement gérés à un niveau national. Les interventions conciliatrices sont nombreuses et efficaces. C'est par nature une activité non programmable. L'agent de contrôle intervient quand les deux parties le sollicitent. Il s'agit de faciliter une négociation ou aider à trouver une issue. Dans certains conflits plus tendus ou médiatisés, les directeurs adjoints ou les responsables départementaux viennent en renfort. Les agents peuvent faciliter la rédaction puis la signature d'un accord de fin de conflit. Ce rôle de tiers facilitateur ou médiateur tenu par des agents de l'inspection du travail reste assez méconnu : l'obligation de discrétion y contribue, et il est naturel que les partenaires s'expriment eux-mêmes sur le contenu de l'accord qu'ils ont signé ou non.

Des interventions particulières dans des conflits ont eu lieu en assez grand nombre durant l'année.

Des conflits dans l'air du temps en Hauts-de-France

- Dans l'Aisne, le gérant d'une exploitation d'ambulances qui venait de racheter une entreprise concurrente a aussitôt proposé aux salariés d'utiliser les agréments détenus par celle-ci pour qu'ils montent leur propre auto-entreprise. Le même procédé a déjà été tenté dans d'autres villes. Les salariés se sont mis en grève en dénonçant une « ubérisation » de leur profession. La grève a été levée début octobre après un entretien de l'inspection du travail avec le gérant, qui s'est engagé à suspendre sa démarche.
- L'unité de contrôle de Dunkerque a suivi le conflit déclenché par 80 salariés qui entendaient manifester leur inquiétude sur la pérennité de leur activité de raffinage des huiles alimentaires, du fait de l'intention annoncée de l'exploitant de recentrer son activité commerciale sur les huiles de marque et d'abandonner les huiles de marque distributeur et « *hard discount* », alors que, selon les grévistes, la rentabilité n'est possible qu'avec ces dernières. Du même coup les investissements annoncés par l'entreprise quelques mois auparavant étaient l'objet d'un sérieux doute.
- À Dunkerque encore, les deux tiers des 65 salariés d'une plateforme téléphonique ont initié un mouvement de grève par solidarité avec leurs collègues de quatre autres plateformes françaises dont la direction venait d'annoncer la délocalisation hors Union Européenne. Les salariés craignaient qu'à moyen terme leur site soit délocalisé à son tour.

Une filière de traitement des déchets hospitaliers affectée par une longue grève
Un protocole de fin de conflit a été signé en octobre dans une entreprise spécialiste du traitement de déchets hospitaliers et industriels, classée Seveso seuil haut, en Isère. La longue durée de la grève, puis son durcissement, avec blocage du site aux camions et saisie du tribunal de grande instance, ont créé un risque sanitaire : le traitement des déchets hospitaliers était interrompu ; l'ARS a obtenu du préfet un premier arrêté de réquisition concernant l'évacuation des conteneurs vidés et nettoyés à rapporter aux hôpitaux, et envisagé un deuxième arrêté concernant la remise en service de l'incinération des déchets d'activités de soins à risques infectieux (DASRI). Le responsable de l'unité de contrôle locale a été d'autant plus incité à s'entremettre activement dans le conflit, avec succès sur la plupart des points, sauf sur le désaccord salarial, qui a ensuite trouvé son issue à l'aide d'une médiation.

5 - Les interventions en matière de relations individuelles de travail⁹⁸

Les relations individuelles du travail captent environ une intervention sur dix. Il s'agit tout d'abord d'assurer le respect des libertés et des droits fondamentaux de la personne humaine dans le cadre professionnel et notamment la prohibition de toute discrimination ; il se décline en constats en matière de harcèlement, manquements à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et observations de légalité en matière de règlement intérieur et discipline. La lutte contre les discriminations est plus rare dans les interventions, mais elle fait l'objet d'un suivi attentif dans les services.

Le contrôle du recours aux contrats de travail précaires est un domaine d'intervention devenu pour ainsi dire traditionnel, notamment sur l'abus des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire.

La lutte contre les discriminations et les situations indignes

Dans les interventions figurent notamment celles portant sur l'abus de vulnérabilité au sens des articles 223-15-2 et 314-2 alinéa 4 du code pénal. Souvent issues de contrôles en matière de travail illégal lors desquels des situations humaines particulièrement indignes ont été découvertes, elles sont occasionnelles mais donnent lieu à des signalements, à l'autorité judiciaire et à la hiérarchie.

Les discriminations visées par les enquêtes ont pour origine l'activité syndicale des salariés mais également celles relatives à l'état de santé, voire à

98. Au sens du titre de la première partie du code du travail : *Les relations individuelles de travail*.

la maternité. La recherche de la preuve reste la difficulté majeure en cette matière ; si les reconstitutions de carrière des représentants du personnel sont aisément praticables, la caractérisation des autres types de discrimination est semée d'obstacles. Les discriminations rencontrées lésent principalement les femmes, les seniors, les salariés titulaires de mandats représentatifs, et les salariés d'origine étrangère.

L'inspection du travail, qui rencontre des obstacles à la fois pratiques et juridiques lorsqu'elle doit intervenir seule contre des agissements illicites de cette nature, se trouve confortée par une action plus organisée des différents acteurs et des services de l'État (délégués du personnel, organisations syndicales, associations, police, délégations aux droits des femmes, défenseur des droits, autorités judiciaires).

Embauche d'un mineur séropositif (VIH)

Les services d'une Unité départementale ont permis à un restaurateur et à son salarié de surmonter des préventions injustifiées. Cet employeur s'apprêtait à recruter un jeune homme en qualité d'apprenti. Comment a pu être divulgué le fait que celui-ci soit séropositif ? Cela n'a pas été élucidé. Mais la chose s'étant sue dans l'établissement, le restaurateur a pris des renseignements auprès de la Chambre de commerce, qui a elle-même contacté l'Unité départementale en laissant penser que le contrat risquait d'être rompu en raison de cette particularité pourtant confidentielle. L'information est arrivée à l'inspection du travail par le service de l'apprentissage. Une intervention a suivi, permettant d'apporter les rappels nécessaires en matière de non-discrimination ainsi que les informations utiles en matière de prévention, et de lever les inquiétudes liées à une méconnaissance du sujet. L'employeur a ainsi pu confirmer l'embauche de l'apprenti. Cette intervention montrait la méconnaissance singulière des procédures d'aptitude et inaptitude, de la notion de discrimination à l'embauche et, par ailleurs, des modes de transmission du virus d'immunodéficience humaine.

Sur le droit des contrats de travail

L'inspection du travail contrôle entre autres le respect des dispositions d'ordre public⁹⁹ en matière de contrat de travail. Elle est souvent sollicitée pour un renseignement -dont la moitié des demandes concerne la conclusion et la rupture du contrat de travail- ou pour une intervention. Elle ne dispose cependant pas de pouvoir de contrainte dans ce domaine.

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

L'abus du travail précaire capte une bonne partie des constats, parmi lesquels ceux portant sur les contrats à durée déterminée restent majoritaires par rapport au travail intérimaire.

Les agents sont aussi confrontés à des situations où la limite entre indépendance et salariat exige une analyse complexe.

Les nouvelles dispositions issues de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail a fait l'objet d'une appropriation, notamment par les services de renseignement des DIRECCTE fréquemment interrogés sur les modalités de rupture du contrat de travail.

6 - Les interventions en matière d'organisation du temps de travail et de rémunération¹⁰⁰

Les interventions en matière d'organisation du temps de travail, de congés et de rémunération restent relativement abondantes. Il s'agit d'une responsabilité importante pour l'inspection du travail, mais souvent difficile à assurer de façon exhaustive compte tenu de la complexité de ce domaine -tant dans les faits qu'en droit-, et du nombre d'établissements et de salariés. Il lui est utile de disposer d'informations générales pour orienter son action et lui donner un caractère non pas seulement formel (le simple respect de dispositions réglementaires) mais transversal, en lien avec la qualité de vie au travail et aux autres thématiques de son action.

Le contrôle de la durée du travail

La loi du 8 août 2016 a modifié l'articulation des normes en matière de durée du travail. Certaines dispositions en matière de durée du travail ont évolué : forfait-jours, aménagement du temps de travail, définition de l'astreinte, dispositions spécifiques à l'agriculture. Cette évolution a rendu nécessaire un travail d'actualisation des outils afin d'adapter la méthodologie de contrôle et les suites à apporter. La montée en puissance des sanctions administratives prononcées en matière de durée du travail (notamment en raison de défaut de décompte de la durée du travail) modifie la nature et les suites données aux contrôles.

L'action de contrôle est la plus significative sur quelques points cruciaux¹⁰¹ :

- le contrôle et le décompte de la durée du travail ;
- les durées maximales de travail.

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

101. Indépendamment de thèmes tels que le repos hebdomadaire et dominical, le travail de nuit ainsi que des sujets liés au contrôle dans les transports, qui font l'objet d'interventions ponctuelles mais fréquentes.

L'intervention sur ce champ s'exerce par le contrôle mais aussi par des décisions prises en tant qu'autorité administrative concernant les demandes de dérogation aux durées maximales du travail, les heures supplémentaires et les contreparties. Cette rubrique constitue un poste significatif de l'action de l'inspection du travail sur le thème du temps de travail.

