



L'inspection du travail

Guide à usage des préfigurateurs régionaux et
départementaux
et des futurs directeurs régionaux et directeurs
départementaux interministériels

Premiers repères



SOMMAIRE

4 Fiche 1– Missions et compétences de l’inspection du travail

9 Fiche 2 – Les principes essentiels des conventions OIT

14 Fiche 3 – Périmètre du système d’inspection du travail (SIT)

18 Fiche 4 – Ligne hiérarchique du SIT

27 Fiche 5 – Les décisions en matière d’organisation du SIT

37 Fiche 6 – Les moyens du SIT

42 Fiche 7 – Les systèmes d’information

48 Fiche 8 – Le pilotage du SIT et les priorités nationales

54 Fiche 9 – Pouvoirs et moyens de l’inspection du travail

58 Fiche 10 – Accès au droit

63 Fiche 11 – Les décisions DIRECCTE–pouvoirs propres

68 Fiche 12 – Les décisions en matière de licenciement de salariés protégés

71 Fiche 13 – Les observatoires départementaux d’analyse et d’appui au dialogue social

74 Fiche 14 – Droits et obligations - Déontologie

79 Fiche 15 – Relations avec les Parquets

81 Fiche 16 – Communication de l’action du SIT

83 Annexes

Ministère du Travail

Direction Générale du Travail

Service de l’animation territoriale / Bureau DASIT 1
39-43 Quai André Citroën
75902 PARIS CEDEX 15



Editorial

Ce guide s'inscrit dans le cadre de la mise en place de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat (OTE) telle qu'elle résulte des orientations fixées par le Premier ministre dans la circulaire du 12 juin 2019.

Il s'adresse plus spécifiquement aux préfigureurs tant au niveau régional que départemental ainsi qu'aux futurs directeurs régionaux et directeurs départementaux interministériels qui ne sont pas issus de la sphère travail-emploi.

Il a pour objet de donner les repères essentiels sur le système d'inspection du travail, ses missions, ses prérogatives, son organisation et les moyens dont il doit disposer, sans pour autant prétendre à l'exhaustivité.

En tant que de besoin, de nouvelles fiches viendront compléter ce guide pour vous aider et vous accompagner dans la mise en œuvre des orientations gouvernementales.

La Direction générale du travail reste à l'écoute de vos interrogations et de vos propositions et s'efforcera d'y répondre dans les meilleurs délais.

Yves STRUILLOU

Directeur général du Travail

Fiche 1 – Missions et compétences de l'inspection du travail

Version du :
10/01/2020

Textes

Convention n°80 OIT : articles 2 et 3

Code du Travail : articles L. 8112-1 et L. 8112-2 (missions) et R. 8111-1 à -12 (compétences)

Enjeux :

L'inspection du travail « à la française » a été créée à la suite des premières lois visant à protéger les femmes et les enfants au travail, et l'évolution de ses missions s'est faite en relation avec les évolutions des relations sociales et la construction d'un code du travail protecteur. Dans ce cadre, l'inspection du travail est un corps de contrôle dont la mission essentielle est la protection des travailleurs. Le service public de l'inspection du travail a ainsi pour finalité d'assurer le respect et la mise en œuvre effective de nombre de « principes particulièrement nécessaires à notre temps » proclamés par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 tels que les droits à la représentation et à l'action syndicale et collective, à une rémunération, au repos, à la protection de la santé au travail et au droit de ne pas être discriminé.

I. Les missions des agents de contrôle de l'inspection du travail

A. La mission de contrôle :

Il s'agit de la mission régalienne au fondement de l'existence de l'inspection du travail, qui est un corps de contrôle. Les agents contrôlent l'application du droit du travail (code du travail, mais aussi conventions et accords collectifs) dans tous ses aspects : santé et sécurité, fonctionnement des institutions représentatives du personnel, durée du travail, rémunération, contrat de travail, égalité entre les femmes et les hommes, travail illégal, prestations de service internationales, etc.

Cette mission de contrôle peut s'exercer à la fois sur les sites où sont occupés des travailleurs et/ou au bureau. Tout d'abord, l'agent de contrôle se rend dans les entreprises et sur les chantiers temporaires afin de vérifier in-concreto le respect du code du travail. Ces contrôles sur site peuvent être généraux ou thématiques, notamment dans le cadre des actions prioritaires. Par ailleurs, un agent pourra aussi contrôler certains points au bureau (par exemple la conformité d'un document avec la réglementation qui en prévoit les formes et le contenu).

Il convient de souligner que le contrôle d'un établissement/entreprise/chantier peut difficilement être exhaustif au regard du nombre de points réglementaires à vérifier. Des contrôles généraux, visant à contrôler tant les aspects liés à la prévention des risques qu'au contrat de travail et aux relations du travail peuvent éventuellement être effectués dans les plus petites entreprises. La taille de l'entreprise ou du site contrôlé, comme le thème de contrôle, influenceront de façon importante sur le temps nécessaire pour effectuer le contrôle.



Attention : A noter que sur certains sujets très techniques, en particulier en matière de prévention des risques (amiante, risques chimique ou biologique, rayonnements ionisants, BTP, etc...), les agents de contrôle peuvent être accompagnés par les ingénieurs de prévention des Direccte ou les ACCP¹.



Repères pour l'action : contrôle au bureau / contrôle sur site.

❶ Exemple : Lorsque l'agent de contrôle reçoit un plan de retrait d'amiante (il s'agit d'un document dont l'envoi est obligatoire 30 jours avant le début des travaux de désamiantage), il peut étudier le contenu de ce plan de retrait, à la fois pour vérifier sa conformité vis-à-vis du texte qui le prévoit, mais aussi pour repérer les éventuels défauts dans la prévention des risques et l'organisation du chantier. Cette étude au bureau permet de rédiger un courrier de rappel des obligations à l'employeur et constitue aussi une première étape dans le contrôle de l'opération de désamiantage en tant que telle.

Cette démarche de contrôle des documents sera similaire et pourra occasionner des suites importantes pour d'autres types de documents : plan de prévention des risques, accord sur l'égalité professionnelle ou sur la mise en place d'un CSE, ou encore bulletins de paie ou contrats de mission d'intérimaires.

❷ Lorsque l'agent de contrôle se rend dans une clinique, il pourra choisir de contrôler en priorité le respect de la réglementation en matière de prévention du risque chimique ou du risque biologique, car il aura identifié ces risques comme les plus importants dans cet établissement. Dans le cadre de son activité portant sur les actions prioritaires, il pourra aussi contrôler le respect des dispositions en matière d'égalité professionnelle.

B. Les enquêtes :

Les agents de contrôle peuvent être amenés à faire différents types d'enquête. Ces enquêtes sont souvent exigeantes (formalisme, durée et délais, implication...).

- **Enquête accident du travail/maladie professionnelle :**

Ces enquêtes sont essentielles pour contribuer à améliorer la prévention des risques dans les entreprises. L'intervention rapide d'agents de contrôle à la suite d'accidents du travail très graves ou mortels est essentielle en ce qu'elle permet aux agents d'effectuer les premiers constats et de visualiser la situation avant que celle-ci ne soit modifiée : par exemple lors d'une chute de hauteur, l'arrivée rapide de l'agent de contrôle permettra le cas échéant de vérifier si les protections collectives contre la chute étaient présentes ou pas.



il est important que la hiérarchie locale (RUC ou RUD) ait contact avec le parquet mais aussi le cas échéant les services de police ou des pompiers afin qu'ils préviennent l'inspection du travail rapidement, et puissent le faire par des moyens appropriés (exemple : ligne téléphonique dédiée, adresses mail personnelles des directeurs, organigramme...).



Repères pour l'action :

Lorsqu'un accident du travail grave ou mortel se produit, le SIT doit être collectivement en alerte.

En effet, ces enquêtes, qu'elles portent sur un accident ou sur des maladies graves, peuvent occasionner des difficultés :

❶ Techniques : l'appui des ingénieurs de prévention apparaît comme essentiel.

❷ Juridiques : appui des RUCs et des agents de pôle T. Contacts de la hiérarchie avec le parquet.

1 Agents chargés du contrôle de la prévention dans le domaine agricole

③ Psychologiques : par exemple la vue d'un cadavre, ou de sang ; les auditions de témoins ou de familles ; le témoignage lors des audiences au tribunal...). Il est important que la hiérarchie suive le déroulement de l'enquête et propose aussi, si nécessaire, un appui psychologique aux agents.

- **Enquêtes discrimination / harcèlement :**

Ces enquêtes ont la particularité d'être souvent très longues à mener car l'agent a rarement de constats évidents en la matière. L'enquête devra donc permettre d'établir un « faisceau d'indices », c'est à dire de récupérer un ensemble d'éléments (documents, témoignages...) qui vont permettre d'établir l'infraction. Malgré cette difficulté, il convient de souligner que les agents de contrôle sont souvent sollicités sur ces matières, notamment par les salariés. Leur action est bien souvent essentielle pour permettre de caractériser l'existence de l'infraction (exemple : affaire France télécom).

- **Enquêtes sur le licenciement des salariés protégés (LSP) et autres enquêtes**

Enquêtes LSP : pour plus de détails, [cf. fiche 12](#). Les enquêtes de l'inspecteur du travail à la suite de ces demandes font l'objet d'un formalisme rigoureux, notamment dans la procédure à suivre (exigence forte du respect du principe de contradictoire qui contraint les services à s'assurer en permanence de la transmission de toutes les pièces à chaque partie, règles de convocation des parties, et délais contraints), et nécessitent selon les cas beaucoup de temps (licenciement pour faute grave nécessitant d'entendre des témoins ou procédures économiques assorties d'un nombre conséquent de documents...).

Autres enquêtes : certains dispositifs relatifs à la durée du travail, par exemple le dépassement de la durée maximale quotidienne du travail, nécessitent une autorisation de l'inspecteur du travail, et donc une enquête afin de vérifier les conditions de la demande.

C. La mission de conseil :

Les agents de contrôle de l'inspection du travail conseillent et informent les employeurs, les salariés et les représentants du personnel sur leurs droits et obligations. Cette activité est notamment exercée lors des « permanences » organisées dans les UC, lors desquelles les usagers peuvent soit rencontrer soit avoir au téléphone l'agent compétent pour leur établissement. Ces permanences sont des sources importantes d'information sur ce qu'il se passe sur le territoire de la section.

La mission de conseil est aussi exercée par les agents du service renseignement ([cf. fiche 10](#) « accès au droit »).



Attention toutefois, les agents de contrôle de l'inspection du travail ne sont pas habilités à régler les litiges dits individuels, relatifs au contrat de travail : seul le conseil des prud'hommes est compétent dans ce domaine. Il est cependant parfois difficile d'éviter ces sujets, pour lesquels les salariés viennent souvent poser des questions lors des permanences.

D. Conciliation / médiation :

Les agents de contrôle peuvent être amenés à faciliter la conciliation entre les parties, notamment lors des conflits collectifs. L'article R. 8112-2 précise que le rôle de l'inspecteur du travail en la matière vise à prévenir et régler les conflits. Les services d'inspection du travail peuvent intervenir dans le cadre de procédures formelles (commissions de conciliation notamment), mais, dans les faits, plus souvent en dehors de celles-ci pour rechercher une solution amiable entre les parties. Les

inspecteurs du travail se tiennent informés de l'ensemble des conflits et interviennent à la demande des parties ou de leur propre initiative, notamment pour renouer les contacts entre employeurs et grévistes en cas de blocage du processus de négociation.

E. Attributions complémentaires :

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ont aussi la compétence pour constater certaines infractions prévues par d'autres codes : code pénal (discrimination, harcèlement sexuel ou moral, traite des êtres humains, travail forcé et réduction en servitude), code de l'éducation (par exemple les manquements aux règles encadrant les stages en milieu professionnel), code de la santé publique (interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif), code de l'environnement (réglementation REACH).

II. Compétence

A. Compétence géographique :

Un agent de contrôle est compétent dans la zone géographique de la section. Cela signifie que son action de contrôle et son pouvoir de décision s'appliquent pour les entreprises et les chantiers ou opérations diverses ayant lieu dans cette zone.

Il peut être compétent pour contrôler des entreprises et prendre des décisions dans d'autres sections, soit dans le cadre des intérimés organisés par la Direccte (cf. fiche « les décisions en matière d'organisation du système d'inspection du travail »), soit lorsqu'une action le rend nécessaire (article R. 8122-10).

- **Situations particulières :**

Certaines Direccte ont pu organiser la compétence des agents de contrôle au travers de certaines thématiques.

Il peut donc y avoir des agents de contrôle ayant une compétence au-delà d'une section, elle peut être départementale, interdépartementale voire régionale. C'est le cas par exemple d'UC ou de sections spécialisées dans le contrôle des établissements de transport ou d'agriculture. C'est aussi le cas des UC régionales comme les URACTI.

De plus, certains agents de contrôle peuvent être affectés à une section géographique précise et avoir par ailleurs des compétences hors de cette section pour contrôler un thème particulier : c'est notamment souvent le cas des agents de contrôle membres des réseaux des risques particuliers (exemple : réseau des risques particulier amiante) ou de certains référents.

B. Compétence matérielle :

Du fait du caractère généraliste de l'inspection du travail française, l'agent de contrôle est compétent, sauf exception, pour contrôler l'application de la réglementation du travail dans 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. 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.

Dans quelques secteurs à technicité particulière, l'inspection est confiée à des agents relevant d'autres ministères ou autorités de tutelle : établissements militaires (les missions d'inspection du

travail sont confiées à des militaires), centrales nucléaires de production d'électricité (missions IT confiées à des agents de l'ASN), mines et carrières et barrages hydroélectriques en concession (missions IT confiées à des agents des DREAL). A noter qu'il est prévu une modification de cette dernière compétence : en 2021, les inspecteurs du travail généralistes deviendront compétents pour toutes les installations hydroélectriques et pour les mines et carrières non-souterraines (modification de l'article R. 8111-8 et abrogation de l'article R. 8111-10).

Enfin, dans les administrations de l'Etat et des collectivités territoriales, la compétence de l'inspection du travail est très limitée².

Chiffres clés :

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 %

Nombre d'interventions : 280 178 (données 2018)

Enquêtes et examens de documents : 135 660 (données 2018)



Partenariats:

Pôle T des Direccte et en particulier ingénieurs de prévention

Bureaux technique ou d'appui de la DGT

Agents des autres organismes de prévention ou de contrôle : CARSAT ; OPPBTP ; DGCCRF ; ASN ; DREAL ; IT des armées.

Services de police judiciaire, et du Procureur de la République

² 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 très rarement mise en œuvre.

Fiche 2 – Principes essentiels des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT)

Version du :
10/01/2020

Conventions n°81 (industrie et commerce), 129 (agriculture) et 178 (gens de mer) révisée par la Convention du travail maritime, de l'Organisation internationale du travail sur l'inspection du travail

L'application de la législation du travail dépend de l'efficacité de l'action de l'inspection du travail. Celle-ci fait l'objet de garanties définies par l'Organisation internationale du travail (OIT) dans les conventions sur l'inspection du travail (n° 81 et 129) et la convention du travail maritime. Ces conventions ratifiées par 148 Etats membres pour la convention n°81 et 54 pour la convention n°129, sont d'application directe en France et prévalent sur les dispositions législatives et réglementaires nationales.

I. La mise en jeu des conventions de l'OIT sur l'inspection du travail

A. Les normes internationales du travail sur l'inspection du travail

En 1919, les Etats signataires du Traité de Versailles créent l'Organisation internationale du travail (OIT) et lui donnent mission d'adopter des recommandations et des conventions internationales. Un système de normes internationales du travail visant à accroître pour les hommes et les femmes les chances d'obtenir un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité a ainsi été mis en place et développé.

Les conventions internationales relatives à l'inspection du travail sont des instruments fondamentaux de mise en œuvre du travail décent. Déjà, le 29 octobre 1923, l'OIT adopte la recommandation n° 20 sur les principes généraux pour l'organisation de services d'inspection.

A la fin de la seconde guerre mondiale, sont adoptées des dispositions plus précises et plus contraignantes :

- la convention n° 81 du 11 juillet 1947 concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce a été ratifiée par la France le 120 janvier 1950 ;
- la convention n° 129 du 25 juin 1969 concernant l'inspection du travail dans l'agriculture a été ratifiée par la France le 28 décembre 1972. Elle prévoit les mêmes dispositions que pour l'industrie et le commerce ;
- la convention n° 178 du 22 octobre 1996 concernant l'inspection du travail des gens de mer (ratifiée par la France le 27 avril 2004) révisée par la convention du travail maritime (dite CTM 2006) du 23 février 2006 (ratifiée par la France le 28 février 2013) prévoit des dispositions identiques aux conventions 81 et 129.

B. L'application des conventions de l'OIT en droit interne

Aux termes de l'article 55 de la Constitution, « *les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie* ». Les dispositions des conventions n° 81, 129, 178 et la CTM 2006 sont donc d'applicabilité directe en droit interne et s'imposent aux textes législatifs.

II. Les principes énoncés par les conventions n° 81 et 129 de l'OIT

L'OIT considère les conventions n°81 et n°129 sur l'inspection du travail comme « prioritaires » et encourage les Etats membres à les ratifier en raison de leur importance pour le fonctionnement du système des normes internationales du travail.

A. Une fonction d'autorité centrale exercée par la Direction générale du travail (article 4 de la convention n°81)

Le rapport III de la 95^{ème} conférence de 2006 relatif aux différentes conventions sur l'inspection du travail précise que l'article 4 de la convention n° 81 affirme « le principe d'unicité de l'autorité centrale ». Il indique que « le rattachement du système d'inspection du travail à une autorité centrale facilite l'établissement et l'application d'une politique uniforme sur l'ensemble du territoire et permet l'utilisation rationnelle des ressources disponibles ».



Attention : l'article 7 de la convention 129 sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, prévoit que « *l'inspection du travail dans l'agriculture sera placée sous la surveillance et le contrôle d'un organe central* »

En France, l'article L. 8121-1 du code du travail consacre cette fonction d'autorité centrale prévue par les conventions 81 et 129 de l'OIT. Il précise ainsi qu'elle « *veille au respect des droits, garanties et obligations des agents de l'inspection du travail placés sous sa surveillance et son contrôle* ». La fonction d'autorité centrale est exercée par la Direction générale du travail (art. R. 8121-13 du code du travail).

B. Une définition des missions du système d'inspection du travail (article 3 de la convention n°81)

Les conventions de l'OIT définissent les fonctions principales du service d'inspection, à savoir *assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession* (art. 3, paragr. 1 a) de la convention n° 81, et art. 6, paragr. 1 a) de la convention n° 129.

Plus précisément, les services d'inspection du travail ont pour mission de :

- assurer l'application des dispositions légales, instruire les plaintes et procéder à des examens matériels, techniques, administratifs ;
- fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs ;

- porter à l'attention des autorités compétentes les déficiences ou les abus qui ne sont pas couverts par les dispositions légales existantes) ;

L'article 16 de la convention n°81 vient préciser que les établissements doivent être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement que nécessaire.

C. Des garanties en matière de moyens

1. Des moyens humains.

L'article 10 de la convention n°81 prévoit que le nombre d'inspecteurs doit être suffisant pour assurer l'exercice **efficace** des fonctions d'inspection du travail.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail doivent être formés (article 7) et disposer de la collaboration d'experts et de techniciens.



Attention : Le respect de ces principes a pour effet qu'une attention particulière doit être apportée à la possibilité pour les agents de l'inspection du travail de se rendre aux formations nécessaires au maintien et au développement de leurs compétences.



Attention : Les organisations mises en place doivent faciliter le recours par les agents de contrôle de l'inspection du travail aux ingénieurs de prévention, aux médecins inspecteurs du travail et aux agents d'appui-ressources-méthodes positionnés au niveau régional.

2. Des moyens matériels

L'article 11 de la convention n°81 prévoit la mise à disposition de bureaux aménagés et appropriés à l'exercice des missions, des facilités de transport ainsi que le remboursement des frais de déplacement et autres frais nécessaires à l'exercice des missions.



Attention : les obligations liées à la confidentialité des plaintes doivent être prises en compte en cas de nouvel aménagement des locaux.



Attention : Les agents de contrôle doivent pouvoir disposer, sans attendre, des véhicule de service (enquête accident du travail grave ou mortel, information sur une situation de danger grave et imminent,...).

D. Des principes d'action

1. L'indépendance

L'indépendance est garantie aux agents relevant du système de l'inspection du travail, par les conventions de l'OIT n° 81 (article 6) et n° 129 (article 8) qui énoncent que "*le personnel de l'inspection sera* (ou « doit être » convention n° 129) *composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue*".

L'indépendance est une garantie essentielle de l'effectivité du droit du travail dès lors qu'elle a pour objet de faire obstacle aux entraves à l'action de contrôle des agents du système d'inspection du travail. Elle est la condition première de l'exercice de la mission et conforte sa crédibilité aux yeux des parties en présence. L'indépendance de l'inspection du travail n'est donc pas un « privilège » consenti intuitu personae, mais une garantie fonctionnelle accordée aux agents du système pour la qualité du service rendu au public et la confiance des usagers, qui implique une exigence et une vigilance dans l'exercice des missions au quotidien.

L'indépendance, garantie essentielle pour l'application du droit du travail, exige la vigilance de tous.

2. Le principe de libre décision

Le principe de libre décision qui vise spécifiquement les agents de l'inspection du travail est inscrit aux articles 17 de la convention de l'OIT n° 81 et 22 de la convention n° 129, aux termes desquels « *Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates sans avertissement préalable ... Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites* ».

Le principe de libre décision signifie pour l'agent de contrôle de choisir, compte tenu de la situation, l'observation, la mise en demeure, le procès-verbal, l'arrêt de travaux, l'arrêt d'activité, le référé, la sanction administrative, etc.

A contrario, la libre décision n'est pas la liberté de faire ou de ne pas faire : en présence d'infractions concrètement constatées par l'agent de contrôle, celui-ci ne peut s'abstenir d'agir et il n'a que le choix de ses modalités d'action.

Comme le rappelle le Bureau international du travail (BIT), la liberté de décision dont dispose chaque agent de contrôle du système d'inspection est exercée avec discernement, elle « *suppose chez le personnel d'inspection une faculté de jugement lui permettant de distinguer entre l'infraction intentionnelle grave ou répétée, la négligence coupable ou la mauvaise volonté flagrante, qui appellent une sanction, et l'infraction involontaire ou légère, pouvant faire l'objet d'un simple rappel à l'ordre* »³.

3. Le principe de confidentialité des plaintes

Le principe de confidentialité des plaintes est affirmé aux articles 15 c) de la convention n° 81 de l'OIT et 20 c) de la convention n° 129 de l'OIT aux termes desquels, « *sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation leur signalant une défektivité - un danger dans les procédés de travail pour l'article 20 c) de la convention n° 129 - ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte* ».

Le principe de confidentialité a pour objet d'assurer la protection des salariés. En effet, compte tenu du lien de subordination, la confidentialité vise essentiellement à protéger les travailleurs des mesures de représailles que pourrait exercer l'employeur s'il avait connaissance de ces plaintes.

Cette protection constitue également la garantie première et indispensable pour maintenir la confiance nécessaire et favoriser les relations des travailleurs avec l'inspection du travail.

E. Des prérogatives

Les conventions de l'OIT définissent certaines prérogatives de l'inspection du travail telles que :

- pénétrer librement dans tout lieu de travail assujéti au contrôle de l'inspection et y effectuer tout examen ;
- procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes nécessaires
- interroger l'employeur ou le personnel de l'établissement ;
- faire exécuter les dispositions applicables en cas de violations de la loi.

Cf. fiche 9

³ Rapport de la commission des experts sur la convention n°81, Conférence internationale du travail, 95^e session, 2006



Repères pour l'action :

❶ Le procureur de la République peut-il assigner des priorités en matière de recherche d'infraction à l'inspection du travail ?

Non, l'activité de l'inspection du travail s'exerce sous l'autorité de la DGT, autorité centrale qui définit les orientations de son action conformément aux dispositions de l'article L. 8112-1 du code du travail.

❷ Le préfet demande à ce que l'agent de contrôle de l'inspection du travail s'abstienne de contrôler telle entreprise du fait de la situation économique du bassin d'emploi. Que dois-je faire ?

L'application du principe d'indépendance a pour effet que l'agent de contrôle ne peut être empêché de réaliser un contrôle relevant de ses compétences.

Il appartiendra à l'autorité hiérarchique d'expliquer au préfet qu'il ne peut ordonner qu'une entreprise ne soit pas contrôlée ou en restreindre le contrôle. En revanche, il convient de veiller à ce que le préfet soit informé des suites de l'intervention de l'inspection du travail.

Fiche 3 – Périmètre du système d'inspection du travail

Version du :
10/01/2020

Textes

Convention n°81 OIT : article 3

Code du Travail : article L. 8121-1, R. 8121-13, R. 8124-4

La notion de système d'inspection du travail et ses missions sont fixées par les Conventions internationales de l'OIT et le code du travail.

La circulaire du Premier Ministre du 12 juin 2019 précise qu'au sein de la nouvelle entité constituée au niveau départemental, « l'inspection du travail conservera son système actuel d'organisation de la ligne hiérarchique ».

La direction générale du travail est l'autorité centrale de l'inspection du travail et veille à ce titre au respect des droits, garanties et obligations des agents de l'inspection du travail, placés sous sa surveillance et son contrôle (Conv. n°81 art. 4 ; code du travail art. L.8121-1 ; art. R.8121-13 ; art. 17 et 34 décret du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets).

Dès lors, le pilotage de l'autorité centrale porte sur l'ensemble des services du SIT qui contribuent à l'exercice de ces missions.

I. Définition du système d'inspection du travail

La notion de SIT est issue de la Convention n°81 de l'OIT qui prévoit que chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels (Conv. N °81 art. 1).

L'inspection du travail doit en effet fonctionner à la manière d'un **système, sous la surveillance et le contrôle de la DGT elle-même garante des règles qui organisent le système d'inspection du travail** (Conv. n°81 art. 4). Ce rattachement garantit la coordination et l'application d'une politique uniforme sur l'ensemble du territoire et favorise l'utilisation rationnelle des ressources disponibles pour permettre au système d'inspection du travail de conduire ses missions.

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

En application du code du travail, l'inspection du travail a également un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits collectifs (article R. 8112-2 du code du travail).

Le SIT participe avec les autres services de la direction régionale et de la DDI, à la mise en œuvre de la politique du travail, portée par le ministère du travail (santé au travail, travail illégal et fraude au détachement, qualité du dialogue social...) et des politiques publiques transversales (égalité, non-discrimination, santé publique, lutte contre les fraudes...).

Son rôle est majeur dans la régulation des relations sociales.

Les agents de l'inspection du travail informent aussi les usagers sur les règles applicables à leur situation, s'assurent de la bonne application de la réglementation du travail et accompagnent le dialogue social dans les entreprises et sur les territoires.

L'ensemble de ces missions mobilisent différents services au sein des services déconcentrés du ministère chargé du travail.

II. Les fonctions incluses dans le système d'inspection du travail

F. Principe

Le périmètre du « système d'inspection du travail » s'entend de l'ensemble des services et des agents qui, quel que soit leur corps et leur fonction, au niveau central et territorial, concourent à l'accomplissement des missions confiées au SIT et définies à l'article 3 de la convention n°81 de l'OIT et par le code du travail. Les agents de contrôle sont membres soit du corps de l'inspection du travail, soit du corps des contrôleurs du travail jusqu'à l'extinction de ce dernier.

L'organisation du SIT résulte en dernier lieu du décret 2014-359 du 20 mars 2014.

Au plan organique, le SIT comprend :

- un échelon central :

la Direction Générale du travail (L. 8121-1, R. 8121-13 à 15)

le Conseil national de l'inspection du travail (D.8121-1)

-Les services déconcentrés du ministère du travail en charge des missions précitées (R. 8122-4 à 11 et R. 8322-2 pour l'Outremer)

- des fonctions d'appui à l'inspection du travail : médecins inspecteur du travail (L. 8123-1 du code du travail), ingénieurs de prévention (L8123-4).

G. Périmètre du SIT aux différents niveaux

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

Sont ainsi notamment concernés :

- **Au niveau central :**

Le directeur général du travail et les agents de la direction générale du travail participant au service public de l'inspection du travail ;

Les agents du groupe national de veille d'appui et de contrôle ;

- **Au niveau régional :**

Les directeurs régionaux et leurs adjoints, chefs de pôle “ politique du travail ” et les agents d'encadrement au sein du pôle travail ;

Les médecins inspecteurs du travail ;

Les agents des pôles “ politique du travail ” des unités régionales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, notamment les ingénieurs de prévention, les agents des unités de contrôle et des services mettant en œuvre la politique du travail.

- **Au niveau départemental :**

Les responsables d'unité départementale (puis les directeurs départementaux interministériels) ainsi que les agents d'encadrement ;

Les agents de contrôle de l'inspection du travail ;

Les agents des pôles “ politique du travail ”, les agents des unités de contrôle et des services mettant en œuvre la politique du travail ;

Les agents des services fournissant au public des renseignements sur la législation du travail ;



Sont ainsi concernés aussi bien les responsables d'unités de contrôle, les agents de contrôle et les assistants d'unité de contrôle que les agents des Sections Centrales Travail.

- Ainsi que les agents publics assimilés aux agents de contrôle de l'inspection mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 8112-1 relevant de l'autorité centrale du système d'inspection du travail.



Dans le détail :

Fonctions et services du SIT

Direction
régionale- Pôle
Travail

- **Exercice des pouvoirs propres**

- Amendes administratives et suspensions, Mises en demeure/injonctions
- Dérogations
- relations avec les autorités judiciaires , transactions pénales
- Instruction des recours LSP, Recours et contentieux sur décisions IT
- Ruptures conventionnelles (peut être délégué au niveau départemental)

- **URACTI et autres UCR**

- **Cellule pluridisciplinaire**

- **Médecin inspecteur du travail**

- **Animation et appui** (Référénts thématiques, ARM, Réseau des risques particuliers, animation des SR)

- **Définition et Pilotage du PRA; organisation, coordination, suivi évaluation et valorisation de l'activité**

- **Gestion bop 155 SIT et 111**

DDI services
participant au
fonctionnement
du SIT

- **Unités de contrôle** Sections (Agents de contrôle) et Assistants d'unité de contrôle

- **Service de renseignement** Accueil physique (un accueil sur RV est assuré dans tous les cas), Renseignement téléphonique, Traitement des courriels , Informations collectives

- **Observatoire d'analyse et d'appui du dialogue social**

- **SCT** Enregistrement des accords, Épargne salariale,

- **Pilotage animation appui valorisation au niveau départemental**

III. La ligne hiérarchique spécifique concerne l'ensemble des services qui contribuent à l'exercice des missions du système d'inspection du travail

A. Principe

L'ensemble des agents composant le service public de l'inspection du travail sont concernés par la ligne hiérarchique spécifique (cf. [fiche 4](#)), dans l'exercice de leurs missions et plus largement l'application des principes posés par la convention n°81 de l'OIT.

La circulaire du Premier Ministre du 12 juin 2019 précise qu'au sein de la nouvelle entité constituée au niveau départemental, « l'inspection du travail conservera son système actuel d'organisation de la ligne hiérarchique ».

Dès lors, le pilotage de l'autorité centrale porte sur l'ensemble des services du SIT qui contribuent à l'exercice de ces missions, tels que définis au II supra.

B. Une ligne hiérarchique en 4 niveaux

Le système d'inspection du travail est actuellement placé sous l'autorité du :

- directeur général du travail ;
- Le directeur régional, assisté du chef du pôle Travail ;
- responsable de l'unité départementale
- le responsable d'unité de contrôle et les autres services dans le champ travail.

Dans le cadre de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat, la ligne hiérarchique spécifique de l'inspection du travail comprendra sous la surveillance et le contrôle de la DGT :

- un niveau régional, pour lequel sont maintenus les principes d'organisation, de fonctionnement et des missions existants dans les Direccte,
- au niveau départemental, le SIT est placé sous la responsabilité du DDI,
- le niveau infra départemental reste inchangé : il s'agit des responsables d'unité de contrôle pour les agents de contrôle et les assistants d'unité de contrôle et de l'encadrement des différents services dans le champ travail (SCT et services de renseignement principalement).



Attention :

- En ce qui concerne le SIT, le directeur régional agit sous l'autorité de la DGT et non du préfet de région ; le DDI agit sous l'autorité du directeur régional et non du préfet de département.
- Dans l'exercice de sa mission d'encadrement de l'inspection du travail, l'intérim ou la suppléance du DDI est assuré par un membre de la ligne hiérarchique spécifique appartenant au corps de l'inspection du travail, au niveau départemental, dans un autre département ou au niveau régional.

Fiche 4 – Ligne hiérarchique du système d’inspection du travail

Version du :
10/01/2020

Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009, modifié, relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

I. Une ligne hiérarchique spécifique propre à l’inspection du travail

A. Le principe

Le système d’inspection du travail au sens de la convention n°81 est placé **sous la surveillance et le contrôle d’une autorité centrale unique elle-même garante des règles qui organisent le système d’inspection du travail : la Direction Générale du Travail** (Conv. N°81 art. 4 ; code du travail art. L. 8121-1 ; R. 8121-13).

Ce rattachement garantit la coordination et l’application d’une politique uniforme sur l’ensemble du territoire et favorise l’utilisation rationnelle des ressources disponibles dont cette Autorité centrale est d’ailleurs garante pour permettre au système d’inspection du travail de conduire ses missions.