Opération coup de poing dans une enseigne alimentaire locale

Onze établissements d'une enseigne de commerce alimentaire ont été visités dans le Bas-Rhin sous l'égide du CODAF, mobilisant au total 74 agents publics. Sur 33 auditions de salariés, 13 ont apporté des éléments significatifs, que ce soit sur l'absence ou la falsification de décomptes horaires (des relevés horaires pré-remplis ont été découverts à la holding), les dépassements des durées maximales de travail (60 à 70 heures par semaine) sans aucune majoration de rémunération. Des tickets de caisse ont permis de corroborer la falsification de certaines déclarations horaires. Les gérants ont été placés en garde à vue et auditionnés. Divers types d'infractions ont été caractérisés ou suspectés pendant la journée de contrôle : emploi de salarié étranger sans titre, travail dissimulé par dissimulation d'heures, fraude sur les bénéficiaires (compétence fiscale), recours illicite à la vidéo-surveillance, détournement de fonds, traite d'êtres humains.

L'action de l'inspection du travail porte le plus souvent sur les règles de base du temps de travail : principes généraux, mesure du temps de travail et dépassements des durées fixées. Dans certaines activités, à certaines périodes de l'année, les agents expérimentés savent que des heures supplémentaires sont travaillées et ne cherchent pas à les empêcher. En effet, l'objectif est de vérifier que ces heures s'effectuent dans des conditions légales ; elles doivent être déclarées et des limites doivent être posées, ces périodes étant propices aux risques d'accident au travail.

Sur la durée du travail par elle-même ou sur la gestion exacte des temps de repos et de congé, les contrôles donnent lieu au constat d'infractions régulièrement rencontrées : modulation illicite, absence d'enregistrement du temps de travail, dépassement de la durée de travail hebdomadaire et journalière, absence de repos, heures supplémentaires ou complémentaires non rémunérées, pré-remplissage des documents. Les sanctions, proportionnées au nombre de salariés indûment employés, peuvent être d'un montant très élevé.

Action correctrice / négociation collective sur la durée du travail dans une banque

À la suite de contrôles en équipes, en Aquitaine, une banque avait admis de mettre en place une comptabilisation des heures travaillées en novembre 2016. Mais des biais « informatiques » ont très vite rendu la comptabilisation litigieuse : omission des 59 premières minutes effectuées au-delà de l'horaire de base, prise en compte des heures supplémentaires conditionnée à une « validation », récupération sans majoration. De nouveaux constats, effectués à l'aide d'une grille de contrôle élaborée entre les services, ont confirmé les anomalies en nombre considérable. Simultanément, la direction régionale de la banque sollicitait les organisations syndicales pour négocier avec elles sur la durée du travail, notamment à l'effet de rectifier le logiciel de pointage horaire. Un accord collectif, applicable à compter du second semestre 2017, a été conclu rapidement. L'intervention des unités de contrôle a cependant conduit à la régularisation des anomalies survenues entre l'entrée en fonctionnement du système et l'entrée en vigueur du nouvel accord collectif, à hauteur de 20 662 heures à récupérer par 1 814 salariés.

La mise en œuvre des nouveaux pouvoirs des inspecteurs du travail en matière de durée du travail dans un dossier de dimension nationale

Avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 7 avril 2016, un aléa subsistait quant à l'engagement des poursuites sur des infractions jugées à tort formelles. Par ailleurs, la peine prononcée par les tribunaux de police dans un temps « judiciaire » et d'un montant le plus souvent modique ne permettait pas d'influence sur la stratégie de l'entreprise. Les nouveaux pouvoirs de sanction administrative attribués à l'inspection du travail rompent avec ce schéma et lui donnent les moyens d'une efficacité et d'une mise en visibilité de son action. Le dossier relatif à l'entreprise X, l'une des plus importantes entreprises indépendantes de services en technologie de l'information, est emblématique de ce renversement.

Le contrôle de la comptabilisation des heures de travail dans la société X

La remontée à l'inspection du travail du siège de l'entreprise de divers constats effectués dans des établissements situés sur le territoire mettait en évidence le manquement à l'obligation d'établir des documents individuels de décompte

des heures de travail des salariés travaillant selon des horaires non collectifs. L'obligation de décompte est un élément essentiel pour le contrôle du respect des règles en matière de durée du travail, de repos, de rémunération et plus largement des conditions de travail des salariés. Aussi, un contrôle coordonné a été organisé dans plusieurs établissements implantés dans différentes régions. Le contrôle réalisé dans l'établissement de Loire-Atlantique a fait l'objet d'un rapport en vue d'une amende administrative pour défaut de relevés individuels quotidiens et hebdomadaires des heures de travail réalisées, l'enquête ayant démontré que le logiciel utilisé par l'entreprise ne décomptait pas le temps de travail effectué par chacun des salariés concernés.

La DIRECCTE Pays de la Loire a prononcé une amende administrative de 300 € par salarié concerné par le défaut de décompte des heures de travail, soit 287 salariés, ce qui représentait un montant de 86100 €. Les autres DIRECCTE, Auvergne-Rhône-Alpes et Nouvelle-Aquitaine, prononçaient des amendes d'un montant cumulé de 420 000 €.

Cette action devait conduire à changer sur ce sujet la politique de la société

Compte-tenu de la dimension nationale du dossier (2 800 salariés étant dans la même situation), la DGT a assuré une coordination dans la phase de notification des décisions afin notamment de s'assurer de la cohérence en matière de *quantum* de l'amende prononcée par les différentes DIRECCTE et de la proportionnalité de la sanction.

Le contrôle du travail de nuit¹⁰², du dimanche et en horaires atypiques

Les contrôles relatés à titre d'exemples dans le présent rapport ont lieu parfois de nuit, même si l'objet initial de l'intervention est un autre thème que le travail de nuit¹⁰³. Cependant celui-ci produit sur la santé des effets perturbateurs et pathogènes qui sont bien répertoriés ; il constitue donc par lui-même un facteur de risque, qui doit d'autant plus être pris en compte qu'il concerne de façon régulière ou occasionnelle 2,8 millions de salariés¹⁰⁴, parmi lesquels les hommes sont nettement plus nombreux que les femmes, avec une présence importante de salariés du tertiaire notamment les employés d'entreprises de service et les conducteurs de véhicules.

102. Sur le travail de nuit des personnes de moins de 18 ans, voir *L'inspection du travail en France en 2015*, DGT, 2017.

103. Juridiquement défini comme celui qui est accompli entre 21 heures et 6 heures.

104. 3,5 millions si l'on additionne tous les travailleurs (incluant la fonction publique). Ces chiffres sont en constante augmentation depuis des années.

Dans la plupart des régions, la fréquence et l'ampleur des contrôles effectués de nuit ou hors des heures habituelles de travail sont en augmentation.

Une unité de contrôle alsacienne a effectué plusieurs visites groupées dans quatre boulangeries de trois communes avant 6 heures du matin. Des visites coordonnées successives ont aussi été réalisées par une unité de contrôle mobilisant cinq agents, en Eure-et-Loir, au siège d'un volailler. Elles ont mis au jour un recours aux heures supplémentaires, un non-respect de la déclaration préalable à l'embauche, des défauts de décompte de la durée du travail des salariés impliquant treize personnes. Les salariés débutaient certaines journées de travail à 5 heures du matin, l'un d'eux vers 3 h ou même plus tôt, pour finir vers 14 h ou 15 h.

Une action du CODAF de l'Essonne a conduit une dizaine d'agents du CNAPS, de l'URSSAF, de la BCR ainsi que des représentants des forces de l'ordre et de l'inspection du travail à procéder au contrôle nocturne d'un vaste « bar à hôtesse », objet d'une attention spéciale compte tenu d'irrégularités, de rixes, d'irrespect et de troubles récurrents à l'ordre public. Les agents ont d'abord effectué leurs constats en salle sans annoncer leur qualité professionnelle, puis, lors d'une seconde phase amorcée par l'irruption des forces de l'ordre, ont auditionné les personnes vues en situation de travail, ainsi que le gérant, sur des situations de travail pouvant encourir la qualification de dissimulation de salariés (6 salariés sur 11) et de minoration de masse salariale. L'action s'est poursuivie par une visite chez le comptable de l'employeur pour prendre connaissance et possession de certains documents. L'enquête s'est orientée vers une procédure pénale élaborée par l'inspection du travail.

En Pays-de-la-Loire, contrôle collectif de vingt-quatre restaurants deux samedis en soirée. Beaucoup de documents de durée du travail n'étaient pas conformes. Par ailleurs six apprentis et un stagiaire mineurs ont été constatés en situation de travail après 22 heures, dont trois apprentis mineurs présents dans un même restaurant, à 23 heures 15 ; le restaurant ne fonctionnait qu'avec ces trois apprentis et les deux gérants. Enfin deux procès-verbaux devraient être établis pour travail illégal. Contrôle d'une entreprise de messagerie à 5 heures et demi du matin lors de la prise de poste des salariés au local de tri en Mayenne. Les éléments recueillis sur place ainsi qu'au siège par l'inspection d'Ille-et-Vilaine ont fait apparaître plusieurs irrégularités : création tardive de l'établissement secondaire, absence d'horaire de service jusqu'en septembre dernier, mise en place des livrets individuels de contrôle à compter de cette date mais aucune traçabilité des heures supplémentaires payées ou récupérées.

Les questions liées au repos hebdomadaire et au repos dominical sont traitées par les services par différents moyens : contrôles des ouvertures illégales suivies ou non de référés ou de suites pénales, interventions sur l'application des arrêtés préfectoraux de fermeture hebdomadaire. Ces derniers sont adossés à des accords locaux sectoriels. Les services consacrent localement beaucoup de temps, notamment par l'aide à la négociation sectorielle, à résorber les infractions constatées en matière de repos dominical.