Il est explicitement précisé dans la circulaire du Premier Ministre que « *l’inspection du travail conservera son système actuel d’organisation de la ligne hiérarchique* », ce qui résulte des missions et de l’organisation du système d’inspection du travail et des principes qui le régissent.

B. Le SIT ne relève en conséquence pas de l’autorité du préfet

Les missions d’inspection du travail échappent à l’autorité du préfet, comme le prévoit le décret 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets (art 33). A ce titre le préfet n’a pas autorité sur les chefs des services déconcentrés en ce qui concerne les actions d’inspection de la législation du travail.

Le Conseil d’État a eu l’occasion à plusieurs reprises de rappeler que les actions de l’inspection du travail ne peuvent être placées sous l’autorité du Préfet ni soumises à son approbation (CE – 4^{ème} chambre 10/07/2017, 393857, inédit au recueil Lebon ; CE – 8/3SSR, 11/01/2002, 225597, publié au recueil Lebon).

Le principe d'indépendance implique par ailleurs que les conditions de service des agents de l'inspection du travail les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute « influence extérieure induite » (Art.6 de la Convention n°81 de l'OIT).

Il résulte de ces principes que les missions, l'orientation générale de l'action de l'inspection du travail et sa mise en œuvre territoriale, l'exercice des pouvoirs propres conférés aux agents du système d'inspection du travail, ainsi que les actes de gestion de ses agents ne peuvent être exercés sous l'autorité du préfet.

C. Le périmètre des services concernés

L'ensemble des services et agents relevant du périmètre du SIT (cf. [fiche 3](#)) relève pour l'exercice des missions de l'inspection du travail de cette ligne hiérarchique spécifique.

Dès lors, le pilotage de l'autorité centrale porte sur l'ensemble des services du SIT qui contribuent à l'exercice de ces missions.

II. Organisation de la ligne hiérarchique spécifique

A. Le cadre actuel d'organisation du SIT en métropole et outremer

1. Le rattachement de l'inspection du travail à un même service territorial : les Direccte ou Dieccte en outremer.

Les actions d'inspection de la législation du travail au sens des conventions de l'OIT sur l'inspection du travail (cf. [fiche 2](#) relative aux principes essentiels des conventions OIT) sont confiées, sous l'autorité de la DGT, à ces directions régionales (décret 2009-1377 du 10 novembre 2009 et décret dieccte) et organisées conformément aux principes fixés par le décret 2014-359 du 20 mars 2014.

Le pôle T (travail) de la Direccte pilote la « politique du travail » et l'activité de l'inspection du travail en lien étroit avec les unités départementales.

Le directeur régional exerce par ailleurs des « pouvoirs propres » en matière d'inspection de la législation du travail (art. R 8122-1 et 2 du code du travail). [Cf. fiche 11](#).

Au sein de chaque direction régionale est constituée une Unité Régionale d'Appui et de Contrôle Travail Illégal (URACTI).

Cette organisation permet un pilotage homogène de la politique du travail et du système d'IT et permet de mobiliser les compétences rares (ingénieurs de prévention, Médecins-inspecteurs du travail, agents-« appui-ressources-méthodes ») et de disposer de référents régionaux (transports, agriculture..) par exemple.

2. Les unités départementales de la Direccte en métropole

Les unités départementales abritent les services de l'inspection du travail qui est ainsi présente et opérationnelle sur l'ensemble du territoire en proximité des entreprises et des salariés.

Le responsable d'unité départementale qui assure la coordination des unités de contrôle et leur lien notamment avec les autres services composant le service public de l'inspection du travail.

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 territorial. Dans le champ du travail, les compétences de l'UD résultent à la fois du code du travail et des délégations de signature ou de pouvoir données par le niveau régional (R.8122-2, alinéas 1 et 2).

L'UD comprend un pôle travail regroupant les Unités de contrôle et les sections d'inspection du travail, le service de renseignement du public (Cf. [fiche 10](#) Accès au droit) et une « section centrale travail » chargée de diverses fonctions contribuant à la mission d'inspection de la législation du travail, telles que l'homologation des ruptures conventionnelles de contrat de travail, l'enregistrement des accords collectifs, le suivi des procédures pénales, etc. Certaines missions sont exercées par délégation du préfet (repos dominical par exemple), d'autres ressortent en revanche de la compétence propre du Direccte (sanctions administratives, décisions sur recours..). [cf. fiche 11](#)

3. Les unités de contrôle

Les unités départementales de ces Direccte comprennent les sections d'inspection du travail, regroupées au sein d' « unités de contrôle » qui constituent l'échelon territorial opérationnel d'intervention dans l'entreprise.

L'unité de contrôle peut être : infra-départementale ou départementale ; interdépartementale ; régionale ; interrégionale : cette possibilité a été prévue notamment pour les sections maritimes. Au sein de ces unités de contrôle, certains agents membres du réseau des risques particuliers disposent d'une compétence régionale de contrôle sur ces risques.

4. Une ligne hiérarchique organisée en 4 niveaux

S'agissant de la ligne hiérarchique, le système d'inspection du travail est donc organisé en quatre niveaux : le directeur général du travail ; le directeur régional de la Direccte assisté du chef du pôle Travail ; le responsable d'unité départementale (sauf Outremer); le responsable d'unité de contrôle et l'encadrement des autres services dans le champ travail.

B. La ligne hiérarchique reconfigurée dans le cadre du futur réseau

La création des DDI ne saurait avoir légalement pour objet ni pour effet de placer le service public de l'inspection du travail sous l'autorité du préfet ni de diluer la ligne hiérarchique garante de l'efficacité et de la cohérence du système et de son action.

Une ligne hiérarchique spécifique doit être organisée pour l'ensemble des agents relevant du système d'inspection du travail, comme le rappelle la circulaire du Premier Ministre du 12 juin 2019.

La ligne hiérarchique spécifique de l'inspection du travail relèvera, sous la surveillance et le contrôle de la DGT :

- du directeur régional, pour lequel sont maintenus les principes d'organisation, de fonctionnement et des missions existants dans les Direccte. Il sera assisté d'un chef de pôle Travail.

- au niveau départemental, le SIT est placé sous la responsabilité du directeur départemental interministériel

Celui-ci s'appuiera sur un adjoint membre du corps de l'inspection du travail pour le pilotage et l'animation du SIT. Cette fonction pouvant s'envisager dans un cadre interdépartemental en fonction de la configuration territoriale.

- le niveau infra départemental reste inchangé : il s'agit d'une part des responsables d'unité de contrôle pour les agents de contrôle et les assistants d'unité de contrôle et d'autre part de l'encadrement des différents services dans le champ travail (SCT et services de renseignement principalement).



En ce qui concerne le système d'inspection du travail, le directeur régional agit sous l'autorité de la DGT et non du préfet de région ; le DDI agit sous l'autorité du directeur régional et non du préfet de département.

Dans l'exercice de sa mission d'encadrement de l'inspection du travail, l'intérim ou la suppléance du DDI est assuré par un membre de la ligne hiérarchique spécifique appartenant au corps de l'inspection du travail, au niveau départemental, dans un autre département ou au niveau régional.



Implications

- ❶ L'exercice des pouvoirs de nomination, d'évaluation, le pouvoir disciplinaire et le déroulement de carrière des agents du SIT relève de la ligne hiérarchique spécifique, sous le contrôle de l'autorité centrale.
- ❷ Les courriers et documents produits dans l'exercice des missions du système d'inspection du travail sont à l'entête du ministère chargé du travail.

III. Les prérogatives propres et fonctions spécifiques de chaque niveau hiérarchique

A. La direction générale du travail, autorité centrale du SIT

Il revient à la DGT de veiller au respect des droits, garanties et obligations des agents de l'inspection du travail placés sous sa surveillance et son contrôle ; de déterminer les règles qui encadrent l'exercice des missions et s'assurer de leur respect ; de veiller à l'application du code de déontologie du service public de l'inspection du travail prévu par l'article L 8124-1 (L. 8112-1 du code du travail) mais aussi de protéger ses agents contre les mises en cause et les incivilités ou les agressions. Ainsi, l'article L 8121-1 du code du travail prévoit que « *l'autorité centrale* »... « *veille au respect des droits, garanties et obligations des agents de l'inspection du travail placés sous sa surveillance et son contrôle.* »

Elle détermine les règles qui encadrent l'exercice des missions et s'assurent de leur respect. Elle veille à l'application du code de déontologie du service public de l'inspection du travail ».

La direction générale du travail a autorité sur les services déconcentrés et est chargée de l'application des conventions de l'Organisation internationale du travail sur l'inspection du travail dont elle rend compte annuellement au BIT. Cf. [fiche 2](#)

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. (Article R. 8121-13 du code du travail)

L'autorité centrale est ainsi garante de l'efficacité et du bon fonctionnement du SIT et à ce titre :

- veille à la mise à disposition des moyens et l'affectation des ressources nécessaires à l'accomplissement des missions
- doit décider ou être étroitement associée au choix de gestion et au déroulement de carrière des agents du système d'inspection, en lien avec la DRH du SGMAS, notamment pour s'assurer de la compétence de ces membres (cf lignes directrices de gestion).

Et par ailleurs, elle :

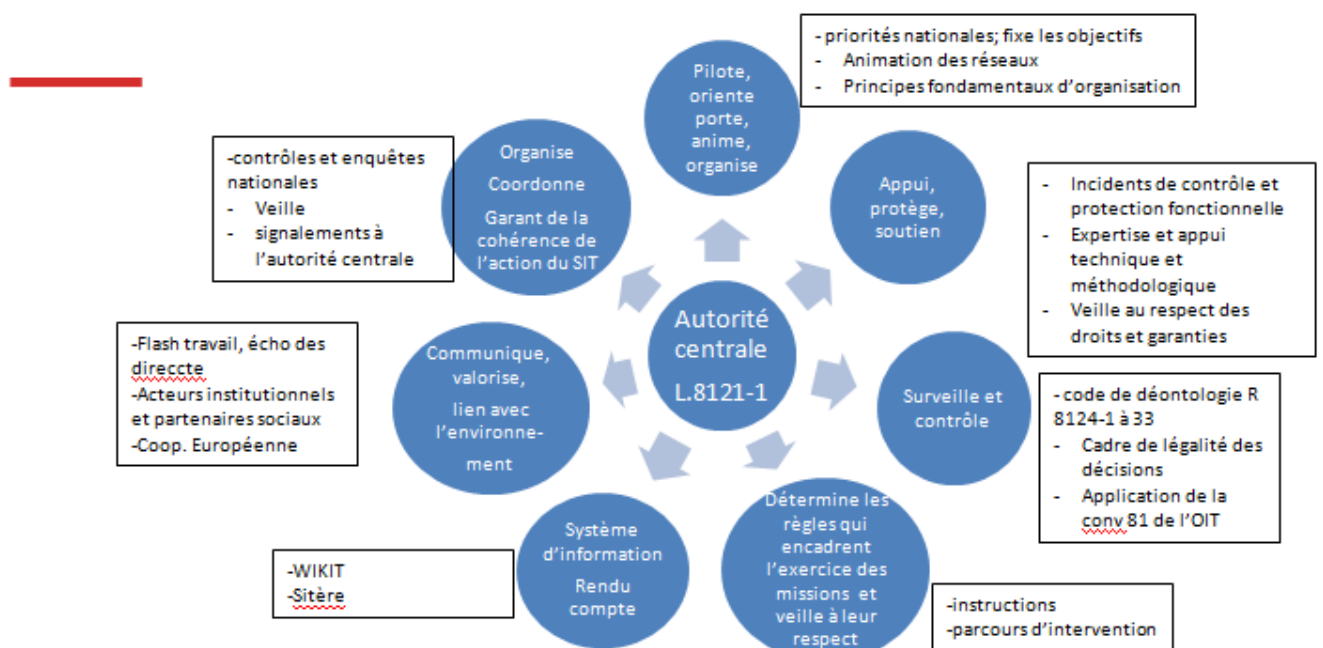
- Détermine les orientations de la politique du travail, coordonne et évalue les actions, notamment en matière de contrôle de l'application du droit du travail ;
- Contribue à la définition des principes de l'organisation du réseau territorial ;
- Assure l'appui et le soutien des services déconcentrés dans l'exercice de leurs missions ;
- Veille au respect des règles déontologiques des agents de l'inspection du travail;
- Coordonne les liaisons avec les services exerçant des fonctions d'inspection du travail relevant d'autres départements ministériels ;
- Conduit des actions spécifiques de contrôle.

(Article R. 8121-14 du code du travail)

De manière plus générale:

- Elle appuie techniquement et méthodologiquement les services déconcentrés
- Elle assure la maîtrise d'œuvre des systèmes d'information métier
- Elle instruit les recours hiérarchiques et contentieux sur les décisions prises par l'inspection du travail (notamment concernant la rupture du contrat de travail des salariés « protégés ».
- Elle pilote les services déconcentrés dans la mise en œuvre de la politique du travail.
- Elle programme et coordonne les contrôles ; Elle mène des contrôles et enquêtes nationales (GNVAC) ; Elle coordonne, assure une veille ou un appui sur les affaires complexes ou de dimension nationale ou internationale.
- Elle assure la liaison avec les autres systèmes d'inspection du travail européen.

La DGT, autorité centrale du système d'inspection du travail



B. Le directeur régional

1. Le directeur régional exerce le pouvoir hiérarchique sur l'ensemble des agents relevant du système d'inspection du travail affectés tant dans la direction régionale que dans les directions départementales.

Les personnels du service public de l'inspection du travail y compris les agents du SIT au niveau départemental sont affectés, évalués sous sa responsabilité, de même en ce qui concerne le déroulement de carrière des agents et l'exercice du pouvoir disciplinaire.

Il nomme les responsables d'unité de contrôle. Il affecte les agents de contrôle dans les sections et les unités de contrôle (R8122-6).

Il s'assure d'une application harmonisée des règles de gestion des agents.



Pour l'exercice des missions relevant des actions d'inspection de la législation du travail, le directeur régional a autorité sur les directeurs départementaux interministériels.



Le directeur régional évalue le DDI pour ce qui concerne la politique du travail et les actions d'inspection de la législation du travail.



Pour les membres du corps de l'inspection du travail, un projet de décret portant modification du décret statutaire n2003-770 prévoit de confier au directeur régional les sanctions du 1^{er} groupe.

2. Le directeur régional pilote l'action du SIT et la mise en œuvre de la politique du travail dans la région (Code du travail R. 8122-1)

Dans le cadre des directives de l'autorité centrale et d'un dialogue avec les responsables des services départementaux :

- il coordonne la stratégie régionale et est le garant de la mise en œuvre et de la déclinaison cohérente des politiques publiques.

Il met en œuvre au plan régional et pilote la mise en œuvre au plan départemental de la politique définie par les pouvoirs publics afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ;

La mise en œuvre des orientations nationales du système d'inspection du travail dans le cadre du programme 111 fait l'objet d'un dialogue de gestion chaque année entre la DGT et la direction régionale.

Le directeur régional reçoit la délégation du budget 111 pour l'ensemble de la région. Il est responsable d'unité opérationnelle, il est responsable de l'exécution du BOP 111.

- il définit les orientations générales des actions d'inspection de la législation du travail et leur déclinaison départementale, organise la programmation et en assure le suivi et l'évaluation.

A ce titre :

Il coordonne l'action de ses services avec les autres services de l'Etat et les organismes chargés de la prévention ou du contrôle, en matière d'inspection de la législation du travail, de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Il est chargé des relations avec les autorités judiciaires, sous réserve des attributions confiées par la loi aux inspecteurs du travail ;

Il veille à la valorisation des actions régionales et départementales.

3. Le directeur régional dispose de pouvoirs propres (art. R 8122-1 et 2 du code du travail)

L'exercice des pouvoirs propres confiés par le Code du travail au Direccte en matière d'inspection du travail et notamment en matière de sanctions administratives, de mises en demeure, d'injonction, de ruptures conventionnelles demeure de la compétence du directeur régional du nouveau réseau.
Cf. fiche 11

Ils ne peuvent être délégués qu'au chef de pôle T ou à un agent relevant de la ligne hiérarchique spécifique.

Pour assurer la cohérence de l'action d'inspection de la législation du travail au niveau régional, le directeur régional décide des pouvoirs et des attributions qu'il souhaite déléguer au niveau départemental, dans le cadre des instructions de l'autorité centrale.

Le directeur régional peut mettre fin à tout ou partie de cette délégation. Il peut également fixer la liste des compétences qu'il souhaite exclure de la subdélégation que peuvent consentir ces chefs de service aux agents du corps de l'inspection du travail placés sous leur autorité.

La mise en œuvre des pouvoirs propres par les agents du SIT telles que les décisions en matière de rupture du contrat de travail des salariés protégés, s'exerce sous le seul contrôle de la ligne hiérarchique spécifique.

Les recours s'exerçant devant le Direccte restent maintenus au niveau régional.

4. Le directeur régional est le garant du fonctionnement et de l'efficacité du SIT dans la région

A ce titre, il doit assurer dans le cadre des directives de l'autorité centrale :

-la cohérence et l'organisation optimale du SIT dans la région

- ❶ Pour les services de renseignement (cf. [fiche 10](#) accès au droit) ;
- ❷ La mobilisation et l'organisation des services d'appui et d'expertise, l'appui de la cellule pluridisciplinaire et des ressources juridiques et techniques nécessaires à l'exercice des fonctions d'inspection du travail dans la région (réseaux, référents, cellule pluridisciplinaire....)
- ❸ Un fonctionnement « en système » et une articulation étroite entre les niveaux régional et départemental : les modes de fonctionnement retenus doivent garantir des relations étroites entre les différents services et acteurs du SIT aux différents niveaux, éviter l'isolement des services départementaux, dans le cadre notamment d'une animation régionale et la participation à l'animation nationale des différents réseaux.
- ❹ Il peut décider la gestion mutualisée de certains dispositifs et prendre en compte les caractéristiques territoriales pour définir une organisation interdépartementale ou régionale de certaines fonctions ou services pour garantir la continuité du service, la gestion optimale des procédures, répondre au besoin de développement de l'expertise ou d'un fonctionnement en réseau.
- ❺ Il décide de la localisation et de la délimitation des unités de contrôle (départementale, interdépartementale ou régionale) et, dans chaque unité de contrôle, du nombre, de la localisation et de la délimitation, et le cas échéant du champ d'intervention sectoriel ou thématique, des sections d'inspection (R8122-6). Il est compétent pour la création et suppression de section (R8122-6).

- ⑥ Une fonction de veille sur le monde du travail et d’alerte sur les situations particulières ; la bonne circulation de l’information montante et descendante
- ⑦ La formation des agents du SIT en lien avec l’INTEFP en garantissant la qualité de l’alternance, le tutorat et la formation spécifique des agents du SIT
- ⑧ L’animation et la coordination périodique des membres de l’encadrement du SIT.

- le respect des règles déontologiques spécifiques de l’inspection du travail (cf [fiche 14](#))

- les relations avec les autorités judiciaires et la mise en œuvre de la politique de sanctions administratives et pénales

- il est responsable du pilotage des ressources humaines du SIT et des moyens nécessaires à l’exercice normal des missions.

① Il est responsable de la répartition du schéma d’emploi du SIT au niveau régional et départemental, en prenant en compte les particularités locales et la nécessité de garantir le bon exercice des fonctions et missions relevant du niveau régional d’une part et du niveau départemental d’autre part.

② Il s’assure de l’adaptation des moyens matériels dévolus au système d’inspection du travail. cf fiche 6

C. Le directeur départemental interministériel

Le DDI exerce, au nom du directeur régional, sous son autorité, et dans le cadre des instructions de l’autorité centrale, le pouvoir hiérarchique sur les agents chargés des actions d’inspection de la législation du travail.

Il exerce les pouvoirs propres du directeur régional pour lesquels il a reçu délégation de signature. En accord avec le délégant, il peut donner subdélégation aux seuls agents du corps de l’inspection du travail placés sous son autorité (R. 8122-2 du code du travail).

La composition et l’animation de l’observatoire départemental d’analyse et d’appui au dialogue social et à la négociation, mission relevant des actuels responsables d’UD relève de la ligne hiérarchique spécifique départementale et donc du DDI. *L’article R2234-1 sera modifié en ce sens.*

Il contribue à la déclinaison stratégique, au niveau local des priorités nationales et régionales de la politique du travail, les porte à l’interne comme à l’externe et pilote leur mise en œuvre ; associe les agents à la détermination des orientations stratégiques et de plans d’action spécifiques fondés sur un diagnostic territorial ; suit l’avancement des objectifs collectifs relatifs aux plans d’action.

D. Le responsable d’unité de contrôle

Premier échelon hiérarchique du système d’inspection du travail, le responsable d’unité de contrôle exerce des fonctions d’autorité hiérarchique sur l’ensemble des agents de l’unité (agents de contrôle et assistants de l’unité de contrôle).

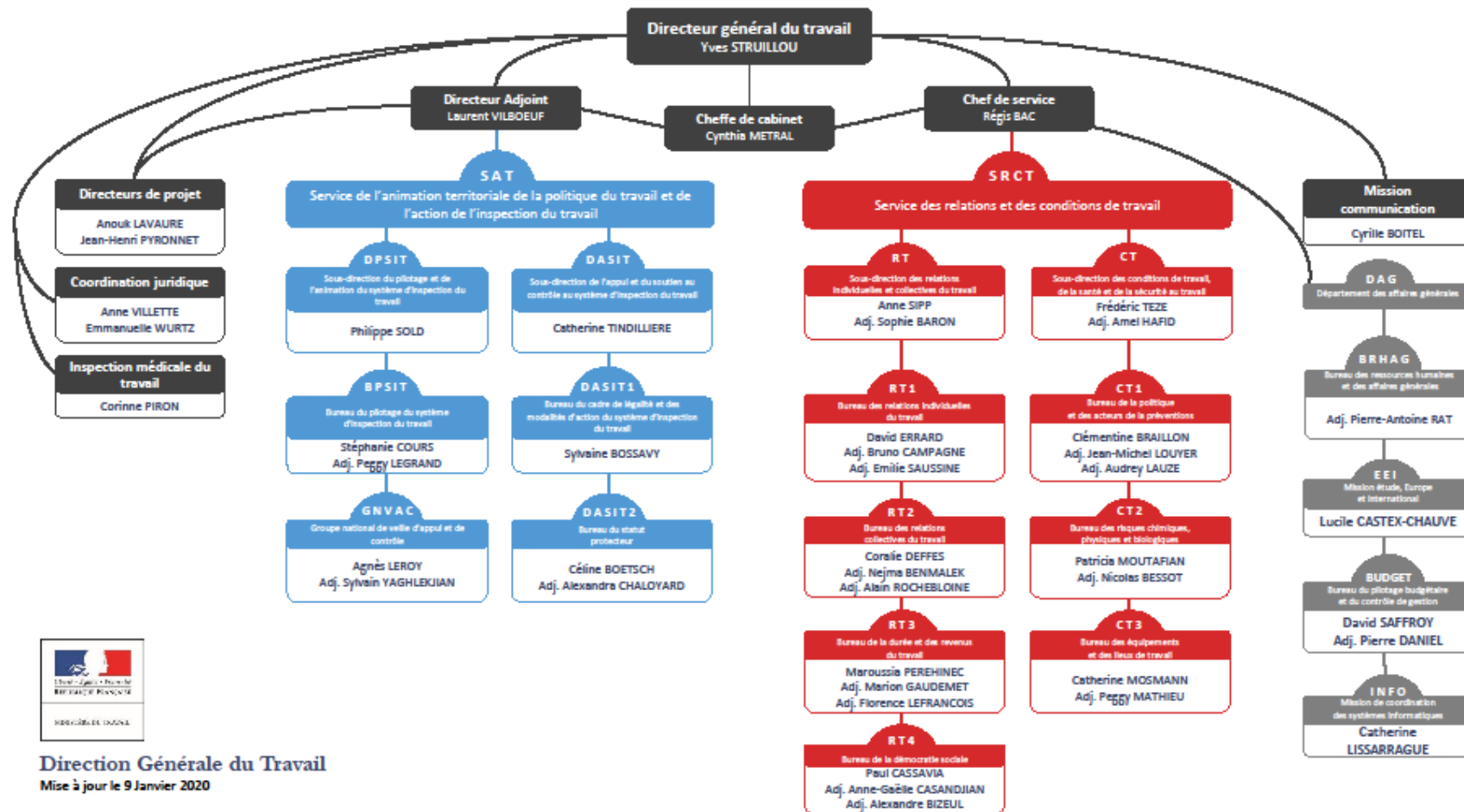
Il assure l’animation, le pilotage et l’appui au collectif des agents composants l’unité. A ce titre, il promeut et participe à l’action collective.

En détail :



-Voir les principes fondamentaux d'organisation territoriale des pôles T du 15 février 2017
-Organigramme de la DGT (version janvier 2020).

Organigramme de la Direction Générale du Travail - DGT



Direction Générale du Travail
Mise à jour le 9 Janvier 2020

Fiche 5 – Les décisions en matière d’organisation du système d’inspection du travail

Version du :
15/01/2020

Textes

Convention n°81 OIT : article 4

Code du Travail : L. 8121-1, R. 8122-2 à R. 8122-11

Note DGT du 12 mars 2010 relative aux délégations de signature dans le domaine des actions d’inspection de la législation du travail et à l’organisation de l’intérim des inspecteurs du travail

Lettre DGT-DRH du 4 septembre 2014 relative à la mise en place de la nouvelle organisation du système d’inspection du travail

Les dispositions relatives à l’organisation des services déconcentrés chargés des missions d’inspection du travail offrent de très larges possibilités d’adaptation au contexte local et aux enjeux du territoire.

Pour autant, l’exercice des missions et de leurs prérogatives par les agents du système d’inspection du travail nécessite que les décisions relatives à l’organisation des services soient prises en temps voulu et publiées.

De même, la sécurité des actes juridiques pris par les agents du système d’inspection du travail (SIT) impose que la qualité du signataire de l’acte ne puisse pas être contestée.



Attention: Le changement d’entité administrative occasionné par la nouvelle organisation territoriale de l’Etat (passage des DIRECCTE aux DRETS et DDI) nécessite de reprendre et de republier toutes les décisions relatives l’organisation territoriale du système d’inspection du travail et à l’affectation des agents de contrôle.

I. Les décisions d’ordre organisationnel traitées ci-après relèvent de la compétence de la ligne hiérarchique du SIT.

Le décret n°2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l’organisation et à l’action des services de l’Etat dans les régions et départements donne une compétence générale au préfet en matière d’organisation et de gestion des services déconcentrés de l’Etat en région et dans les départements.

Toutefois, l’article 33 de ce décret exclut de cette compétence générale, les actions d’inspection de la législation du travail. C’est pourquoi les pouvoirs d’organisation des services d’inspection du travail et d’affectation des agents dans les sections d’inspection du travail échappent à la compétence du préfet et font l’objet des textes spécifiques rappelés dans cette fiche.

La délégation et la subdélégation de signature pour l'exercice des compétences du DIRECCTE organisée dans le cadre de l'article R. 8122-2 du code du travail ne s'appliquent pas à ces décisions puisque seules les actions d'inspection de la législation du travail sont concernées par ces possibilités de délégation.

Il s'ensuit que, quand bien même ces décisions d'ordre organisationnel peuvent être préparées par le niveau départemental, elles doivent être signées par le directeur régional qui s'assurera de leur publication au recueil des actes administratifs.

II. Les décisions en matière d'organisation territoriale du système d'inspection du travail

A. La définition du nombre d'unités de contrôle

Le nombre d'unités de contrôle dans la région est défini par arrêté du ministre en charge du travail. Ces unités de contrôle (UC) peuvent être infra départementales, départementales, interdépartementales ou régionales. Le code du travail (R. 8122-8) prévoit la mise en place, dans chaque région, d'une unité de contrôle régionale chargée de la lutte contre le travail illégal et du contrôle du respect des dispositions relatives au détachement transnational.

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

De même, sur proposition du directeur régional, le ministre chargé du travail peut, par arrêté, créer une unité de contrôle régionale compétente sur un champ sectoriel ou thématique en vue notamment de prévenir un risque particulier. (R. 8122-9 2°).

Cf. [fiche 4](#) - Ligne hiérarchique



Attention : Tout projet de création ou de suppression d'unité de contrôle doit être soumise à la DGT (bureau BPSIT). Le dossier doit contenir, outre les modifications envisagées, un exposé des motifs et une étude d'impact en vue de sa soumission au CTM Travail Emploi.

B. La définition du nombre de sections et du périmètre des sections

Dans le cadre du nombre d'unités de contrôle défini par l'arrêté ministériel et en application de l'article R. 8122-6 alinéa 1, le directeur régional détermine :

- La localisation et la délimitation des unités de contrôle ;
- Par unité de contrôle : le nombre, la localisation et la délimitation des sections d'inspection du travail. La décision précise le champ d'intervention des sections d'inspection qui peuvent avoir une composante sectorielle ou thématique.

La référence de 10 000 salariés par section n'est pas un objectif à atteindre mais un plafond à ne pas dépasser. Le nombre de sections doit tenir compte notamment de la nature des activités sur le territoire, des distances à parcourir par les agents de contrôle, etc.



Attention : La décision déterminant le nombre de sections au sein des unités de contrôle s'effectue sous la surveillance de la DGT, autorité centrale de l'inspection du travail, garante du respect des engagements pris par la France dans le cadre de la convention n°81 de l'OIT. De ce fait, tout projet de délimitation de sections qui se traduirait par une modification du nombre de sections au sein de la région doit être soumis au préalable à la DGT (bureau BPSIT).

C. La mise en place d'un réseau des risques particuliers

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

Un réseau des risques particuliers sur la prévention du risque amiante (RRPA) doit être mis en place et maintenu dans chaque région.

III. Les décisions en matière de nomination et d'affectation

A. La nomination des responsables d'unité de contrôle (RUC) et l'affectation des agents de contrôle

Le directeur régional nomme les responsables d'unité de contrôle (R. 8122-6 alinéa 2) ; il peut confier au RUC des fonctions d'inspecteur du travail dans une section relevant de son unité de contrôle (R. 8122-4).

Le directeur régional affecte chaque agent de contrôle dans une section. Cette décision d'affectation a pour objet et pour effet de préciser l'inspecteur du travail exerçant l'autorité administrative dans la section au regard des pouvoirs propres de l'inspecteur du travail. Cette affectation n'a pas pour effet de restreindre les pouvoirs de constats que l'agent de contrôle peut exercer dans l'ensemble du département dans lequel il est nommé (article R. 8122-10 du code du travail).

Dans le respect des règles statutaires, l'affectation des agents de contrôle peut tenir compte en tant que de besoin de la nature des activités, du type d'entreprises implantées sur la section ainsi que de l'expérience de l'agent de contrôle pour décider d'y affecter plutôt un inspecteur du travail ou un contrôleur du travail. Par exemple, une section sur laquelle sont reçues de nombreuses demandes de transfert ou de rupture du contrat de travail de salariés protégés relevant de la compétence exclusive des inspecteurs du travail (LSP) sera plutôt confiée à un inspecteur du travail. A contrario, une section où sont implantées beaucoup de TPE sera plutôt confiée à un contrôleur du travail.



Attention : Lors de l'affectation des agents de contrôle, il convient de veiller à éviter les éventuelles situations de conflit d'intérêts.

Cf. [fiche 14](#) – Droits et obligations / déontologie

B. La suppléance dans les sections dans lesquelles sont affectés des contrôleurs du travail

Lorsqu'un contrôleur du travail est affecté sur une section, il ne peut exercer les pouvoirs propres de l'inspecteur du travail (LSP par exemple). Le Directeur régional doit, dans ce cas, désigner un inspecteur du travail qui prendra, sur cette section, les décisions relevant de la compétence exclusive de l'inspecteur du travail.

Les contrôleurs du travail ayant par ailleurs le choix de ne pas contrôler tout ou partie des établissements employant au moins 50 salariés, cette décision précisera également quel inspecteur exercera les missions d'inspection du travail dans les établissements de la section non pris en charge par le contrôleur.

C. La gestion des intérim

L'intérim permet, dans l'intérêt de la continuité du service public, de pallier temporairement l'absence ou l'empêchement de l'autorité administrative compétente en désignant un intérimaire.

Le principe de continuité du service public s'impose à l'administration et à tout agent public. Sa mise en œuvre doit résulter d'une concertation avec les agents pour assurer un équilibre des charges de travail et faire l'objet de règles claires, transparentes et impératives dans chaque unité départementale.

En principe l'intérimaire est choisi parmi les agents de contrôle de l'unité de contrôle. Lorsque les circonstances l'exigent, il peut s'agir d'un agent d'une unité voisine.

L'organisation de l'intérim doit être formalisée dans la décision d'affectation des agents dans les sections ou faire l'objet d'une décision spécifique publiée lorsque la situation rencontrée ne correspond pas aux règles d'intérim fixées initialement.



Repères pour l'action :

❶ Est-il nécessaire de reprendre toutes les décisions relatives au découpage des sections d'inspection du travail et d'affectation des agents dans les sections lors la nomination d'un nouveau directeur régional ?

Non, les décisions prises par le prédécesseur continuent de produire leurs effets dès lors qu'elles ont été prises par l'autorité compétente au moment de leur signature et publiées au recueil des actes administratifs. La republication des décisions n'est nécessaire que dès lors que l'entité administrative change.

❷ Est-il nécessaire de publier au recueil des actes administratifs les décisions d'affectation des agents du système d'inspection du travail affectés au service de renseignements ?

Non, la publication des décisions d'affectation ne concernent que les agents affectés dans les unités de contrôle en raison des pouvoirs qui leur sont conférés par les textes (pouvoirs propres, prérogatives des agents de contrôle).