Les interventions en matière de paiement de salaires

Des manquements sur les salaires (retard de paiement, infractions aux accessoires de salaire, aux minima conventionnels, voire au SMIC) viennent régulièrement à la connaissance des services.

L'ordonnance du 7 avril 2016 relative notamment aux pouvoirs de sanction financière de l'inspection du travail élargit ceux-ci aux manquements au code du travail relatifs au paiement effectif du SMIC ou des salaires minima conventionnels.

Par ailleurs, lorsque l'inspection du travail a connaissance d'une cessation de paiement de salaires, elle en informe généralement le procureur de la République, dans la mesure où cette cessation peut être un indice d'une défaillance de l'entreprise, qui intéresse la justice commerciale. L'article L.631-5 du code de commerce dispose que le tribunal de commerce peut être saisi « *sur requête du ministère public aux fins d'ouverture de la procédure de redressement judiciaire* ».

Le rapport adressé au procureur lui signalant la situation d'une entreprise qui ne verse plus les salaires de son personnel a pour objectif que le procureur de la République saisisse le tribunal de commerce d'une demande d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire pour l'entreprise concernée. Cette dernière a en particulier pour effet la prise en charge de la rémunération des salariés par le Fonds national de garantie des salaires.

Ce rapport ne se substitue pas à un procès-verbal constatant l'infraction constituée par le non-paiement du salaire. L'information adressée au Parquet n'a aucune incidence sur la possibilité pour les salariés de saisir le Conseil de prud'hommes en référé pour obtenir le paiement de leur salaire. La mise en redressement judiciaire de leur employeur suite au rapport rédigé par l'agent de contrôle, va permettre de déclencher une procédure afin de garantir les droits et les intérêts des salariés. Cette procédure s'applique aussi lorsque l'employeur disparaît. Elle peut également être utilisée pour alerter le tribunal sur la situation de l'entreprise, par exemple lorsque l'employeur diffère régulièrement le paiement des salaires.

7 - Les interventions en matière d'emploi et de formation

Le thème dénommé « emploi et formation » regroupe quelques domaines d'intervention ponctuelle de l'inspection du travail¹⁰⁵. Le sous-thème de l'apprentissage reste le plus important dans le domaine ici concerné, notamment sur la durée du travail des apprentis de moins de 18 ans. Les actes administratifs portant opposition, suspension ou interdiction en matière d'emploi d'apprentis, qui devraient être tout à fait exceptionnels, restent relativement fréquents.

Les références relatives à la formation professionnelle, quelques centaines chaque année, concernent le droit individuel à la formation, objet de négligences et de litiges, et les conditions d'emploi et de travail des stagiaires.

8 - Les champs d'intervention spécifiques

Dans les centrales nucléaires

En 2017, l'ASN a assuré 275 journées d'inspection du travail dans les sites nucléaires dans lesquels les inspecteurs du travail exercent leurs compétences : les dix-neuf centrales nucléaires en exploitation, les huit réacteurs en démantèlement et le réacteur EPR en construction à Flamanville.

105. Ce thème correspond uniquement à l'activité de l'inspection du travail dans ces domaines, où elle intervient de façon spécifique et occasionnelle par rapport d'autres services des Direccte tels que le pôle 3E et le service spécialisé de contrôle de la formation professionnelle.

II - L'activité de l'inspection du travail en 2017

Activité des inspecteurs du travail de l'ASN au sein des centrales nucléaires (R 8111-11)	TOTAUX 2017	TOTAUX 2016	TOTAUX 2015
Nombre de salariés employés	21116	26 060 (sans CNPE Val de Loire)	32 527
Nombre de journées d'inspection	274,6	205,5	170,2
Nombre d'interventions	670	757	583,5
Nombre d'observations	1435	1325	729
Thème santé sécurité au travail	1318	1073	571
Thème qualité et effectivité du droit du travail	96	137	111
Thème dialogue social et démocratie sociale	11	8	28
Thème lutte contre le travail illégal	45	14	19
Nombre de procès-verbaux	8	1	4
Nombre de mises en demeure	5	1	1
Nombre d'arrêts de travaux	0	0	4
Nombre de référés civils	0	0	0
Nombre d'enquêtes (accident du travail ou maladie professionnelle)	39	18	17
Nombre de réunions CHSCT	27	22,5	18
Nombre d'autres décisions	40	31	6

En matière de santé et de sécurité au travail, les contrôles de l'ASN en 2017 ont notamment porté sur les champs suivants :

- la conformité des équipements de travail et plus particulièrement des appareils de levage. Une action collective a été menée par l'ensemble du réseau des inspecteurs du travail : des demandes de vérification de la conformité réglementaire ont été faites par les inspecteurs du travail sur tous les sites pour les machines de chargement. À la suite de ces demandes faisant apparaître de nombreuses non conformités, l'opérateur a engagé un plan de mise en conformité ;
- l'utilisation des installations électriques : des inspections ont été engagées dans plusieurs sites. L'opérateur s'est engagé également dans une démarche de mise en conformité ;
- les chantiers présentant des risques liés à la présence d'amiante : la présence d'amiante est avérée dans les centrales nucléaires, vu leur date de construction. Les inspecteurs du travail sont particulièrement vigilants à la prévention du risque d'inhalation de ces fibres lors de leurs inspections et ont été amenés à faire des rappels de la réglementation ;
- l'utilisation de produits chimiques cancérogènes, mutagènes ou ayant un impact sur la reproduction (CMR).

Les enquêtes en matière d'accidents du travail, sont menées de façon systématique en cas d'accidents graves ou de presque accidents graves. Quatre accidents mortels ont été déplorés en 2017 : trois dus à des malaises cardiaques et un à une électrocution.

L'ASN suit de près les procédures pénales engagées les années précédentes en matière d'abus de sous-traitance et de prestations de service internationales, notamment par des contacts réguliers avec les procureurs de la République. Par ailleurs, des contrôles ont été menés en 2017 sur les déclarations et les conditions de détachement des salariés d'entreprises étrangères.

Dans les mines et carrières

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

Dans les emprises de la Défense nationale

Les inspections réalisées en 2017 par l'inspection du travail dans les armées sont au nombre de 529 (583 en 2016), dont 154 contrôles de chantiers (164 en 2016), 28 d'entreprises (42 en 2016), le reste des contrôles (286) ayant été effectués dans les organismes du ministère des armées.

Dans le secteur du transport routier

En raison des règles nationales et européennes encadrant la liberté de prestation transfrontalière, le contrôle du transport routier ne concerne pas uniquement des entreprises françaises, mais désormais davantage d'entreprises étrangères. S'agissant du transport routier de marchandises (TRM), la digitalisation a permis au e-commerce et au m-commerce de connaître un essor particulièrement important, générant ainsi un besoin tout aussi important en matière de livraison pour des commandes et des clients de plus en plus nombreux. Le transport de marchandises (347,8 milliard de tonnes-kilomètres en 2017) a connu une forte augmentation (+ 6 %), essentiellement dans le transport routier pour compte d'autrui.

Si le pavillon français et le transport à l'aide de véhicules de PTAC de plus de 3,5 t. sont en nette diminution, les transports assurés par des transporteurs étrangers (73,8 milliards de tonnes-km en 2000, 109,2 en 2015), ou par des véhicules utilitaires légers (18,8 milliards de tonnes-km en 2000, 23,4 en 2015) continuent leur progression en termes de marchandises transportées. Le transport routier de voyageurs ou de personnes (TRV, TRP) connaît une augmentation globale : le transport collectif par autobus et autocars est ainsi passé de 55,9 milliards de voyageurs-km en 2000 à 71,2 milliards de voyageurs-km

II - L'activité de l'inspection du travail en 2017

en 2015. Quant au transport collectif de proximité, celui-ci augmente toujours en milieu urbain avec le développement de l'offre.

Le secteur des transports routiers expose les travailleurs à différents risques, avec des impacts importants sur leurs conditions de travail et de vie. L'enjeu pour l'inspection du travail est de répondre aux besoins de contrôle. Le service d'inspection du travail contribue aux obligations de contrôles posées par la directive 2006/22/CE du 15 mars 2006 en matière de transport routier, tant sur les entreprises qui assurent un transport pour compte d'autrui ou public, que les entreprises qui effectuent un transport pour compte propre.