Annexe 1

Tableau récapitulatif

Objet de la décision	Texte	Autorité compétente	Pratique habituellement observée
Définition du nombre d'UC par région	R. 8122-5 al.1	Ministre	
Création d'une UC compétente sur plusieurs régions	R. 8122-5 al.2	Ministre	
Création d'une UC compétente sur un champ sectoriel ou thématique	R. 8122-9 2°	Ministre	
Localisation et délimitation des unités des UC	R. 8122-6 al.1	Directeur régional	Le plus souvent, une décision fixe le nombre d'UC par département ; la délimitation des UC étant, quant à elle, intégrée à la décision (cf. ligne suivante) délimitant les sections d'inspection du travail par département.
Nombre, localisation et délimitation des sections d'inspection du travail par UC	R. 8122-6 al.1	Directeur régional	En général, ces décisions sont préparées par les services en département et soumises à la signature du directeur régional. Il y a donc le plus souvent une décision par département.
Création d'un réseau des risques particuliers	R.8122-9 1°	Directeur régional	
Nomination des RUC et affectation des agents de contrôle dans les sections	R. 8122-6 al.2	Directeur régional	Il est préconisé que la même décision traite de l'ensemble de ces sujets.
Organisation des	R. 8122-11	Directeur	

suppléances dans les sections confiées à des contrôleurs du travail		régional	
Organisation des intérimis	R. 8122-6 al.2	Directeur régional	
Délégation de signature en matière de pouvoirs propres du DIRECCTE	R. 8122-2		

Annexe 2

Décision n° XXXX-XX du XX/XX/XXXX relative à la localisation et à la délimitation des unités de contrôle et des sections d'inspection du travail dans l'unité départementale de XYZ (en DDI: du département de XYZ)

Le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région ABC (à adapter),

Vu le code du travail, notamment ses articles R. 8122-3 à R. 8122-9,

Vu le décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,

Vu l'arrêté ministériel du 18 octobre 2019 portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail,

Vu l'avis du CTSD de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de ABC en date du ...,

DECIDE

Article 1

Il est constitué X unités de contrôle dans le département de XYZ.

Les unités de contrôle sont domiciliées :

1. Nom de l'UC 1 : adresse des locaux
2. Nom de l'UC 2 : adresse des locaux
3. ...

Article 2

La compétence territoriale des unités de contrôle est fixée comme suit :

L'unité de contrôle n°1 est compétente pour les communes de *(les citer)*.

L'unité de contrôle n°2 est compétente pour les communes de *(les citer)*.

...

Article 3

La répartition des compétences entre les sections du département de XYZ s'effectue selon les règles suivantes :

1. Chaque section a compétence pour le contrôle de tous les établissements et chantiers de l'ensemble des secteurs professionnels au sein de son territoire défini aux articles 4 à ?, à l'exception :

- a. Des activités de transports routiers relevant des sections (*les citer*)

Ces activités sont définies comme suit (*à définir*):

- i. Relevant des codes issus de la nomenclature des Activités Françaises (NAF) ci-après

(*les citer*)

- ii. Les chantiers sur autoroute
- iii. ...

- b. Des activités agricoles et assimilées relevant des sections (*les citer*)

Ces activités sont définies comme suit :

- i. Entreprises et établissements relevant des professions agricoles telles que définies par l'article L.717-1 du code rural et de la pêche maritime
- ii. Etablissements d'enseignement agricole
- iii. Entreprises et établissements relevant de la nomenclature des Activités Françaises (NAF) ci-après :
(*les citer*)
- iv. Les chantiers et travaux réalisés par des entreprises extérieures au sein des entreprises et établissements mentionnés aux points i, ii et iii ci-dessus.

Compléter les exclusions en tant que de besoin par :

- c. Des activités de transport fluvial
- d. Des activités de transport ferroviaire
- e. Des activités de transport aérien
- f. Des activités de transport maritime
- g. ...

2. Une section compétente pour le contrôle d'un établissement a compétence pour le contrôle de toutes les activités de toute nature exercées par d'autres entreprises en son sein.
3. Une section compétente pour le contrôle d'un chantier du bâtiment a compétence pour le contrôle de toutes les activités de toute nature exercées par d'autres entreprises en son sein.

Article 4

L'unité de contrôle n°1 comprend les sections 1.1 à 1.X ci-dessous.

1. Section 1.1 : *définir*
2. Section 1.2 : *définir*

3. ...

Article 5

L'unité de contrôle n°2 comprend les sections 2.1 à 2.X ci-dessous.

1. Section 2.1 : *définir*
2. Section 2.2 : *définir*
3. ...

Etc.

Article N

La présente décision abroge et remplace la décision n° du (*date*) et est applicable à compter du (*date*).

Article N+1

Le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région ABC et le directeur régional adjoint chargé de l'unité départemental de XYZ (*DDI*) sont chargés de l'application de la présente décision qui sera publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture de la région XYZ.

Fait à ...
Le

Le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région ABC

Prénom NOM

Annexe 3

Décision portant affectation des agents de contrôle dans les unités de contrôle et gestion des intérim

Le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région ABC

Vu le code du travail, notamment ses articles R. 8122-3 et suivants,

Vu le décret no 2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,

Vu l'arrêté ministériel du 18 octobre 2019 portant création et répartition des unités de contrôle de l'inspection du travail,

Vu la décision du DIRECCTE (*préciser n° et date*) relative à la localisation et à la délimitation des unités de contrôle et des sections d'inspection du travail pour la région ABC,

DECIDE

Article 1 :

Sont nommés comme responsables des unités de contrôle de l'Unité Départementale de XYZ les agents suivants :

- Unité de contrôle n° 1 : *Civilité, NOM, Prénom*
 - Unité de contrôle n° 2 : *Civilité, NOM, Prénom*
 - Unité de contrôle n° 3 : *Civilité, NOM, Prénom*
- Etc.

Article 2 :

Sans préjudice des dispositions de l'article R.8122-10-I du code du travail et conformément aux dispositions de l'article R.8122-11 du code du travail encadrant la répartition organisationnelle des contrôles et juridique relative aux décisions administratives et pouvoirs relevant de la compétence exclusive des inspecteurs du travail dans les sections confiées à un contrôleur du travail, sont affectés dans les sections d'inspection de l'Unité Départementale des XYZ les agents suivants :

1. Unité de contrôle n° 1

- section 1.1 : *Civilité, NOM, Prénom, inspecteur ou contrôleur du travail*

Le cas échéant, si un contrôleur est affecté sur cette section, ajouter :

Civilité, NOM, Prénom, inspecteur du travail est chargé du contrôle des établissements d'au moins 50 salariés.

Il est en outre compétent sur cette section pour prendre les décisions relevant de la compétence exclusive de l'inspecteur du travail en vertu de dispositions législatives ou réglementaires.

- section 1.2 : *Civilité, NOM, Prénom, inspecteur ou contrôleur du travail*

Le cas échéant, si un contrôleur est affecté sur cette section, ajouter :

Civilité, NOM, Prénom, inspecteur du travail est chargé du contrôle des établissements d'au moins 50 salariés.

Il est en outre compétent sur cette section pour prendre les décisions relevant de la compétence exclusive de l'inspecteur du travail en vertu de dispositions législatives ou réglementaires.

Etc.

2. Unité de contrôle n° 2

(Idem)

Etc.

Article 3 :

En cas d'absence ou d'empêchement d'un ou plusieurs agents de contrôle désignés à l'article 2, l'intérim est organisé selon les modalités ci – après :

1. Unité de contrôle n° 1

- **section 1.1** : l'intérim est assuré par l'inspecteur du travail de la section 1.2, ou, en cas d'absence ou d'empêchement de ce dernier par l'inspecteur de la section 1.3, ou, en cas d'absence ou d'empêchement de ce dernier par l'inspecteur de la section 1.4, etc.
- **section 1.2** : l'intérim est assuré par l'inspecteur du travail de la section 1.3 ou, en cas d'absence ou d'empêchement de ce dernier par le contrôleur du travail de la section 1.4, *et ainsi de suite jusqu'à section 1.1*

Idem pour les autres UC

Article 4 :

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution de la présente décision, qui sera publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture.

Fait à ...

Le

Le Directeur régional des entreprises, de la
concurrence, de la consommation, du travail et
de l'emploi de la région ABC

Prénom NOM

Fiche 6 – La garantie des moyens de fonctionnement du système d’inspection du travail

Version du :
17 janvier
2020

Le bon fonctionnement de l’inspection du travail nécessite aussi la mise à disposition de son personnel des **moyens humains et l’affectation des ressources nécessaires** à l’accomplissement de l’ensemble de ses missions (contrôle, informations et conseil, information de l’autorité centrale) ainsi qu’à la coopération avec d’autres institutions ou acteurs et à la reconnaissance de son rôle et de l’importance de son travail (Conv. N°81, art. 9, 10, 11, 19 notamment).

L’Autorité centrale doit rendre compte à l’OIT sur la capacité du système d’inspection du travail à remplir ses missions.

Ces moyens reposent sur une organisation et un fonctionnement en système qui doivent être préservés.

I. Moyens matériels

Le SIT doit disposer des moyens matériels pour remplir l’ensemble de ses missions.

La gestion mutualisée des moyens matériels dans le cadre des SG communs doit **garantir les moyens d’action et de fonctionnement** du SIT.

A. Locaux

Les locaux adaptés à l’exercice des missions doivent être mis à disposition du SIT.

Ils doivent permettre l’accueil physique du public dans des conditions garantissant leur accessibilité (art.11 conv. N° 81 OIT).

Les locaux, mais également l’organisation et le fonctionnement du service doit garantir le principe absolu de confidentialité des plaintes dans l’organisation et le fonctionnement du service.

Repères pour l’action :

❶ Ce principe implique une vigilance particulière, notamment sur : le circuit d’ouverture du courrier, la prise de rendez-vous, l’aménagement des locaux permettant la réception du public, la sécurisation de l’accès aux dossiers papier ou informatiques.

Pour les mêmes motifs mais également en raison des contraintes propres l’exercice du métier, il convient de veiller dans toute la mesure du possible au maintien de bureau individuel pour les agents de contrôle.



Ils doivent également permettre le maintien de l'accueil d'agents de la direction régionale lorsqu'un positionnement géographique en proximité est nécessaire au bon fonctionnement du service (agents de contrôle de l'URACTI par exemple).



Compte tenu des nécessaires articulations entre les différents services (unité de contrôle et services renseignements, service en charge des mutations économiques,..), il convient de veiller à ne pas isoler les services du SIT dans des locaux séparés du reste de la direction départementale.

B. Moyens d'action

Il s'agit notamment :

- **de permettre les déplacements nécessaires à l'exercice des missions de contrôle et aux réunions régionales et nationales:**

La garantie d'un parc de véhicules liés à l'exercice des missions: chaque agent de contrôle doit pouvoir disposer d'un véhicule de service pour assurer ses missions dès lors que les transports en commun ne permettent pas de garantir ces déplacements dans des conditions comparables (art. 11 conv n°81 OIT).

- de la prise en charge des frais de déplacement nécessaires (animation des réseaux, groupes de travail...);

- **d'organiser la prévention des risques professionnels** spécifiques auxquels sont exposés les agents : assurer un suivi médical spécifique relatif au risque amiante par exemple ; garantir la mise à disposition des équipements de travail et de protection individuelle adéquats ;

- des **abonnements et de la documentation métier** en nombre et accès suffisant et de son actualisation ;

- d'assurer les abonnements nécessaires à la consultation des bases de données sur les entreprises (Infogreffe, Altarès...);

- des **outils de contrôle appropriés** (thermomètre, sonomètre...);

- **de la dotation minimale propre à chaque agent de contrôle** (EPI, sac à dos, téléphone portable, code du travail, cartes de visite...);

- du financement du recours à interprètes assermentés pour les actions de contrôle détachement et travail illégal (L. 8271-3 code du travail);

- des moyens d'affranchissement indispensables à la sécurisation des décisions administratives.



Repères pour l'action :

- ❶ Pour assurer les moyens de fonctionnement du SIT tout en garantissant la fluidité et la réactivité nécessaire à certains besoins, il pourra être prévu, en lien avec la DFAS du SGMAS :
 - des marchés ou enveloppes régionaux ou nationaux pour certains moyens spécifiques (tels les équipements de protection amiante) ;
 - Des budgets spécifiques fléchés, identifiés, préservés pour certaines dépenses (formation) ;

- Des référentiels des moyens permettant d'identifier les dotations minimales propres à chaque agent de contrôle ou service/fonction ;
- des protocoles de gestion pour la gestion des moyens de fonctionnement matériel du SIT.

C. Formation

Il convient de garantir les **formations** nécessaires à l'adaptation continue des compétences des agents du SIT.

Il revient en particulier au directeur régional et au directeur départemental de veiller aux conditions d'accueil, d'accompagnement et d'évaluation des stages des nouveaux inspecteurs du travail, dès le démarrage de leur formation statutaire initiale.

D. Communication

La communication sur l'action du système d'inspection du travail relève de la ligne hiérarchique spécifique.

Le financement des communications, manifestations, animation interne/externe et valorisation de l'action du SIT, dans le cadre des instructions de l'Autorité centrale doit être assuré.



Repères pour l'action :

- ❶ La charte graphique utilisée est à l'entête du Ministère du travail.

E. La maintenance, les conditions d'utilisation des SI métiers, intranets et espaces collaboratifs et outils numériques propres ou nécessaire au SIT

L'organisation et les moyens mis à disposition garantissent :

- des équipements informatiques et de téléphonie appropriés, en particulier le fonctionnement du numéro unique national des services de renseignement.
- l'accessibilité aux applicatifs et SI dédiés et la limitation de leur accès aux seuls agents du SIT (cf fiche 7)
- l'accès aux bases de données des partenaires dans les conditions prévues par la loi, notamment en matière de lutte contre le travail illégal (CIRSO, carte BTP,...)
- la capacité à fonctionner « en système » dans un environnement commun de la DGT à la section par :
 - ✓ la cohérence entre le site internet des actuelles Direccte et celui des futures DDI ;
 - ✓ le maintien d'un intranet commun au niveau régional et départemental ;
 - ✓ l'accès à l'Intranet Sitère, à l'espace collaboratif DGT sous PACO et aux espaces collaboratifs communs entre DGT et les services déconcentrés
 - ✓ le maintien voire le développement des mutualisations existantes



Outils mutualisés des services de renseignement dans le cadre d'une maîtrise d'œuvre DNUM (cf fiche 14 accès au droit) :

- ❶ l'ensemble des services de renseignement sont accessibles via un même n° unique d'appel couplé à un serveur vocal interactif
- ❷ outil de prise de RV en ligne SMART Agenda

- la poursuite en lien avec la DNUM, du développement et de la maintenance des SI et applicatifs métiers.



Repères pour l'action :

L'introduction de nouveaux outils, applicatifs ou interfaces avec le public soient déterminés en lien avec l'autorité centrale, responsable du cadre d'exercice des missions d'inspection du travail, de ses modalités d'intervention et de rendu compte.

II. Mobilisation des fonctions d'appui ou mutualisées et des réseaux

Des articulations très étroites entre les niveaux national, régional et départemental et un fonctionnement en système indispensables à l'efficacité de l'action du SIT impliquent que soient garantis :

- Les échanges entre les différents niveaux et acteurs du SIT, notamment dans le traitement de situations complexes entre UC/URACTI/GNVAC;
- L'animation des différents réseaux et le pilotage du SIT dans la région ; la circulation de l'information montante et descendante, messages aux services, notes bimensuelles, questions des services, alertes et signalements de situations particulières....
- La participation à l'animation nationale des différents réseaux (égalité femmes hommes, référents transport, agriculture, ...) ;
- La mobilisation dans des conditions satisfaisantes des fonctions mutualisées, d'appui et d'expertise, lesquelles sont organisées au niveau régional :
 - cellule pluridisciplinaire,
 - médecins inspecteurs,
 - ingénieurs de prévention
 - appui ressource méthode,
 - appui juridique et recours
 - réseau des risques particuliers
 - référents

Cf. Les principes fondamentaux d'organisation territoriale des pôles T - fév. 2017 sont la référence pour le pilotage, l'animation et le fonctionnement des différents services au niveau régional et départemental.



Repères pour l'action :

Les moyens doivent garantir les déplacements nécessaires à ces rencontres et à la participation aux réunions de pilotage et aux réunions de réseaux organisées au niveau régional ou par la DGT .

III. Moyens humains

L'allocation des moyens au sein du SIT relève de la ligne hiérarchique spécifique.

Ces moyens humains concernent tant les **agents de contrôle** que **l'ensemble des agents concourant aux missions d'inspection du travail** (cf. fiche 3 Périmètre du SIT).

La répartition des moyens humains est arrêtée en lien avec la ligne hiérarchique spécifique de l'inspection du travail, l'Autorité centrale devant rendre compte à l'OIT sur la capacité du système d'inspection du travail à remplir ses missions (art. 10 conv n° 81 OIT).

Le DRH notifie annuellement au directeur régional les moyens relatifs aux ressources humaines dans le cadre du schéma annuel d'emploi pour le programme 155.

Pour le système d'inspection du travail, la DRH détermine les moyens en concertation étroite avec l'Autorité centrale pour tenir compte du cadre spécifique à ce service.

A cet effet des éléments de cadrage sur les ressources affectés aux différents services du SIT et sur le service attendu sont déterminés par l'autorité centrale en lien avec la DRH du SGMAS.

Un dialogue de gestion est organisé entre la DRH, la DGT et chaque Direction régionale concernée pour ajuster l'allocation des moyens.

Le directeur régional, responsable d'unité opérationnelle est responsable de l'exécution du budget pour l'ensemble de la région et de la répartition du schéma d'emplois entre la direction régionale et les DDI, dans le cadre d'un dialogue avec les DDI .

La répartition des effectifs prend en compte les particularités locales et la nécessité de garantir le bon exercice des fonctions et missions relevant du niveau régional d'une part et du niveau départemental d'autre part.

De manière plus générale, l'autorité centrale doit décider ou être étroitement associée au choix de gestion et au déroulement de carrière des agents du système d'inspection, en lien avec la DRH du SGMAS (cf. fiche 2 ligne hiérarchique).

Fiche 7 – Systèmes d'information

Les systèmes d'information accompagnent la transformation de l'inspection du travail et sont des outils indispensables pour la mise en œuvre des priorités définies en termes de ciblage des contrôles, de partage d'informations et de pilotage à tous les niveaux de l'inspection du travail.

I. WIKI'T et sa refonte (en cours)

A. L'outil actuel

Wiki'T est l'application cœur de métier de l'Inspection du travail, mise en service fin 2015/début 2016 (remplaçant une application appelée « CAP SITERE ») à destination de l'ensemble des agents des unités de contrôle (assistant(e)s de contrôle, agents de contrôle, responsable de l'unité de contrôle), des agents des autres services du pôle travail (en UD ou en UR) et des agents de la Direction générale du travail (DGT)

Wiki'T permet aux agents de :

- Saisir l'ensemble de leur activité de contrôle et de mutualiser l'information sur leurs actions en direction des établissements et des entreprises (interventions, suites à intervention),
- Disposer d'un référentiel d'entités à contrôler (établissements, entreprises, chantiers,...)
- Rédiger des courriers
- Disposer d'un outil collectif et collaboratif enrichi par la contribution de tous les agents du système d'inspection du travail : les agents de contrôle, les gestionnaires de recours locaux et nationaux, les agents des unités régionales tels que les membres des cellules pluridisciplinaires.
- Pouvoir échanger des informations dématérialisées dans l'outil par un système de transmission
- Améliorer le suivi des dossiers et des procédures (notamment par l'intégration du suivi pénal, des recours hiérarchiques et contentieux)
-



Repères pour l'action :

- ❶ La saisie est une obligation de service.
- ❷ Chaque région dispose d'un responsable régional Wiki'T (RRW) et d'un ou plusieurs administrateurs (en département et/ou en région) ainsi que de formateurs relais qui constituent un appui de proximité.
- ❸ Existence d'une charte de saisie, d'un lexique et de différentes notices ou pas à pas accessibles depuis l'application et/ou sur l'intranet SITERE.



Chiffres clés :

- ❶ 4 350 utilisateurs

293 958 interventions en 2019 et 256 428 suites à interventions (lettres d'observations, décisions, procès-verbaux etc.)

B. Le futur outil en cours de développement

Les lacunes actuelles de Wiki'T :

- Des évolutions ergonomiques contraintes: Wiki'T s'appuie sur un progiciel Microsoft dont la fin du support technique est prévu en 2021. Ce progiciel limite les évolutions fonctionnelles et les améliorations ergonomiques (l'ergonomie fait l'objet de critiques même si elle a été améliorée par rapport à CAP SITERE)
- Un accompagnement des utilisateurs toujours très important (formations, notices, pas à pas etc.)
- Des difficultés pour l'agent à suivre ses actions
- Des ajouts de fonctionnalités contraintes par l'outil (impossibilité d'ajouts, ajouts possibles mais complexification des processus...)
- L'archivage des données numériques stockées est impossible

Ce qui est attendu du projet de refonte par rapport à l'outil actuel (Avec une pleine association des utilisateurs à la construction de l'outil : le choix de la méthode agile permet d'impliquer les utilisateurs pendant toute la phase de réalisation) :

- Une amélioration de l'ergonomie : l'outil ne sera plus construit sur la base d'un progiciel (comme CAP SITERE et comme Wiki'T) et sera donc « sur mesure » (développement spécifique)
- Un système d'information qui maintient et améliore les fonctionnalités du système actuel et toujours mieux adaptable aux besoins du système d'inspection du travail
- Une sécurité renforcée par le respect :
 - ✓ Des différents référentiels applicables aux systèmes d'information de l'état (sécurité, accessibilité, interopérabilité)
 - ✓ De la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et les exigences de la CNIL.
 - ✓ Des règles relatives à l'archivage et à la dématérialisation
 - Une amélioration du travail en réseau et par l'enrichissement des informations mises à disposition des agents du système d'inspection du travail
 - Une modernisation par :
 - ✓ La mobilité (smartphone, tablette) pour doter les agents de contrôle d'outils de contrôle et d'appui durant lors de leurs interventions en entreprises
 - ✓ Des téléservices qui permettent aux usagers de procéder par voie électronique à des démarches ou formalités administratives directement intégrées dans l'outil pour une meilleure réactivité des services
 - Un pilotage plus efficient par l'amélioration de la qualité des données



Repères pour l'action :

- ❶ Le projet est mené avec des co-concepteurs (agents des services) réunis mensuellement à la DGT et des agents d'un groupe « miroir » (agents des services qui font des tests à distance).
- ❷ L'outil sera déployé début 2021 dans deux régions pilotes avant une généralisation progressive à l'ensemble du territoire en 2022.

II. L'intranet SITERE

L'intranet SITERE est un outil :

- ✓ de travail pour les agents leur fournissant des supports et documents utiles à leurs actions quotidiennes et de partage d'expériences et de pratiques professionnelles. L'intranet SITERE permet notamment de consulter et de télécharger l'ensemble des documents émanant de la DGT (circulaires, fiches, guides, ...) et les documents établis et validés par les DIRECCTE dont elles auront demandé la mise en ligne.
- ✓ de pilotage, d'animation des services et la valorisation des actions menées

L'intranet SITERE s'adresse à :

- ✓ Aux agents du système d'inspection du travail (agents de contrôles, autres agents des pôles travail des DIRECCTE, agents de la DGT) et aux inspections du travail assimilées sous l'autorité de la DGT (ASN, Mines et Carrières),
- ✓ Aux agents du ministère de l'agriculture (bureaux spécifiques), du ministère des transports (bureaux spécifiques), de la Défense (ITA) et aux agents de l'inspection du travail dédiés à l'OCLTI (office central de lutte contre le travail illégal)

L'intranet SITERE comprend plusieurs fonctionnalités :

- ✓ Des rubriques thématiques permettant de rechercher l'information souhaitée en fonction de son thème ;
- ✓ Un moteur de recherche;
- ✓ Un lien vers les publications marquantes des intranets régionaux ou plus exceptionnellement la publication des documents eux-mêmes ;
- ✓ Une page d'accueil reprenant l'actualité des publications et permettant de mettre certaines publications ou information à la « Une » ;
- ✓ Un abonnement par courriel permettant d'être directement informé des dernières publications du site ;
- ✓ Une possibilité de contribution intégrée à l'outil permettant de demander la mise en ligne de documents ou informations validés par la hiérarchie ;
- ✓ Un formulaire de contact permettant d'échanger avec les administrateurs ;
- ✓ Un renvoi vers des liens utiles (outils, liens internes ou institutionnels).



Attention :

Règle de confidentialité : les documents contenus dans l'intranet SITERE, sauf mention contraire dans les documents, ont vocation exclusive à n'être accessibles qu'aux agents susmentionnés. Ils ne peuvent donc être diffusés en externe, sauf mentions contraires (ex : plaquette à destination des usagers, guide à destination des médecins du travail ou des partenaires sociaux, ...)



Repères pour l'action :

- ❶ Il convient de rappeler régulièrement la fonctionnalité d'abonnement aux agents (périodicité choisie par l'agent : journalière, hebdomadaire ou mensuelle).
- ❷ Les documents produits localement (Guide, fiche de contrôle) peuvent faire l'objet d'un dépôt dans l'intranet après validation par le chef de pôle T.



Chiffres clés :

- ❶ 10 000 utilisateurs potentiellement

III. ODR (Observatoire de la demande de renseignements)

Les services en charge des renseignements des usagers positionnés dans les unités départementales des DIRECCTE participent à une mission essentielle de l'inspection du travail en délivrant, en proximité, une information sur le droit applicable aux salariés et aux employeurs, en particulier des TPE/PME. Ce service public de proximité, composante du système d'inspection du travail, est indispensable notamment pour les publics les plus fragiles et répond aux exigences de l'article 3 de la convention n°81 de l'organisation internationale du travail (OIT) – Voir [fiche 10](#) « Accès au droit »

Ce système d'Information dédié aux agents des services renseignements a pour but de valoriser l'activité des agents de ces services, d'animer et piloter les services de renseignement aux niveaux local et national et d'agrèger les informations sur la demande de renseignements faite physiquement, au téléphone ou par courrier/courriel tant au plan quantitatif que qualitatif.

L'observatoire est composé de deux parties :

- Une partie saisie (remplissage d'un formulaire), à disposition des agents des services de renseignements
- Une partie analyse et synthèse de la demande à disposition des agents et de l'encadrement (Rapport dans le décisionnel Delphes – voir point IV infra)



Repères pour l'action :

- ❶ Chaque région dispose d'un animateur régional des services des renseignements qui peut être une ressource utile (en lien avec le chef de pôle T).
- ❷ L'outil ne permet pas et n'a pas pour objet de suivre l'activité individuelle d'un agent
- ❸ L'utilisation de l'ODR est une obligation de service, les agents des services des renseignements doivent donc l'utiliser

IV. Delphes (Outil décisionnel)



DELPHES est l'application mise à la disposition des agents du Ministère (DIRECCTE, administration centrale) afin d'avoir accès à des synthèses statistiques à partir des saisies effectuées dans Wiki'T et l'observatoire de la demande de renseignements (ODR).

Le niveau le plus fin disponible pour afficher les données est celui d'un service (exemple : une unité de contrôle, un bureau de la DGT, une équipe pluridisciplinaire...). DELPHES ne contient aucune donnée nominative.

Les rapports disponibles dans un onglet spécifique sont présentés dans 8 rubriques thématiques : interventions, suites, DSP (décisions de salariés protégés), conflits, ODR, plans d'actions, BOP et utilisation. Les données sont exportables sous différents formats (Word, Excel etc.).



Repères pour l'action :

- ❶ Delphes est accessible à tous les agents, qui disposent des mêmes droits de consultation et d'export des données
- ❷ L'affichage des données pour tous les rapports peut être réalisé par département

V. Le projet mobilité

L'objectif du projet est de mettre à la disposition des agents de contrôle des outils numériques permettant de renforcer en situation de contrôle la qualité des constats et la qualification juridique (aide à la prise de constats, outils documentaires et juridiques en mobilité etc.).

Le projet d'expérimentation est entré dans sa troisième phase associant désormais 26 expérimentateurs de 10 régions (agents de contrôle) qui utilisent en situation réelle une application spécifique. Les constats sont faits via une tablette ou un téléphone portable complétés par des accessoires et par un objet connecté (boîtier de la taille d'un téléphone portable) qui permet de prendre 4 mesures reportées sur l'application mobile : distance, niveau sonore, niveau d'éclairage, température. Des travaux sont en cours pour améliorer le boîtier avec une perspective de déploiement plus large (10 exemplaires à ce jour)

Ce projet est une composante du projet de refonte de Wiki'T avec les objectifs suivants :

- ✓ Permettre la préparation du contrôle à partir du PC et récupérer les informations sur l'outil mobile
- ✓ Assurer la récupération des notes de contrôle prises en mobilité directement dans l'application de rédaction afin de faciliter la rédaction de la suite
- ✓ Faciliter l'accès à l'information propre à l'établissement, aux chantiers etc. et aux données documentaires en mobilité
- ✓ Accélérer, faciliter et fiabiliser la prise de constat aux moyens notamment de l'outil de prises de mesures, la mise à disposition de grilles de contrôle et la possibilité de créer une intervention mutualisée entre plusieurs agents.



Repères pour l'action :

- ① Le déploiement à l'ensemble des agents sera en lien avec la refonte de Wiki'T

VI. SOLID Control

SOLID Control est l'application utilisée par les agents de contrôle de l'inspection du travail pour exploiter les données issues des chronotachygraphes (numérique ou à disque papier) équipant les véhicules routiers, afin de contrôler la durée du travail des conducteurs.

Cette application est également utilisée pour consolider les statistiques de contrôle de la réglementation sociale européenne (RSE) dans le transport routier. Il incombe en effet à la France de procéder à un certain niveau de contrôle sur ce thème. Ainsi, en 2020, l'inspection du travail devra contrôler 841 769 journées de travail, réparties par la DGT entre les régions.

VII. SIPSI

Code du travail : L. 1262-2-2 CT

Fiches pratiques et présentations de SIPSI : accessibles dans la [rubrique dédiée sur Sitere](#)

SIPSI a fait l'objet d'une refonte complète en juillet 2019 et l'enjeu est désormais d'assurer une bonne appropriation de la nouvelle version aussi bien par les entreprises, leurs donneurs d'ordre que par les agents de contrôle.

- **Le seul mode de transmission autorisé pour l'envoi d'une déclaration de détachement à l'inspection du travail (L. 1262-2-2 CT).**

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'utilisation du service est obligatoire pour l'ensemble des entreprises établies à l'étranger détachant temporairement des salariés en France dans le cadre d'une prestation de service. Elles transmettent leurs déclarations de détachement avec l'ensemble des informations nécessaires, directement depuis une plateforme sécurisée (www.sipsi.travail.gouv.fr) et ce avant le début de l'intervention.

- **Un outil de ciblage des contrôles en matière de détachement**

L'amélioration des performances et le développement de fonctionnalités nouvelles de ciblage sur le portail de contrôle étaient les principales priorités de la refonte de SIPSI. Les premiers retours des agents sont très positifs. Le portail refondu offre une vision consolidée du détachement pour un prestataire, un client ou un territoire donné, et ces éléments peuvent être utilisés pour appuyer une enquête déjà en cours ou cibler des contrôles. Une solution de consultation dédiée (API) est proposée aux autres corps de contrôle en charge de la lutte contre le travail illégal (des premiers travaux ou échanges ont été initiés avec le réseau ACOSS / URSSAF, le ministère des transports et la Gendarmerie).

- **Un outil de mesure du détachement de salariés en France**

S'appuyant sur une déclaration préalable obligatoire sous peine de sanctions dissuasives (amende et/ou suspension de la prestation), SIPSI est actuellement la base de données la plus complète sur le détachement de salariés en France. Il alimente un [outil de pilotage en temps réel](#) accessible à tous les agents du SIT – ces données sont utilisées pour la détermination des objectifs sur le plan d'action PSI - et une exploitation plus en profondeur par les services statistiques (DARES / SESE).



Attention :

SIPSI : en externe, la problématique du détachement étant toujours aussi sensible dans le débat public, les données extraites de SIPSI doivent toujours faire l'objet d'une mise en perspective et de précautions méthodologiques (la diffusion des données nationales est du ressort de la DGT). En interne, de nombreux agents de contrôle se sont détournés du portail de consultation en raison de difficultés rencontrées sur l'ancienne version ; il est essentiel de les amener à utiliser le nouvel outil, qui a été conçu pour répondre à leurs besoins et ne peut reposer sur les seuls assistant-e-s de contrôle.



Repères pour l'action :

- ❶ Lors de la programmation des actions de formations, il convient de veiller à ce que l'ensemble des agents du SIT dans l'UD aient bénéficié de la formation d'une journée sur la nouvelle version de SIPSI.
- ❷ Lors de la discussion des modalités de mise en œuvre du plan d'action PSI, il importe d'encourager les agents à se saisir des fonctionnalités offertes par le nouveau portail de contrôle SIPSI (signalements, mots clés, ciblage) en cohérence avec [l'instruction DGT du 15 juillet 2019](#) et les orientations régionales.
- ❸ Lorsqu'un autre service de contrôle questionne la possibilité d'accès de ses agents à la base SIPSI, il est possible de mentionner qu'une solution de consultation dédiée a été proposée aux différents partenaires au niveau national.