Les DI(R)ECCTE ont mis en place des référents régionaux « Transport routier » et des sections d'inspection du travail professionnalisées dans le transport routier ; elles se fixent des objectifs d'intervention spécifiques à ce domaine. Les référents régionaux « Transport routier » ont pour mission d'apporter leur appui et leurs connaissances aux sections d'inspection du travail professionnalisées. Ils forment un réseau national sectoriel. Le réinvestissement du contrôle du secteur du transport routier est en cours tant au niveau du fonctionnement et de l'organisation, des problématiques propres au secteur en termes de concurrence et de respect des normes sociales, qu'au niveau des objectifs de contrôle fixés par l'Union européenne quant au respect de la réglementation sociale européenne (RSE), et de la participation de l'inspection du travail à la lutte contre les fraudes et à l'effectivité des droits des travailleurs. En 2017, les interventions dans les entreprises de transport routier¹⁰⁶ ont été de 8 668, se décomposant ainsi :

NAF	Contrôle	Enquête	Examen de document	Réunion en entreprise	Total
49.31Z - Transports urbains et suburbains de voyageurs	86	176	155	102	519
49.32Z - Transports de voyageurs par taxis	160	28	72	2	262
49.39A - Transports routiers réguliers de voyageurs	182	288	384	61	915
49.39B - Autres transports routiers de voyageurs	135	117	137	28	417
49.41A - Transports routiers de fret interurbains	1 234	569	691	127	2 621
49.41B - Transports routiers de fret de proximité	1 187	499	496	70	2 252
49.41C - Location de camions avec chauffeur	111	51	74	9	245
49.42Z - Services de déménagement	173	47	36	1	257
52.29A - Messagerie, fret express	125	139	89	40	393
52.29B - Affrètement et organisation des transports	199	241	175	51	666
53.20Z - Autres activités de poste et de courrier	27	19	22	3	71
Total	3 619	2 174	2 331	494	8 618

(Source : Delphes, 26 nov. 2018)

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

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

L'année a été marquée par une remobilisation du partenariat national DGT/DGITM au travers d'un séminaire destiné aux agents de contrôle et du développement des actions conjointes en bord de route sur le même thème, par les services déconcentrés des deux ministères et les services en tenue. Le réseau des référents régionaux « Transport routier » s'est réuni en décembre et a marqué le début d'une série de réunions animées par la DGT pour améliorer la diffusion de l'information, la collaboration entre les DI(R)ECCTE, voire la coordination sur des dossiers d'ampleur nationale, et un meilleur niveau de contrôles. La collaboration s'accroît également entre les administrations centrales.

D - Les suites à intervention et le recours aux sanctions

Les suites à intervention sont au service de l'effectivité du droit. Entre les premiers constats effectués et la clôture d'une intervention, le processus peut être relativement bref ou, dans certains cas, se dérouler sur une période plus longue en fonction de la complexité des investigations à effectuer, de celle des faits constatés, de leur qualification, du type de suites réservées.

Parmi les outils juridiques disponibles pour donner à un contrôle les suites jugées appropriées, les informations, avertissements et conseils figurent en premier : ils permettent de communiquer les constats effectués, mais aussi de fixer, par des observations écrites, les anomalies ou manquements constatés. Informer l'employeur des anomalies signifie, implicitement ou explicitement, l'inciter à une mise en conformité.

Les divers actes administratifs effectués par les agents dans le cadre des contrôles se situent par rapport à la nécessité ou non de franchir la ligne de partage que l'on peut tracer entre les démarches alternatives : information/sanction ; prévention/coercition ; persuasion/répression. Tel est le cas notamment dans le domaine des risques professionnels.

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

Les 227 000 suites à interventions de 2017 se répartissent en 161 000 observations écrites, 43 500 décisions (dont 5 800 arrêts de chantiers et décisions de reprise de travaux), 3 980 mises en demeure, 16 000 rapports, avis écrits, signalements et procès-verbaux, 47 référés, 750 sanctions administratives.

Dans les transports routiers, les interventions ont donné lieu à diverses suites (non exhaustives) :

	Décisions	Mises en demeure	Observations écrites	Procès-verbaux	Avis, rapports, signalements	Total
49.31Z - Transports urbains et suburbains de voyageurs	110	6	262	3	25	406
49.32Z - Transports de voyageurs par taxis	14	1	188	6	16	225
49.39A - Transports routiers réguliers de voyageurs	449	17	379	6	43	894
49.39B - Autres transports routiers de voyageurs	110	5	245	13	25	398
49.41A - Transports routiers de fret interurbains	345	25	1802	125	174	2471
49.41B - Transports routiers de fret de proximité	332	17	1641	119	77	2186
49.41C - Location de camions avec chauffeur	35	2	156	2	8	203
49.42Z - Services de déménagement	32	0	175	12	8	227
52.29A - Messagerie, fret express	76	10	208	4	21	319
52.29B - Affrètement et organisation des transports	174	10	360	13	28	585
53.20Z - Autres activités de poste et de courrier	11	0	31	2	2	46
Total	1688	93	5447	305	427	7960

(Source : Delphes)

Une part importante des pouvoirs confiés à l'inspection du travail porte sur le contrôle des conditions de santé et de sécurité au travail. Les agents disposent de pouvoirs contraignants visant l'élimination ou, au moins, la réduction des risques professionnels sur les lieux de travail assujettis à leur contrôle. La législation a prévu différentes formes d'injonction selon les situations et la gravité du risque encouru. Le risque ne découle pas toujours de l'inobservation d'un texte et peut provenir d'un danger imminent. La législation attribue à l'inspection du travail la possibilité d'ordonner des mesures correctrices immédiates. S'il s'avère que le risque résulte d'une inobservation des règles en vigueur, des sanctions à l'encontre de l'auteur d'éventuelles infractions peuvent être simultanément ou ultérieurement proposées par l'agent de contrôle.

Le choix et la gestion des suites, au terme du contrôle : l'exemple des chantiers de construction

Comme dans les autres secteurs d'activité, le contrôle des chantiers comporte trois moments qui sont la préparation, la conduite de l'intervention, et les suites qui lui sont données.

Les services ont connaissance de l'existence et la nature des chantiers à contrôler par des informations reçues en application d'un article du code du travail, que ce soit la déclaration préalable d'ouverture de chantier¹⁰⁷, le plan particulier de sécurité et protection de la santé (PPSPS) de l'entreprise de gros-œuvre¹⁰⁸, l'invitation au collège interentreprises de santé, de sécurité et des conditions de travail (CISSCT)¹⁰⁹, le plan de démolition, de retrait ou d'encapsulation de matériau contenant de l'amiante (MCA), une déclaration accident du travail, des déclarations de détachement¹¹⁰, ou bien par des informations accessibles sur demande de l'agent, telles que la liste des chantiers temporaires¹¹¹, les documents de repérage des matériaux amiantés, comme le document technique amiante (DTA)¹¹² qui doit être joint au document d'intervention ultérieure sur l'ouvrage (DIUO)¹¹³, les documents de coordination (plan général de coordination¹¹⁴, contrat de mission, registre journal¹¹⁵, plan particulier de sécurité et protection de la santé, dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage). La connaissance des chantiers provient cependant souvent de repérages effectués par l'agent de contrôle lors de ses déplacements, des panneaux de permis de construire ou de démolir affichés sur le terrain, du constat de travaux en cours sur un chantier non répertorié, notamment lorsqu'il s'agit de petits chantiers. Le choix du chantier à contrôler est généralement déterminé par les risques identifiés, la durée des travaux, l'analyse des documents déjà reçus, les éventuelles suites à contrôle adressées antérieurement aux maîtres d'ouvrage et aux entreprises intervenantes.

Les grands chantiers dont l'emprise dépasse le territoire d'une section voire d'un département peuvent conduire à adapter le suivi et la coordination du contrôle au sein de l'unité territoriale ou régionale, en concertation avec les agents concernés. L'organisation du suivi du chantier peut nécessiter temporairement une nouvelle répartition de la compétence des agents chargés du chantier, par

107. L.4532-1, R.4532-2 et R.4532-3.

108. R.4532-70 ou R.4532-75 selon le cas.

109. R.4532-77 à R.4532-94.

110. R.1263-3.

111. R.8113-1.

112. Prévu aux articles R.1334-22 et 28 du code de la santé publique.

113. R.4532-95 à R.4532-98.

114. PGC : R.4532-50 ; PGC simplifié : R.4532-52.

115. R.4532-38 à R.4532-40.

exemple des chantiers de métro, de réseaux ferrés ou d'installations de lignes, de réaménagement de friche industrielle, d'un grand stade, d'un hôpital.

Contrairement aux entreprises relevant de la section, les entreprises intervenant sur le chantier sont *a priori* inconnues de l'agent de contrôle. Une consultation du dossier permet de connaître les autres chantiers contrôlés et les suites données, au-delà des signalements éventuels de collègues et partenaires. Le souci de l'efficacité incite les services à commencer le contrôle le plus en amont possible, avant même le démarrage effectif des travaux, en particulier pour favoriser la coordination, la mise en place de voies et réseaux divers et d'installations sanitaires et de sécurité, et à connaître le jour des réunions de chantiers afin de rencontrer les interlocuteurs.

Temporaire par nature et évoluant jour après jour, un chantier est un lieu complexe où se mêlent, une grande variété, de processus de travail, de relations entre intervenants, et de risques évidents ou latents, spécifiques à chaque intervenant. Le contrôle d'un chantier est un des gestes professionnels complexe du métier d'agent de contrôle. Le contrôle suppose d'inspecter une pluralité de situations et de processus de travail pour en vérifier la conformité. Il exige un équipement personnel adapté. La mobilisation de collègues et/ou de partenaires est fréquente, dans certaines situations complexes en hygiène et sécurité, en cas de constat ou de forte présomption de recours au travail illégal.

Le contrôle porte principalement sur :

- l'environnement et l'état intérieur du chantier : ses accès, son état de propreté et d'encombrement, ses balisages et protections périphériques, ses zones de stockage des matériaux, les moyens de manutention ou de levage existant ;
- les mesures d'hygiène, qui doivent être appropriées à la nature de l'opération, à la taille et à la durée du chantier (eau, électricité, réfectoires sanitaires, vestiaires, hébergement) ;
- les mesures de sécurité, en premier lieu la protection contre les chutes de hauteur et d'ensevelissement ainsi que le respect des règles relatives à la manutention ; le but est de réagir immédiatement aux situations à risques constatées ;
- le respect des règles relatives à la coordination ; il s'agit de repérer les situations de travail dangereuses, mal adaptées ou ne respectant pas le PGC ou le PPSPS, et de demander la mise en œuvre des mesures appropriées pour y remédier ;
- les conditions d'emploi des travailleurs sur le chantier (éventuel travail illégal, détachement, contrats précaires, main d'œuvre étrangère).

Certains risques sont analogues à ceux qui existent dans des ateliers ou des usines : non-conformité d'équipements de travail, dangers lors des manutentions, utilisation de produits chimiques nocifs, éventuellement cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR).

Les nécessités du contrôle conduisent les agents à recueillir des informations auprès des travailleurs, notamment pour identifier les salariés, obtenir les coordonnées précises de leur employeur, recueillir auprès d'eux les informations sur le poste occupé, les moyens de protection mis à leur disposition et, selon le cas, sur l'effectivité de leur formation à la sécurité et leur suivi médical. Enfin, une partie du contrôle s'effectue sur pièces : il s'agit de contrôler les documents sur place et leur cohérence par rapport à la situation constatée dans le chantier, de se faire présenter les comptes rendus de réunions de chantiers quand ils existent notamment pour connaître les observations déjà notifiées et les coordonnées de toutes les entreprises intervenant sur le site, ainsi que le registre journal du coordonnateur.

Les suites au contrôle de chantier sont souvent plus variées que celles des contrôles en entreprise, en raison de la multiplicité des intervenants et des activités. Les suites au contrôle sont envoyées aux entreprises et à la maîtrise d'ouvrage pour les problèmes relatifs à la coordination. Ces suites, systématiquement écrites, même en cas de régularisation immédiate sur le chantier, sont généralement rapides eu égard au caractère très évolutif et des risques majeurs d'un chantier. Elles sont communiquées à l'agent de contrôle compétent pour le siège de l'entreprise visée. Elles sont disponibles en consultation interne dans le dossier.

Dans les situations de travail illégal, notamment en cas de sous-traitance multiple, le donneur d'ordre est avisé, sa responsabilité pouvant être engagée.

Un moyen juridique en expansion : l'information du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre sur les infractions commises par son prestataire

Les agents de contrôles constatent régulièrement des manquements imputables à des employeurs pouvant avoir la qualité de cocontractant d'un donneur d'ordre, de sous-traitant direct ou indirect ou encore de cocontractant d'un sous-traitant. La législation du travail permet à l'inspection du travail d'informer les maîtres d'ouvrages ou donneurs d'ordre¹¹⁶ des infractions commises par leurs prestataires. Cette information, qui doit conduire le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre à enjoindre l'auteur du manquement à faire cesser la situation, est encadrée par la réglementation.

116. Le maître d'ouvrage est la personne morale pour laquelle un ouvrage est construit. Responsable principal de l'ouvrage, il remplit dans ce rôle une fonction d'intérêt général dont il ne peut se démettre. Le donneur d'ordre est la personne sollicitant une prestation à un professionnel et pour laquelle une facturation est établie. Ce terme a pour synonymes : commanditaire, client, bénéficiaire de la prestation. Un maître d'ouvrage peut être également un donneur d'ordre.

Les services se sont davantage appuyés sur l'obligation, pour les maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre, de s'assurer de l'existence des déclarations de détachement, et sur leur responsabilité financière en cas de non-respect, par les prestataires, du salaire minimum pour les salariés. Cependant, toutes les infractions ou manquements commis par le prestataire ne sont pas susceptibles d'être portées à la connaissance des maîtres d'ouvrage ou donneurs d'ordre. Les infractions constatées communicables sont limitativement énumérées dans les textes visés et dans les conditions énoncées par la réglementation:

- Conditions générales de travail des salariés détachés dans le cadre d'une prestation de service internationale (L.1263-3), à savoir:
 - le repos quotidien,
 - le repos hebdomadaire,
 - la durée maximale quotidienne de travail,
 - la durée hebdomadaire maximale de travail,
 - le non-paiement total ou partiel du salaire minimal légal ou conventionnel,
 - la production des documents traduits en langue française,
 - les conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine.
- Conditions générales de travail des salariés dans les matières suivantes (L.8281-1):
 - libertés individuelles et collectives dans la relation de travail,
 - discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
 - protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux.
- Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises de travail temporaire:
 - exercice du droit de grève,
 - durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs
 - conditions d'assujettissement aux caisses de congés payés et intempéries,
 - salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires (aussi prévu par L.3245-2)
 - règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants.
- Travail dissimulé et emploi d'étranger sans titre (L.8222-5 et L.8254-2-1. L'information du maître d'ouvrage public se fait sur la base de L.8222-6).
- Hébergement collectif indigne (L.4231-1).

L'auteur de l'information du maître d'ouvrage ou donneur d'ordre est le plus souvent l'agent de contrôle qui a personnellement constaté les infractions commises par le prestataire. Certaines infractions commises par le prestataire, du fait de leur caractère généralisé à l'ensemble de l'activité de l'entreprise (ex : défaut de mise en place d'IRP- L.8281-1-1°, ...) ont vocation à être constatées et portées à la connaissance du prestataire et du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre par l'agent de contrôle du siège du prestataire. L'employeur concerné par les manquements est informé préalablement au signalement, au maître

d'ouvrage ou au donneur d'ordre. L'agent de contrôle enjoint l'employeur de faire cesser l'infraction (L.1263-3).

L'information consiste à :

- porter à la connaissance du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre la situation irrégulière constatée. L'identité des salariés concernés n'est pas divulguée. Il n'est pas fait état de plaintes dont l'agent de contrôle aurait été saisi ni d'un éventuel procès-verbal dressé à l'encontre du prestataire.
- rappeler au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre, quand elles sont prévues par les textes, d'une part ses obligations d'injonction à faire cesser la situation irrégulière, et d'autre part les risques qu'il encourt en l'absence de régularisation, notamment au regard des dispositions relatives à la solidarité financière et à l'incrimination de recours au travail dissimulé par personne interposée (L.8121-1).

Dans certains cas, l'infraction commise par le prestataire revêt un caractère généralisé : activité à but lucratif exercée sans immatriculation au RCS ou sans mise en œuvre de droits collectifs. Ces infractions sont indépendantes des conditions propres de travail des salariés du prestataire. L'agent de contrôle peut en informer l'ensemble des maîtres d'ouvrage ou donneurs d'ordre pour le compte desquels une prestation est en cours.

En cas de sous-traitance « en cascade » impliquant le recours à des sous-traitants indirects, l'agent de contrôle détermine le MO/DO du niveau le plus approprié pour agir efficacement sur le prestataire en infraction. Ainsi, dans l'hypothèse d'un MO « coquille vide », comme une SCI *ad hoc*, il pourra être préférable d'informer le sous-traitant de premier rang, véritable donneur d'ordre du prestataire en cause de deuxième rang. Dans d'autres cas, notamment lors de la réalisation de travaux ou de prestations dans un site industriel, il pourra être préférable de privilégier l'information du MO/DO exploitant le site.

L'injonction au prestataire par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre de faire cesser le manquement est systématiquement prévue. Son défaut engendre la solidarité financière du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre dans certains cas, notamment en matière de salaire et de travail illégal.

En matière d'hébergement collectif, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, à défaut de régularisation par le prestataire, prend à sa charge l'hébergement collectif (L.4231-1, R.4231-3).

La possibilité de rupture du contrat commercial à l'initiative du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre n'est explicitement prévue, à défaut de régularisation, que dans les cas suivants :

- emploi d'un étranger non autorisé à travailler (L.8254-2-1) ;
- travail dissimulé lors d'une prestation pour le compte d'une personne de droit public (L.8222-6) ;
- non-respect du salaire minimum légal ou conventionnel d'un salarié détaché (L.1262-4-3, R.1263-17).

L'extension des arrêts de travaux: un premier bilan

Parmi les moyens de contrainte dont dispose l'inspection du travail, l'arrêt de travaux ou d'activité vise à soustraire un travailleur d'une situation de danger grave et imminent. C'est un moyen d'action utilisé à bon escient. Son efficacité a amené le législateur à en étendre le champ d'application par l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail qui a renforcé les pouvoirs d'intervention de l'inspection du travail en situation de danger pour les travailleurs: l'ordonnance a étendu à l'ensemble des secteurs d'activité la possibilité d'arrêt de travaux pour risque de chute ou d'ensevelissement que la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 avait circonscrit aux chantiers du bâtiment et des travaux publics. Elle a aussi élargi le champ de l'arrêt de travaux aux risques liés à l'amiante, arrêt institué par la loi n° 96-452 du 28 mai 1996 qui ne visait que les opérations de confinement et de retrait de l'amiante sur les chantiers du bâtiment. Elle a ensuite élargi le champ d'application de l'arrêt d'activité CMR mis en place par la Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 au défaut ou l'insuffisance de mesures et moyens de prévention. Elle a enfin ajouté deux nouveaux motifs d'arrêt liés aux risques d'utilisation des équipements de travail et au risque électrique (voisinage de lignes électriques et contact avec des pièces nues sous tension).