Chiffres clés :

- ❶ SIPSI : 290 491 déclarations actives au cours de l'année 2019 (hors transport)

Fiche 8 – Le pilotage du système d’inspection du travail

Version du :
16/01/2020

Textes

Convention n°81 OIT : Article 4

Code du Travail : L. 8121-1, L. 8112-1, R. 8121-13, R. 8121-14, R. 8122-1, R. 8122-4

La Direction Générale du Travail (DGT) en sa qualité d’autorité centrale de l’inspection du travail définit les orientations et les priorités nationales pour le système d’inspection du travail, elle détermine les règles qui encadrent l’exercice des missions et s’assure de leur respect, elle assure le pilotage national de l’activité de l’ensemble du Système d’Inspection du Travail (SIT). Ce pilotage du SIT s’appuie sur chacun des échelons hiérarchiques du SIT à commencer par l’échelon régional puis l’échelon départemental.

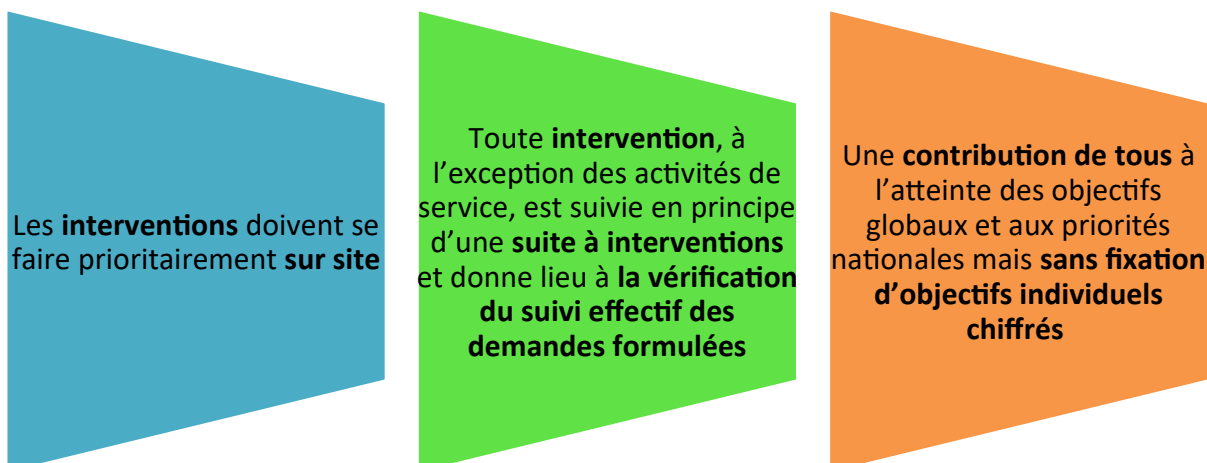
I. Objectifs

A. La définition des objectifs par la DGT

L’article L. 8112-1 du code du travail dispose que « *les agents de contrôle de l’inspection du travail sont associés à la définition des orientations collectives et des priorités d’intérêt général pour le système d’inspection du travail arrêtées, chaque année, par le Ministre chargé du travail après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d’employeurs représentatives, et ils contribuent à leur mise en œuvre* ».

La DGT définit un plan national d’action pluriannuel qui fixe à la fois les priorités nationales sur lesquelles des attentes spécifiques sont posées, les objectifs nationaux, les indicateurs d’activité et d’impacts, et enfin la répartition de ces objectifs entre chaque région.

Ainsi en 2020, le Plan National d’Action (PNA) 2020-2022 fixe les orientations suivantes :



Niveau global d'intervention

Un **nombre global d'interventions** déterminé au niveau national en fonction de l'effectif disponible en prenant en compte à la fois des aspects temporaires récurrents (impact des formations des ITS) et des aspects plus structurels à savoir le taux de vacance moyen constaté l'année précédente, et d'un niveau moyen annuel d'intervention par agent simplement à titre de repère. Le volume global d'interventions va donc être déterminé en fonction de la force de contrôle (validation du repère en cours) : il n'y a **pas d'effectivité du droit sans une présence du service soutenue et visible sur les lieux de travail**, laquelle conforte la légitimité de l'action du ministère.

L'action du système d'inspection du travail concilie à la fois **travail collectif** et **engagement individuel, orientations nationales** et exercice des **missions de fond** qui lui sont dévolues et qui contribuent à la qualité des relations et des conditions de travail dans les entreprises.

La définition de priorités nationales se conjugue donc avec la prise en compte de l'ensemble des missions de l'inspection du travail **qui concernent les droits fondamentaux de la personne humaine et la promotion d'un « travail décent »**, comme par exemple : le droit à rémunération, le respect des durées maximales de travail et des temps de repos, la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, la participation des travailleurs à la détermination des conditions de travail et à la gestion des entreprises, l'absence de discrimination.

L'action du système d'inspection du travail ne se résume pas à l'action dédiée aux priorités nationales, et il incombe à chaque échelon du système d'inspection du travail de mieux la valoriser. L'action du service public de l'inspection du travail permet en effet de remplir les **missions fondamentales** qui lui sont assignées, en utilisant au mieux toute la palette des outils d'intervention dont il dispose et en utilisant toutes les modalités d'intervention possibles pour gagner en efficacité : ceci afin de garantir l'application réelle des règles protectrices de la santé et de la sécurité au travail et le respect des droits fondamentaux de la personne humaine.

Les priorités nationales sont les suivantes :

Quatre axes

Le contrôle de la légalité de la prestation de service internationale

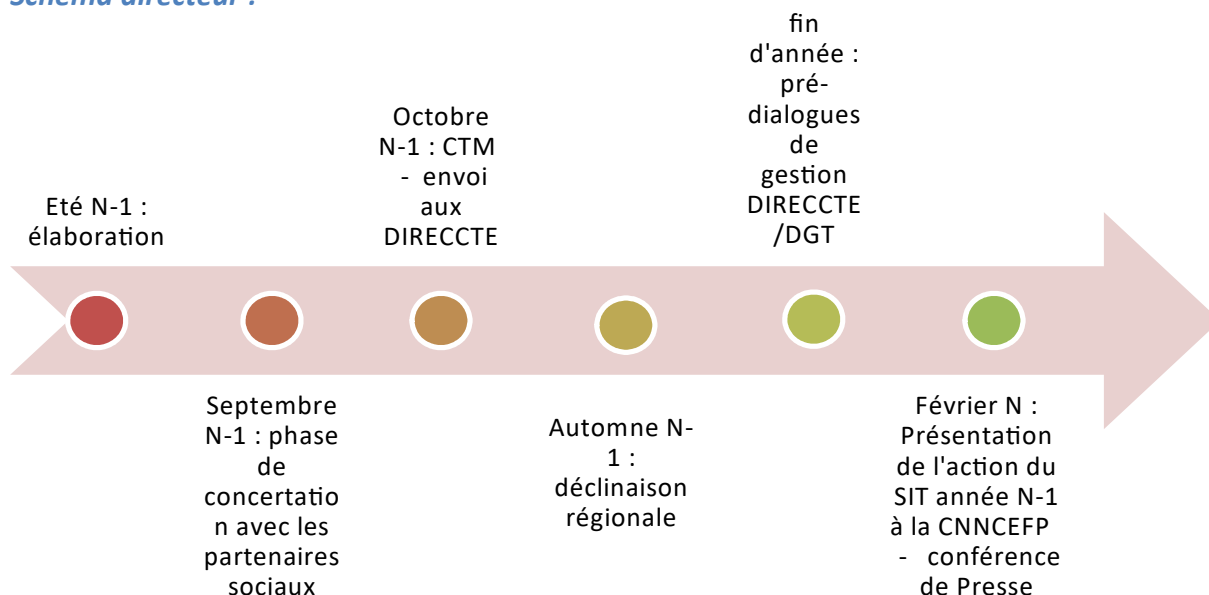
La lutte contre le travail illégal

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La santé et la sécurité au travail : Les chutes de hauteur ; L'amiante ; Le contrôle des ICPE ; Les enquêtes AT

C'est bien l'ensemble de l'activité du SIT qui est fait l'objet d'un suivi et d'un pilotage au niveau national, puis régional et départemental.

Schéma directeur :



B. La déclinaison des objectifs par le niveau régional

Les Directrices et directeurs (Régionaux) des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi (DIRECCTE/DIECCTE), en lien étroit avec les Chefs de Pôle travail et l'ensemble du pôle T de la DIRECCTE doivent, sur le fondement de l'article R. 8122-1 du code du travail et dans le cadre des instructions du DGT, Autorité centrale, assumer pleinement leurs **missions d'organisation, de coordination, de suivi, d'appui, d'encadrement, et de valorisation** des actions du système d'inspection du travail. Ils doivent également alerter le niveau national des risques ou situations émergentes. Ce rôle est conforté dans le cadre de l'OTE.

A ce titre s'agissant spécifiquement de la mise en œuvre de la politique du travail sur le territoire, il leur appartient de :

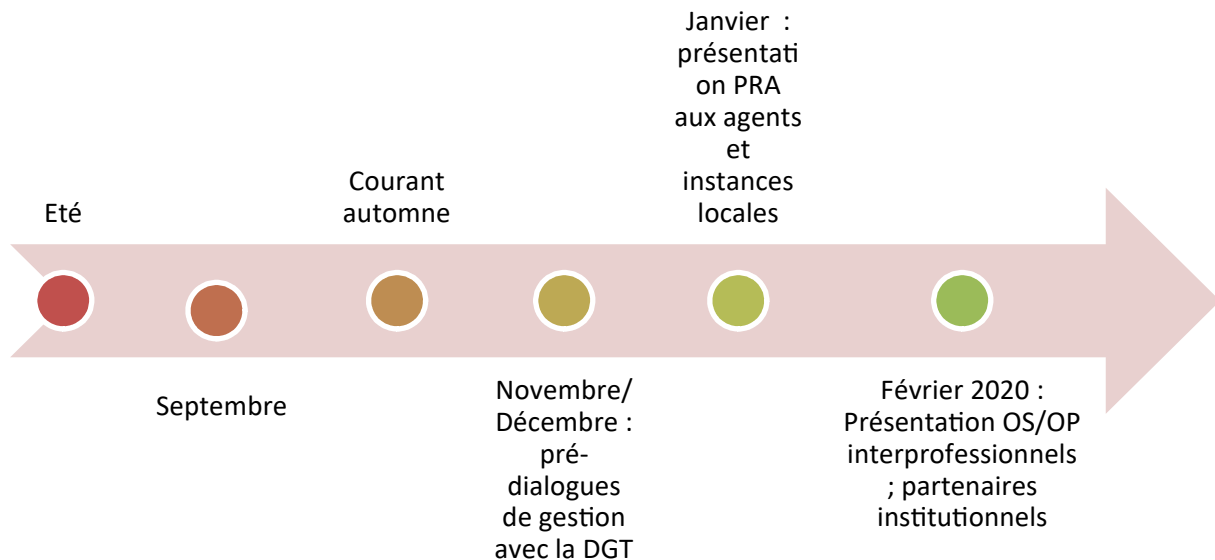
- **Définir** au niveau régional les modalités de mise en œuvre opérationnelle des priorités nationales, les porter tant vis-à-vis des services, des autres administrations, que des partenaires et assurer un pilotage attentif de cette politique et des objectifs assignés ;
- **Veiller** à organiser un appui « métier » structuré au niveau régional et dans chaque département en s'appuyant sur le pôle T qui mobilisera le plan régional de formation. Un accompagnement à la prise de poste des primo-affectés sera effectivement mis en place et dans ce cadre, une attention particulière sera apportée aux inspecteurs –élèves et inspecteurs récemment affectés.
- **S'assurer** de l'utilisation effective de l'appliquatif WIKI'T par l'ensemble des agents concernés, s'agissant d'une obligation de service qui conditionne la qualité du système d'information ;
- **S'assurer** que les partenariats locaux sont tous en place et fonctionnent de manière satisfaisante (parquets, TGI, TA, CARSAT, autres administrations, antennes départementales des directions régionales, OS et OP, etc.) ;
- **Valoriser** l'action des services dans la région et au niveau national en informant le service d'animation territoriale de la DGT de toute action, individuelle ou collective, significative tant par sa conception que par ses modalités et ses résultats, mais aussi en assurant la présentation locale du bilan de l'action du service public de l'inspection du travail et ses futures priorités nationales, le cas échéant dans le cadre des relations avec la presse quotidienne régionale.

Enfin en s'assurant de la qualité du rendu-compte par l'ensemble des agents du SIT selon les canaux définis par l'autorité centrale ;

▪ **Piloter:**

- La publication au moins deux fois par an d'un tableau de bord régional du système d'inspection du travail sur la base d'une maquette nationale harmonisée ;
- La mise en œuvre d'outils de pilotage régulier et la définition des modalités de suivi de la réalisation des objectifs fixés dans le cadre des priorités nationales, avec une attention particulière portée à l'équilibre entre ces différentes priorités.

Schéma directeur sur la déclinaison des objectifs régionaux entre les départements :



Le **niveau départemental** doit sur le fondement du dernier alinéa de l'article R. 8122-2 du code du travail et au nom du DIRECCTE, assumer pleinement leur mission d'**appui**, d'**encadrement**, et de **valorisation**, en lien étroit avec les responsables d'unité de contrôle, les autres cadres et les agents en charge des actions d'inspection.

La nouvelle organisation territoriale de l'Etat qui va nécessairement faire évoluer les organisations actuelles donnera néanmoins lieu à des précisions afin de garantir la conduite de la politique du travail et l'indépendance du système d'inspection du travail. Le rôle du niveau départemental est crucial pour garantir un pilotage, un appui et un soutien très concret(en cas de difficulté, sur le plan des moyens...) aux unités de contrôle et aux services en charge des politiques, du renseignement ou des procédures (enregistrement des accords, etc..).

Il devra ainsi :

- **Contribuer** à la définition stratégique des objectifs au niveau régional et en assurer la mise en œuvre opérationnelle au niveau départemental en s'impliquant personnellement dans le pilotage et l'appui aux services ;
- **Veiller** à organiser un appui « métier » structuré dans le département en s'appuyant sur le pôle T, le cas échéant son adjoint ainsi que sur les RUC, et en organisant un accompagnement adapté à la prise de poste des primo-affectés ;
- **S'assurer** de l'utilisation effective de l'applicatif WIKI'T par l'ensemble des agents concernés ;
- **S'assurer** que les partenariats locaux sont tous en place et fonctionnent de manière satisfaisante (parquets, TGI, TA, CARSAT, autres administrations, antennes départementales des directions régionales, OS et OP, etc.) ;
- **Valoriser** l'action des services dans le département et également au niveau national en informant, par voie hiérarchique, le service d'animation territoriale de la DGT de toute action,

individuelle ou collective, significative tant par sa conception que par ses modalités et ses résultats, mais aussi en assurant la **présentation locale du bilan de l'action du service public de l'inspection du travail et ses futures priorités nationales**. Enfin en s'assurant de la qualité du rendu-compte par l'ensemble des agents du SIT selon les canaux définis par l'autorité centrale.

II. Programmation

A. La programmation par la DGT

La DGT fixe les priorités nationales ainsi que les objectifs généraux nationaux selon les modalités exposées ci-dessus.

Elle assure une répartition de ces objectifs entre les régions selon des critères clairement exposés.

Ainsi en 2020 :

Un **nombre global d'interventions** déterminé au niveau national en fonction de l'effectif disponible en prenant en compte à la fois des aspects temporaires récurrents (impact des formations des ITS) et des aspects plus structurels à savoir le taux de vacance moyen constaté l'année précédente, et d'un niveau moyen annuel d'intervention par agent simplement à titre de repère. Le volume global d'interventions va donc être déterminé en fonction de la force de contrôle (validation du repère en cours) : il n'y a **pas d'effectivité du droit sans une présence du service soutenue et visible sur les lieux de travail**, laquelle conforte la légitimité de l'action du ministère.

Ensuite chacune des priorités nationales est assortie d'**objectifs collectifs nationaux** qui sont déclinés par région.

Les **critères de répartition des objectifs** nationaux entre les régions pour 2020 sont les suivants :

- 1) Les **effectifs de contrôle pris en compte** sont les « sections pourvues au 31/08/2019 » tels qu'ils ressortent des remontées périodiques faites par les régions ;
- 2) S'agissant des objectifs sur le contrôle de la **PSI** : combinaison entre le poids de la région dans le nombre d'entreprises étrangères distinctes ayant procédé à une déclaration de détachement (hors attestation transport) et le nombre de sections d'inspection pourvues sur le territoire régional ;
- 3) S'agissant des objectifs sur le contrôle de **l'égalité professionnelle** : combinaison entre la répartition des sièges sociaux des entreprises de 50 salariés et plus sur le territoire et du nombre de sections d'inspection pourvues sur le territoire.

B. Les attentes vis-à-vis des échelons régionaux et départementaux

Il est demandé à chaque région de décliné pour chaque département selon les mêmes critères, mais en prenant aussi en considération les paramètres propres (qu'il conviendra de préciser) à chaque département.