Ces nouveaux outils d'intervention et de contrainte efficace en milieu de travail ont fait l'objet d'une bonne appropriation par les services de l'inspection du travail:

- En un an, du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017, 3 742 arrêts de travaux ou d'activité ont été prononcés.
- Les arrêts de travaux pour chute de hauteur restent largement majoritaires mais l'ensemble des champs de l'arrêt de travaux est investi.
- Contre le risque de chute de hauteur, des arrêts ont été prononcés dans une grande variété de secteurs.
- Le nombre d'arrêts prononcés croît plus vite dans les secteurs hors construction que dans le secteur de la construction.
- En matière d'équipements de travail, les arrêts ont concerné principalement des petites entreprises. Ils ont porté sur des équipements de travail variés, essentiellement pour cause d'absence de protecteur de pièce en mouvement.
- Les arrêts de travaux liés à un risque électrique ont été mis en œuvre essentiellement sur des chantiers.
- Les arrêts de travaux liés à un risque amiante ont également été mis en œuvre principalement sur des chantiers. Le premier motif d'arrêt est le défaut de protection individuelle ou collective mais d'autres problématiques sont mises en évidence: décontamination et gestion des déchets.
- En matière de risque CMR, 41 demandes de plan d'action et mises en demeure de mettre en œuvre le plan d'action ont été initiées qui ont donné lieu à quatre décisions d'arrêt d'activité CMR. Les procédures portent le plus souvent sur les poussières de bois.

Une réflexion en région sur l'éventail élargi des moyens de droit

Le pôle Travail de Bretagne a réuni en séminaire les agents de contrôle de la région, des représentants du parquet général, des parquets départementaux, du tribunal administratif, et d'un des CELTIF, afin d'échanger et de mûrir ensemble les réflexions sur l'usage et l'articulation des nouveaux pouvoirs. Trois nécessités s'imposent largement : une concertation avec les parquets dans le but commun de préserver l'ordre public en matière économique et sociale ; un travail collectif en synergie pour mettre en œuvre les nouveaux pouvoirs ; une définition et une diffusion publique de la politique de la DIRECCTE en termes de contrôle et de répression. La CELTIF a présenté la technique de l'audition pénale libre. Le parquet général a insisté sur l'intérêt d'auditions réalisées par les spécialistes en droit du travail, sur le gain d'efficacité qui en est attendu pour des parquetiers qui traitent seuls 3 000 à 4 000 procédures. Une procédure contradictoire bien étayée évite le renvoi d'un dossier en enquête ; cela fait gagner une année. L'audition doit traiter tous les éléments constitutifs de l'infraction. Les parquets encouragent à recourir aux amendes administratives, notamment en matière de durée du travail quand c'est possible, et à réserver les procès-verbaux aux infractions complexes ou graves. Le développement de la transaction pénale est également souhaité : il doit permettre de réinvestir des champs de réglementation qui étaient *de facto* dépenalisés, involontairement, en raison de la situation du ministère public. Des éléments sur le chiffre d'affaires et le résultat des entreprises visées sont indispensables, le montant de l'amende transactionnelle ne devant pas dépasser 10 % du chiffre d'affaire. Des poursuites seront engagées en cas d'échec de la transaction afin de parvenir à une condamnation plus sévère que le montant transactionnel non abouti. Les principes procéduraux de la sanction administrative ont été détaillés : droits de la défense, exigence de motivation, principe d'impartialité, -ainsi que les règles de fond : légalité des délits et des peines, contrôle de la matérialité et de la qualification des faits, principe de la responsabilité personnelle, du *non bis in idem*, proportionnalité des peines, suivant les critères de gravité des manquements, de maintien ou de rétablissement de la concurrence, de maintien de l'ordre public, de contexte de la profession, d'ampleur des dommages et des avantages qui ont été tirés par le fautif, de réitération éventuelle des faits, de difficultés financières que le paiement de l'amende est susceptible d'occasionner pour la personne mise en cause. La jurisprudence du Conseil d'État estime raisonnable et proportionné un montant d'amende à hauteur de 1 % du chiffre d'affaires.

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

Par rapport aux contrôles donnant lieu à constat d'infraction, la procédure de transmission par procès-verbal et donc de saisine de l'autorité judiciaire, est engagée dans une faible proportion des situations constatées (moins de 4 % en moyenne). Les agents de contrôle, il est vrai, disposent d'outils juridiques autres que le procès-verbal. Celui-ci intervient lorsqu'il apparaît comme la seule solution possible ou lorsque l'infraction est particulièrement grave.

La répartition des procès-verbaux par thème et par type d'infraction est relativement stable sur longue période. La répression du travail illégal y occupe une place prépondérante, autour de 40 % des procédures. Ensuite, un tiers des P.-V. visent des infractions en matière de santé et de sécurité ; à l'intérieur de ce champ juridique, la répartition par sous-thème est imprécise parce que, le plus souvent, un seul procès-verbal vise une pluralité d'infractions en la matière. Les relations individuelles de travail captent une part plus faible des procédures, les autres thèmes étant numériquement marginaux. Cette répartition correspond sans nul doute aux préoccupations de l'inspection du travail par ordre d'importance, tout en dénotant des proportions relatives assez différentes de celles constatées dans les interventions elles-mêmes, signe que le choix de la répression par voie pénale est privilégié pour certains types d'infractions.

Peine de prison ferme prononcée à l'encontre d'un donneur d'ordre

Le tribunal correctionnel de Versailles a infligé des peines significatives dans une affaire de sous-traitance illicite dans le second-œuvre de la construction. Visitant un chantier, des agents de l'unité régionale de lutte contre le travail illégal (URACTI) d'Ile-de-France avaient constaté que deux ouvriers, non déclarés à l'Urssaf et sans titre de travail, étaient employés à la peinture dans le cadre d'un contrat de sous-traitance. Le dirigeant donneur d'ordre a été condamné à 5 000 € d'amende et trois mois de prison ferme, l'entreprise à la même amende, le sous-traitant à une amende de 10 000 € et son dirigeant 5 000 € d'amende et quatre mois de prison avec sursis.

L'autorité centrale de l'inspection du travail a énoncé des règles qui sont suivies par les agents de contrôle et leur hiérarchie lors de la rédaction, de la transmission et du suivi d'un procès-verbal.

La majeure partie des procédures rédigées et transmises pendant une année n'ont pas encore de suite connue durant les années n+1 voire n+2 ; cela est dû au délai de traitement par l'autorité judiciaire : en effet, la suite réservée à une procédure est connue après un délai qui peut atteindre quelques années. Le suivi des procès-verbaux est un des thèmes récurrents des réunions des agents de contrôle, animées par leur hiérarchie, parfois avec les interlocuteurs habituels de l'inspection du travail au sein de la magistrature dans le ressort de chaque tribunal. Le propos est de faire le point des difficultés et de dénouer les éventuels blocages à la verbalisation.

Les relations que les parquets nouent avec l'inspection du travail résultent de diverses nécessités, la première étant la participation des agents verbalisateurs au traitement judiciaire des procédures. Les agents sont appelés à exprimer leur avis technique et juridique sur les procès-verbaux d'audition par officier de police judiciaire des personnes mises en cause. Ils assistent généralement à l'audience pénale. Les agents sont régulièrement appelés à la barre lors des audiences pénales. La circulaire du ministre de la justice en date du 18 juillet 2016 relative au droit pénal du travail précise les enjeux de la présence des agents de l'inspection du travail lors de l'audience pénale : *« Il est nécessaire que le parquet avise de l'audience l'inspection du travail, lorsque doit y être évoqué un dossier fondé sur l'un de ses procès-verbaux. La présence à l'audience d'un membre de l'inspection du travail apparaît d'autant plus utile que l'introduction des sanctions administratives ne devrait réserver à l'audience correctionnelle que les dossiers les plus complexes, nécessitant une certaine expertise et une explication du contexte économique. Cette présence permettra également d'informer la juridiction des suites administratives données à la procédure, afin de s'assurer du respect des règles relatives au cumul de sanctions. »* Les agents de l'inspection du travail, interrogés par le président de la chambre correctionnelle qui mène les débats, peuvent apporter de manière objective et précise des précisions sur les aspects techniques de l'affaire et les constats opérés lors de l'enquête.

Plus généralement, les parquets sollicitent les services en tant que praticiens du droit du travail pour enrichir l'appréciation de certains faits susceptibles de poursuites ; ainsi les enjeux de la politique pénale du travail, souvent perçue comme réduite au travail illégal et aux accidents du travail graves, sont plus assimilables par les magistrats. Des échanges réguliers ont lieu sur les actions prioritaires, sur les dossiers sensibles, sur la rédaction des procès-verbaux, sur des questions juridiques et pratiques telles que les moyens de faciliter le travail des greffiers, les poursuites engagées exclusivement à l'encontre des personnes morales, ou encore la mise en application des peines alternatives

aux poursuites¹¹⁷. Dans certaines régions, des chartes traduisent les bonnes pratiques relationnelles souhaitées au niveau local par les deux administrations.

L'action de l'inspection du travail de l'Autorité de sûreté nucléaire a conduit, en 2017, à l'ouverture de huit procédures pénales à l'encontre de l'exploitant des centrales nucléaires ou d'entreprises prestataires dans les domaines suivants : risque amiante, risque électrique, ventilation des locaux, risque de chute de hauteur, conformité d'appareils de levage, détachement de travailleurs, non déclaration d'accidents du travail.

Les 11 procédures pénales engagées depuis plusieurs années par les inspecteurs du travail en matière de durée du travail (non-respect des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et non-respect des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire) ont donné lieu à une comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité (CRPC) par le parquet de Paris. La proposition de peine a été homologuée par le juge. L'exploitant a été condamné à des contraventions de 1 500 € par salarié (soit un total de 195 000 € pour les 130 salariés) et à 5 000 € pour le délit d'obstacle aux inspecteurs du travail. Cette condamnation résulte du travail important qui a été fourni par l'inspection du travail de l'ASN et illustre l'intérêt des actions de contrôle collectives et coordonnées.

117. Un exemple de peine alternative proposée aux contrevenants en matière de santé et de sécurité au travail est l'obligation de suivre une formation de plusieurs jours à la prévention des risques. Ce dispositif est généralement réservé aux employeurs de petites entreprises, auteurs présumés d'infractions n'ayant pas entraîné d'accident grave.

Annexes

Conception et sources du présent Rapport

Le rapport sur l'inspection du travail apporte chaque année les éléments exigés par les conventions de l'OIT, mais ne se limite pas à ces informations obligatoires. Les rapports successifs constituent une série qui offre, de façon cumulative, des données supplémentaires : le lecteur intéressé par un sujet particulier, ou pluriannuel, dont le traitement est prévu ou non par les conventions, pourra utilement se reporter aux rapports des années précédentes¹¹⁸ pour y chercher des informations qui peuvent s'y trouver.

Des précisions sur le rapport, ou des extraits en version numérique, peuvent être demandés, et des suggestions apportées, à l'adresse suivante :

dgt.sat@travail.gouv.fr

Les données chiffrées présentées sont issues de différentes sources :

- DGT ;
- système de gestion des ressources humaines, DRH ;
- INSEE, Acof, Dares, Mutualité sociale agricole, Direction des affaires maritimes, s'agissant du tissu socio-économique ;
- Système d'information Wiki't, extraction de 2017 en ce qui concerne les interventions ;
- Autorité de sûreté nucléaire (ASN) en ce qui concerne son activité ;
- Inspection du travail dans les armées, pour ce qui lui incombe ;
- INTEFP, sur la formation des agents du système ;

118. Notamment les rapports de 2009 à 2015 qui restent d'actualité sur de nombreux sujets.

Textes de référence pour la rédaction du rapport annuel au BIT sur l'inspection du travail

L'article R 8121-13 du code du travail dispose :

« La direction générale du travail a autorité sur les services déconcentrés et est chargée de l'application de la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT) du 11 juillet 1947 sur l'inspection du travail, ainsi que de la convention n° 129 du 25 juin 1969 sur l'inspection du travail en agriculture, et de la convention n° 178 du 22 octobre 1996 sur l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer.

Elle exerce à ce titre pour les agents de l'inspection du travail la fonction d'autorité centrale, d'organe central et d'autorité centrale de coordination prévue par ces conventions.

Elle a autorité sur les agents de l'inspection du travail dans le champ des relations du travail. »

Le présent rapport répond aux obligations de la convention internationale du travail n° 81 (1947) concernant l'inspection du travail (industrie et commerce), que la France a ratifiée le 16 décembre 1950.

L'article 20 de la convention n° 81 dispose :

« 1 - L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle.

2 - Ces rapports seront publiés dans un délai raisonnable ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.

3 - Des copies des rapports annuels seront communiqués au Directeur général du Bureau international du travail dans un délai raisonnable après parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois ».

L'article 21 de cette même convention dispose :

« *Le rapport annuel publié par l'autorité centrale d'inspection portera sur les sujets suivants :*

- a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail ;*
 - b) personnel de l'inspection du travail ;*
 - c) statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et nombre des travailleurs occupés dans ces établissements ;*
 - d) statistiques des visites d'inspection ;*
 - e) statistiques des infractions commises et des sanctions imposées ;*
 - f) statistiques des accidents du travail ;*
 - g) statistiques des maladies professionnelles ;*
- ainsi que sur tous autres points se rapportant à ces matières pour autant que ces sujets et ces points relèvent du contrôle de cette autorité centrale ».*

Il répond également aux obligations de la convention internationale du travail n° 129 (1969) concernant l'inspection du travail en agriculture, que la France a ratifiée le 28 décembre 1972.

L'article 26 de la convention n° 129 dispose :

- « 1. L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel sur l'activité des services d'inspection dans l'agriculture, soit sous forme d'un rapport séparé, soit comme partie de son rapport annuel général.*
- 2. Ces rapports annuels seront publiés dans un délai raisonnable, ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.*
- 3. Des copies des rapports annuels seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai de trois mois après leur publication. »*

L'article 27 de cette même convention dispose :

Les rapports annuels publiés par l'autorité centrale d'inspection porteront notamment sur les sujets suivants, pour autant que ces sujets relèvent du contrôle de cette autorité.

- a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail dans l'agriculture ;*
- b) personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture ;*
- c) statistiques des entreprises agricoles soumises au contrôle de l'inspection et nombre des personnes occupées dans ces entreprises ;*
- d) statistiques des visites d'inspection ;*
- e) statistiques des infractions commises et des sanctions infligées ;*
- f) statistiques des accidents du travail et de leurs causes ;*
- g) statistiques des maladies professionnelles et de leurs causes.*

Ce rapport répond enfin aux obligations de la convention internationale du travail n° 178 (1996) concernant l'inspection du travail pour les gens de mer, que la France a ratifiée le 27 avril 2004.

L'article 8 de la convention n° 178 dispose :

« 1. L'autorité centrale de coordination tiendra des registres des inspections des conditions de travail et de vie des gens de mer.

2. Elle publiera un rapport annuel sur les activités d'inspection, y compris une liste des institutions et organisations autorisées à procéder à des inspections en son nom. Ce rapport devra être publié dans un délai raisonnable, ne dépassant en aucun cas six mois, à partir de la fin de l'année à laquelle il se réfère. »

Les textes parus en 2017 en lien avec l'activité de l'inspection du travail

Directives européennes

Directive (UE) 2017/164 de la Commission du 31 janvier 2017 établissant une quatrième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et portant modification des directives de la Commission 91/322/CEE, 2000/39/CE et 2009/161/UE

Lois et ordonnances

Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté

Loi n° 2017-242 du 27 février 2017 portant réforme de la prescription en matière pénale (1)

Loi n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique

Loi n° 2017-258 du 28 février 2017 relative à la sécurité publique (article 5)

Ordonnance n° 2017-647 du 27 avril 2017 relative à la prise en compte de l'ancienneté dans les contrats de travail à caractère saisonnier et à leur reconduction

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

Ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective

Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

Décrets

Décret n° 2017-131 du 3 février 2017 modifiant le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail

Décret n° 2017-132 du 3 février 2017 fixant l'échelonnement indiciaire applicable au corps de l'inspection du travail et à l'emploi de responsable d'unité départementale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Décret n° 2017-187 du 14 février 2017 précisant les conventions internationales applicables au titre de l'article L. 5522-2 du code des transports

Décret n° 2017-200 du 17 février 2017 relatif au régime de travail des personnels navigants des entreprises de navigation intérieure

Décret n° 2017-209 du 20 février 2017 pris pour l'application de dispositions du code des transports fixant certaines obligations des entités recourant aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer

Décret n° 2017-272 du 1er mars 2017 relatif à l'exercice des attributions des agents de contrôle de l'inspection du travail par des agents de contrôle assimilés relevant du ministre de la défense

Décret n° 2017-441 du 30 mars 2017 relatif à l'aptitude médicale à la navigation et au rapatriement des gens de mer

Décret n° 2017-541 du 12 avril 2017 portant code de déontologie du service public de l'inspection du travail

Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État

Décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif

Décret n° 2017-663 du 27 avril 2017 relatif aux modalités de mise en place et de fonctionnement des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés

Décret n° 2017-694 du 2 mai 2017 relatif à la protection des travailleurs intervenant sur les systèmes de transport ferroviaire ou guidé et de chemins de fer à crémaillère ou contribuant à leur exploitation

Décret n° 2017-714 du 2 mai 2017 relatif aux formations visant à améliorer les pratiques du dialogue social communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants, aux magistrats judiciaires ou administratifs et aux agents de la fonction publique

Décret n° 2017-751 du 3 mai 2017 relatif à la contribution destinée à compenser les coûts de mise en place du système dématérialisé de déclaration et de contrôle des détachements de travailleurs

Décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs

Décret n° 2017-773 du 4 mai 2017 relatif à l'instance de dialogue social mise en place dans les réseaux d'exploitants d'au moins trois cents salariés en France liés par un contrat de franchise

Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique

Décret n° 2017-812 du 5 mai 2017 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale

Décret n° 2017-825 du 5 mai 2017 relatif au renforcement des règles visant à lutter contre les prestations de services internationales illégales

Décret n° 2017-899 du 9 mai 2017 relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations

Décret n° 2017-1119 du 29 juin 2017 relatif aux services privés de recrutement et de placement des gens de mer

Décret n° 2017-1311 du 29 août 2017 relatif à la modernisation de la médecine du travail en agriculture

Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement

Décret n° 2017-1473 du 13 octobre 2017 relatif à la protection des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans embarqués à bord des navires

Décret n° 2017-1551 du 10 novembre 2017 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise

Décret n° 2017-1612 du 28 novembre 2017 relatif à la mise en place des observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

Décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017 relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement

Décret n° 2017-1703 du 15 décembre 2017 portant application des dispositions des articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

Décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017 portant relèvement du salaire minimum de croissance

Décret n° 2017-1768 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

Décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique

Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement

Décret n° 2017-1879 du 29 décembre 2017 relatif aux mises à disposition de travailleurs réalisées sur le fondement de l'article L. 8241-3 du code du travail

Arrêtés, avis et décisions

Arrêté du 12 janvier 2017 fixant les attributions particulières exercées par le pôle travail du groupe des inspections du contrôle général des armées pour certaines procédures administratives prévues par la quatrième partie du code du travail

Arrêté du 17 janvier 2017 modifiant l'arrêté du 29 septembre 2010 relatif à la conception, à la réalisation, à la modification, à l'exploitation et à la maintenance des tapis roulants mentionnés à l'article L. 342-17-1 du code du tourisme

Arrêté du 19 janvier 2017 « fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale »

Arrêté du 24 janvier 2017 modifiant l'arrêté du 31 mars 2011 relatif à la fiche de chantier prévue à l'article R. 717-78-1 du code rural et de la pêche maritime

Arrêté du 24 janvier 2017 relatif aux travaux d'exploitation de chablis et d'abatage des arbres encroués pris en application de l'article R. 717-81-5 du code rural et de la pêche maritime

Arrêté du 25 janvier 2017 relatif aux modalités de déclaration des substances et mélanges dans le cadre du système de toxicovigilance

Arrêté du 21 février 2017 portant nomination du vice-président du Conseil d'orientation des conditions de travail

Arrêté du 21 février 2017 portant nomination du secrétaire général du Conseil d'orientation des conditions de travail

Arrêté du 21 février 2017 portant nominations au Conseil national d'orientation des conditions de travail du Conseil d'orientation des conditions de travail

Arrêté du 20 mars 2017 relatif au traitement automatisé de données à caractère personnel de la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics

Arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels

Arrêté du 3 mai 2017 portant habilitation d'un organisme chargé de procéder aux examens CE de type de certaines machines et actualisant la liste des organismes habilités

Arrêté du 3 mai 2017 portant agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail

Arrêté du 3 mai 2017 portant agrément d'organismes habilités à effectuer des relevés photométriques sur les lieux de travail

Arrêté du 4 mai 2017 portant habilitation des organismes chargés de procéder aux examens CE de type, à l'évaluation de systèmes de garantie de qualité CE ainsi qu'à la surveillance des systèmes d'assurance qualité CE concernant les équipements de protection individuelle et actualisant la liste des organismes habilités

Arrêté du 4 mai 2017 relatif à la déclaration auprès des services de l'inspection du travail pour les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à vingt-cinq

Arrêté du 5 mai 2017 listant les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé

Arrêté du 13 juin 2017 portant modification de l'arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires (divisions 130, 140, 211, 213, 219, 221, 223, 226, 310, 333)

Arrêté du 12 juillet 2017 relatif au document d'information mis à disposition par l'Union des caisses de France et remis au salarié détaché pour réaliser des travaux de bâtiment ou des travaux publics

Arrêté du 29 septembre 2017 relatif à la certification d'entreprises réalisant des travaux hyperbares

Arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste

Arrêté du 20 novembre 2017 relatif aux normes définissant les modalités recommandées pour l'exécution des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage - Prévention du risque électrique

Arrêté du 6 décembre 2017 modifiant l'arrêté du 22 juillet 2015 relatif à l'organisation de la direction générale du travail

Arrêté du 20 novembre 2017 relatif aux modèles de déclaration et d'attestation de détachement

Arrêté du 14 décembre 2017 portant agrément d'organismes compétents pour la formation aux travaux sous tension sur les installations électriques visés à l'article R. 4544-11

Arrêté du 18 décembre 2017 portant agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail

Arrêté du 18 décembre 2017 modifiant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté du 1^{er} mars 2016 relatif aux conditions d'accréditation des organismes pouvant procéder au mesurage de l'exposition aux rayonnements optiques artificiels en milieu de travail

Arrêté du 20 décembre 2017 portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail

Arrêté du 27 décembre 2017 relatif à la liste des agents biologiques pathogènes et aux mesures techniques de prévention à mettre en œuvre dans les laboratoires où les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à des agents biologiques pathogènes

Circulaires et instructions

Instruction DGT n° 2017/02 du 23 janvier 2017 sur la mise en œuvre du décret n° 2015- 1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil

Instruction DGT n° 2 du 27 février 2018 relative aux relations entre le système d'inspection du travail et le Défenseur des droits.

Circulaire DGCS/B3/DGEFP/DGT/2017/79 du 8 mars 2017 relative à la mise en œuvre du premier Plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par les services déconcentrés de l'État et leurs partenaires.

Circulaire du 20 mars 2017 relative à l'audition de personnes soupçonnées par les fonctionnaires et agents dotés de pouvoirs de police judiciaire en vertu de lois spéciales, suite à la modification de l'article 28 du code de procédure pénale par la loi n° 2016-731 du 3 juin 2016

Instruction n° 4 DGT/RT1/DPSIT/2017 du 28 mars 2017 relative au lancement opérationnel du dispositif de la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics instaurée par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, son décret d'application du 22 février 2016 et l'arrêté du 20 mars 2017

Instruction n° DGT/DPSIT/RT3/2017/124 du 4 avril 2017 relative à la mise en œuvre du dispositif de pénalité financière et à la mise en place d'une procédure dite de « rescrit » en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Instruction DGT n° 2017/7 du 29 mai 2017 relative à l'articulation entre les investigations de l'inspection du travail et l'enquête pénale

Instruction DGT/MAA du 24 juillet 2017 relative aux dérogations collectives en matière d'hébergement des saisonniers agricoles

Instruction n° DGT/CT3/2017/235 du 26 juillet 2017 relative à la prévention du risque pyrotechnique.

Instruction n° DGT/RT3/2017/323 du 21 novembre 2017 relative à la dérogation à la règle du repos dominical pour les salariés des salons de coiffure et instituts de beauté

Table des matières

Avant-propos	3
Note liminaire	4
Chiffres clés	5
I - Missions, compétence, organisation, ressources	7
A - Une compétence généraliste	7
1. Le champ d'intervention	7
2. Exclusions et extensions de compétence	10
3. Trois services d'inspection du travail spécifiques	12
L'Autorité de sûreté nucléaire (ASN)	13
Les DREAL et DRIEE	14
L'inspection du travail dans les armées	14
B - Les missions, les moyens juridiques	16
1 - Informer, accompagner, contrôler	16
2 - Les prérogatives permettant d'intervenir	17
3 - Les suites des contrôles	18
4 - L'information des usagers sur les interventions et leurs suites	23
C - L'organisation du système d'inspection du travail	25
1 - Des institutions et organes centraux	25
La Direction générale du travail	25
Pilotage et animation du système : le Service d'animation territoriale	27
L'intervention à l'échelon national : le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle	27
2 - Les services régionaux	28
Direccte ou Direccte : le Pôle T régional	28
L'Unité départementale (UD)	30
L'unité de contrôle (UC), unité territoriale de base	30
Des structures dédiées à l'appui aux interventions et aux actions prioritaires	32
Les Unités régionales d'appui et de contrôle en matière de lutte contre le travail illégal	33
3 - Coopérations et partenariats	35
Les partenaires	35
L'échelon européen et la coopération internationale	36

D - Ressources humaines	38
1 - Le statut et les effectifs	38
Le corps de l'inspection du travail	38
Le corps des contrôleurs du travail	38
Les effectifs de l'inspection du travail	39
2 - La formation des agents du système d'inspection du travail	40
L'offre inter-institutionnelle	41
Les ressources formatives	42
3 - Le cadre déontologique	42
Le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT)	43
4 - Le système d'information	44
5 - La protection fonctionnelle	45
II - L'activité de l'inspection du travail en 2017	50
A - Les priorités: la politique du Travail	50
B - L'action en faveur de l'accès au droit et le conseil	56
C - Les interventions en milieu de travail en 2017	63
1 - Une activité prioritaire: combattre le travail illégal	63
2 - Le contrôle du détachement transnational de travailleurs	67
3 - Santé, sécurité: deux objectifs constants	72
Prévention, information, formation	74
Risques d'exposition	79
La prévention des risques de chutes de hauteur	89
Le travail des jeunes	91
Un autre domaine d'intervention: les risques psycho-sociaux ou socio-psychiques	92
L'application des dispositions relatives à la pénibilité au travail	94
4 - Les interventions en matière de relations collectives du travail	95
L'appui au dialogue social	96
L'incitation à établir par la négociation l'égalité professionnelle entre femmes et hommes	98
L'action en matière d'institutions représentatives du personnel	99
Les interventions dans les conflits collectifs	100
5 - Les interventions en matière de relations individuelles de travail	102
La lutte contre les discriminations et les situations indignes	102
Sur le droit des contrats de travail	103

6 - Les interventions en matière d'organisation du temps de travail et de rémunération	104
Le contrôle de la durée du travail	104
Le contrôle du travail de nuit, du dimanche et en horaires atypiques	107
Les interventions en matière de paiement de salaires	109
7 - Les interventions en matière d'emploi et de formation	110
8 - Les champs d'intervention spécifiques	110
Dans les centrales nucléaires	110
Dans les mines et carrières	112
Dans les emprises de la Défense nationale	112
Dans le secteur du transport routier	112
D - Les suites à intervention et le recours aux sanctions	115
Conception et sources du présent Rapport	127
Textes de référence pour la rédaction du rapport annuel au BIT sur l'inspection du travail	128
Les textes parus en 2017 en lien avec l'activité de l'inspection du travail	131
Table des matières	138

L'inspection du travail en France en 2017 est le rapport remis par le Gouvernement français au Bureau international du travail (BIT) dans le cadre des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).

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

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