La région doit remonter au niveau national, le résultat de ses déclinaisons infrarégionales afin que l'autorité centrale puisse superviser le pilotage global.

Il est attendu du niveau départemental d'assurer une programmation de l'activité entre les UC en tenant compte des spécificités à la fois territoriales mais aussi structurelles de chaque UC. Le niveau départemental doit assurer une programmation lui permettant d'assurer un suivi progressif des objectifs collectifs, une participation de tous à l'effort collectif sans toutefois fixer des objectifs quantitatifs individuels.

III. Pilotage

A. Le pilotage par la DGT

La mission de pilotage de l'activité du SIT s'est développée. La DGT a développé plusieurs **outils** permettant à la fois d'avoir une **connaissance** et un **suivi plus fins de l'activité** et d'en **tirer les enseignements nécessaires** et des **orientations plus pertinentes**.

Ces outils sont les suivants :

- Le tableau de bord trimestriel de l'activité du SIT ;
- La synthèse mensuelle du suivi des actions prioritaires ;
- La synthèse mensuelle des sanctions administratives ;
- L'exploitation qualitative bimensuelle des remontées de quinzaine sur la mise en œuvre des ordonnances ;
- L'organisation d'audioconférences régulières avec les DIRECCTE sur les priorités nationales et le suivi de la mise en œuvre effective de la politique du travail sur l'ensemble du territoire ;
- L'expérimentation sur l'évaluation des effets de l'action SIT et son déploiement à venir.

En 2020, des points réguliers de pilotage seront organisés lors d'échanges en bilatéral avec les DIRECCTE. Ces échanges doivent à la fois garantir un équilibre satisfaisant entre les priorités nationales et la conduite des interventions sur les autres sujets, mais aussi l'équilibre entre priorités elles-mêmes.

Le **pilotage national** s'effectuera à la fois sur la base des **indicateurs mentionnés** dans le PNA avec des indicateurs communs et des indicateurs par priorités, le tout combinat des indicateurs d'activité et des indicateurs d'impact.

Le pilotage s'effectue également à travers le **suivi des remontées de quinzaine** qui devront à minima de manière bimestrielle intégrer des **remontées qualitatives** sur la mise en œuvre des priorités nationales par les départements.

Un point est fait régulièrement en **audioconférence mensuelle** DGT/DIRECCTE. Des audioconférences bilatérales seront organisées en tant que de besoin entre la DGT, la DIRECCTE et le ou les départements concernés lorsque l'état des lieux le nécessite.

B. Le pilotage régional et départemental

Le **pilotage régional attendu est exposé dans le PNA**, il doit être précisé dans la déclinaison régionale qui est faite du PNA à travers le Plan Régional d'Action (PRA) élaboré dans le cadre des pré-dialogues de gestion qui se tiennent en fin d'année civile avec l'autorité centrale.

Ces modalités de pilotage sont présentées avec les niveaux départementaux.

La liste des indicateurs intégrée au PNA fournit la liste des indicateurs qui doivent être suivis mensuellement.

Ils devront faire l'objet d'un suivi à la fois du niveau régional mais également du niveau départemental.

L'outillage nécessaire est en partie assuré par les systèmes d'information du SIT.

En outre il est attendu également :

- La publication au moins deux fois par an d'un tableau de bord régional du système d'inspection du travail sur la base d'une maquette nationale harmonisée ;

- La mise en œuvre d'outils de pilotage régulier et la définition des modalités de suivi de la réalisation des objectifs fixés dans le cadre des priorités nationales, avec une attention particulière portée à l'équilibre entre ces différentes priorités.

Fiche 9 – Pouvoirs et moyens de l'inspection du travail

Version du :
10/01/2020

Textes

Convention n°81 OIT : articles 6 (garantie d'indépendance), 12 (droit d'interroger), 15 (confidentialité des plaintes), 17-2 (liberté des suites données au contrôle),
Code du travail : articles L. 8112-1, L. 8113-1 à L. 8115-7

L'inspection du travail dispose de pouvoirs et de moyens diversifiés pour assurer ses missions. Ils ont été considérablement renforcés par l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail.

Ce sujet, qui est très important, est à la fois juridique et pratique. Les pouvoirs et moyens d'action contribuent fortement à l'efficacité et à la visibilité de l'action de l'inspection du travail et doivent, en ce sens, faire l'objet d'une attention particulière.

I. Les pouvoirs d'investigation et d'enquête

Les agents de contrôle de l'inspection travail disposent de pouvoirs d'investigation et d'enquête étendus :

- Droit d'entrée (L. 8113-1 à L. 8113-2-1) :
 - l'agent de contrôle peut pénétrer dans l'entreprise et la visiter, à toute heure (dans la mesure où des travailleurs y sont occupés), sans avertissement préalable ;
 - il peut aussi entrer dans les locaux affectés à l'hébergement de travailleurs (après avoir reçu l'autorisation de la ou des personnes qui l'occupent),
 - il ne peut en revanche entrer dans le domicile d'un particulier qu'avec son autorisation ;



Il appartient au directeur départemental de s'assurer que les agents de contrôle disposent des cartes professionnelles leur permettant d'entrer dans les entreprises.

- Accès aux documents (L. 8113-4 à -6) :
 - Droit de présentation : D'une manière générale, l'agent de contrôle peut se faire présenter lors de sa visite tous les documents, registres et livres rendus obligatoires par le code du travail ;
 - Communication des documents : l'agent de contrôle peut mener une enquête, notamment en interrogeant les salariés et en demandant la communication de documents. Le droit de communication aux agents de l'inspection du travail a été étendu à tout document ou information, quel qu'en soit le support, relatif au harcèlement moral et sexuel, aux discriminations, à l'égalité professionnelle, au droit syndical et à la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi qu'en matière de travail illégal ;

- Possibilité d'interroger les salariés : en application de l'article 12 c) (i) de la convention n°81 de l'OIT, l'agent de contrôle peut « interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales ».

Enfin, l'agent de contrôle peut demander aux personnes occupées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail de justifier de leur identité et de leur adresse.

A noter qu'une attention particulière est apportée à la confidentialité absolue des plaintes, inscrite à l'article 15 c) de la convention n°81 : *«les inspecteurs du travail devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.»*

Le détail des **moyens d'interventions** est précisé dans le tableau en annexe, en distinguant :

- Ce qui est commun à toutes les interventions
- Ce qui est spécifique au contrôle des règles de santé et de sécurité
- Ce qui est spécifique au contrôle des situations de harcèlement
- Ce qui est spécifique au contrôle du travail illégal
- Ce qui est spécifique au contrôle des règles du détachement transnational



Repères pour l'action :

Le fait d'empêcher un agent de contrôle de pénétrer dans une entreprise, ou à certains locaux de cette entreprise, ou de refuser de lui communiquer ou le laisser accéder aux documents auxquels il doit avoir accès pour accomplir ses missions est constitutif du délit d'obstacle (L. 8114-1 – sur le délit d'outrage).

II. Les principes d'indépendance et de libre décision des agents de contrôle de l'inspection du travail

a. Principe d'indépendance

- **Principe** (article 6 de la convention 81 et article L. 8112-1).

Art. 6 : « *Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.* »

L. 8112-1 : « *Ils disposent d'une garantie d'indépendance dans l'exercice de leurs missions au sens des conventions internationales concernant l'inspection du travail.* »



Repères pour l'action :

❶ Il peut être demandé à un agent de faire un contrôle (dans une entreprise, sur un chantier...), mais on ne peut l'empêcher d'intervenir. Limiter, voire interdire une action de contrôle serait contraire à la convention n°81 de l'OIT.

b. Le libre choix des suites données au contrôle

- **Principe :**

La liberté pour l'agent de contrôle de l'inspection du travail de choisir les suites données aux infractions constatées lors d'un contrôle : article 17 – 2 de la convention. « *Il est laissé à la libre*

décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites. » Cette règle s'applique pour les infractions relevant de la compétence de l'inspection du travail. En dehors de son champ de compétence, l'agent de contrôle de l'inspection du travail a l'obligation, comme tout fonctionnaire, de signaler les crimes et délits en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

L. 8112-1 du code du travail, 6^{ème} alinéa : « Ils sont libres d'organiser et de conduire des contrôles à leur initiative et décident des suites à leur apporter. »

A cet égard, il convient de rappeler que les agents de l'inspection du travail exercent un rôle de contrôle mais aussi de conseil vis-à-vis des entreprises. Dans ce cadre, ils apprécient les suites à donner en cas d'infraction et décident régulièrement de rappeler l'employeur à ses obligations ou de lui demander une régularisation avant de relever procès-verbal.



Attention : Les suites données au contrôle sont décidées par l'agent de contrôle. Cela n'empêche pas les discussions avec la hiérarchie, le RUC notamment, sur la stratégie et les suites à donner, mais la décision revient *in fine* à l'agent de contrôle.

Les constats des agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent ainsi donner lieu à :

- des observations rappelant les règles en vigueur,
- des mises en demeure de se conformer à la réglementation,
- une demande à l'employeur de faire procéder à des contrôles techniques,
- la saisine du juge des référés pour obtenir la suspension d'une activité particulièrement dangereuse ou - dans le secteur de la vente au détail ou et de la prestation de services au consommateur - la cessation du travail dominical,
- une décision d'arrêt temporaire de la partie des travaux ou de l'activité présentant un danger grave et imminent pour la vie ou la santé d'un travailleur,
- une décision d'arrêt temporaire de l'activité dans certaines situations de danger lié à une exposition à un agent chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction
- un procès-verbal ou un rapport en vue de sanction(s) administrative(s).

- **Focus sur les pouvoirs de sanction :**

Les pouvoirs de sanction de l'inspection du travail historiquement orientés vers l'action pénale ont été diversifiés et renforcés, avec notamment l'introduction de nouvelles sanctions administratives. L'objectif recherché est de gagner en efficacité et en célérité et de rendre plus dissuasives les sanctions.

Les sanctions possibles :

- des **procès-verbaux** qui permettent de relever les infractions pénales et de les transmettre au Parquet. Ces PV peuvent éventuellement donner lieu à une transaction pénale, proposée par la Direccte, homologuée par le parquet.
- des **sanctions administratives** peuvent être prononcées en cas de manquements dans certains domaines : les agents de contrôle peuvent proposer à l'autorité administrative de prononcer une sanction sur le fondement du code du travail en cas de manquements aux formalités déclaratives en matière de PSI ainsi qu'en cas de non-respect de certains droits fondamentaux (amendes introduites par l'ordonnance de 2016) concernant la durée du travail (durées maximales, repos minimum), la rémunération minimale et l'hygiène, la restauration et l'hébergement des travailleurs.



Attention :

- ✓ Spécificité des amendes issues de l'ordonnance d'avril 2016 : **maintien des sanctions pénales** en parallèle (possibilité d'option irréversible pour les agents entre les voies de sanctions administrative et pénale). S'agissant de la durée du travail, du salaire minimum et de l'hygiène, restauration, hébergement, si des poursuites ont déjà été engagées par le Parquet, le DIRECCTE ne peut pas mettre en œuvre la procédure administrative de sanction. Il doit donc informer le Parquet de son intention avant d'engager la procédure. L'amende est prononcée par le DIRECCTE, saisi par un rapport de l'agent de contrôle et son montant est déterminé par application de critères (circonstances, gravité du manquement, comportement de l'auteur et ressources et charges de celui-ci).
- ✓ Loi ESSOC du 10/08/2018 : le droit à régularisation en cas d'erreur ne s'applique pas aux procédures de sanctions administratives. Cf Note DGT du 24/09/2018.



Repères pour l'action

- ❶ Sur l'articulation des sanctions administrative et pénale : voir les conventions locales signées avec les parquets suite aux instructions miroirs DGT et DACG de juillet 2016
- ❷ Lorsque ces pouvoirs de sanctions sont mis en œuvre : exigence de rigueur et de respect du contradictoire pour sécuriser les procédures
- ❸ En cas de dossier d'ampleur nationale concernant une entreprise faisant l'objet de proposition de sanction administrative, une coordination est assurée par la DGT sur certains dossier afin d'harmoniser les analyses juridiques et les montants des amendes.

- **Focus sur le pouvoir d'arrêter les travaux ou l'activité (L. 4731-1 et L. 4731-2) :**

L'arrêt de travaux ou d'activité est un pouvoir exorbitant dont dispose l'inspection du travail (prévu dans son principe par l'article 13 de la convention de l'OIT). C'est un moyen d'action bien ancré dans les pratiques de contrôle de l'inspection du travail permettant de soustraire un travailleur d'une situation de danger grave et imminent.

Il s'agit d'assurer effectivement le respect du droit fondamental de tout travailleur à la protection de sa santé et de son intégrité, tant physique que morale. À ce titre, il est un outil essentiel pour garantir *in concreto* des conditions de travail dignes.

Son efficacité a amené le législateur à en étendre progressivement le champ d'application. L'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail a ainsi renforcé les pouvoirs d'intervention de l'inspection du travail en situation de danger pour les travailleurs.

Elle a étendu à l'ensemble des secteurs 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 pour risque lié à l'amiante (à l'origine uniquement pour les travaux de retrait ou d'encapsulation, élargi aux interventions susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante), ainsi que le champ d'application de l'arrêt d'activité CMR (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.



Chiffres clés (2018) :

- ❶ Sur 280 178 interventions : 170 547 lettres d'observations, 4 838 mises en demeure et demandes de vérification, 5 812 arrêts de travaux et d'activité, 5 000 PV, 1 776 sanctions administratives
- ❷ Plus de 500 transactions pénales homologuées par les Parquets depuis 2016



Partenariat

Ministère de la Justice : Parquets

Inspections du travail assimilées : ASN, DREAL, Inspection du travail des armées

Textes

Conventions OIT n°81 (article 3) et 129 (article 6)

Code du Travail : article L. 5143-1

Instruction DGT-DRH n° 03-2018 du 11 juin 2018

Guide DGT : Accès au droit : « Renseigner l'utilisateur – Contenu et modalités du service à rendre » (août 2016)

Guide DGT : Accès au droit : « la remise de documents à l'utilisateur » (octobre 2015)

I. Informations générales

Les services en charge des renseignements des usagers positionnés dans les unités départementales des DIRECCTE participent à une mission essentielle de l'inspection du travail en délivrant, en proximité, une information sur le droit applicable aux salariés et aux employeurs, en particulier des TPE/PME.

Ce service public de proximité, composante du système d'inspection du travail, est indispensable notamment pour les publics les plus fragiles et répond aux exigences des conventions n° 81 et 129 de l'OIT. Il constitue fréquemment pour l'utilisateur une première étape avant la saisine des agents des unités de contrôle de l'inspection du travail, ou d'autres services internes ou externes à la DIRECCTE, avec qui il entretient nécessairement d'étroites relations interactives.

L'article L. 5143-1 du code du travail consacre le **principe d'un accès à l'information pour tout employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés**, en lui assurant le droit à la délivrance d'une « *information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des stipulations des accords et conventions collectives qui lui sont applicables* ».

Il prévoit également la mise en place par les DIRECCTE d'un **service public territorial d'accès au droit** en s'appuyant en particulier sur des relais externes pertinents, soulignant ainsi l'importance de cette mission.

Afin de mieux garantir l'accès au droit, condition nécessaire à son effectivité, pour les salariés et les entreprises, la Direction générale du travail a engagé un processus visant à mettre en place un pilotage et une animation renforcés de ces services, à développer de nouvelles modalités d'information (informations auprès des entreprises ou des organisations syndicales par exemple) sur des thématiques récurrentes ou sur de nouveaux textes et mettre en place des partenariats avec des organismes ou institutions œuvrant dans le droit du travail et plus généralement le droit social.

Ces objectifs ainsi que plusieurs autres chantiers d'importance, ont été posés dans l'**instruction DGT-DRH n° 03-2018 du 11 juin 2018**, dans le cadre contraint de l'évolution prévisible des ressources humaines.

II. La réponse aux sollicitations du public

L'information de l'utilisateur vise à lui faire connaître les règles législatives, réglementaires et conventionnelles en matière de droit du travail, d'emploi et de formation professionnelle applicables à sa situation.

Il ne s'agit cependant pas pour l'agent de renseignements d'interpréter les dispositions légales et conventionnelles dont la teneur est portée à la connaissance de l'utilisateur. L'interprétation de ces dispositions relève en effet de la compétence du juge et des commissions paritaires interprétatives instituées par les conventions et accords de branche.

Relevant à part entière du système d'inspection du travail, l'agent du service de renseignements exerce sa mission dans le respect des règles de déontologie et de discrétion professionnelle définies aux articles R. 8124-1 et suivants du code du travail.

Le champ de compétences et les « frontières » avec les compétences des unités de contrôle de l'inspection du travail sont abordés dans le Guide DGT « Accès au droit : renseigner l'utilisateur ».

- **Accueil téléphonique**

Dans une logique de visibilité et d'accessibilité, les services sont accessibles par un numéro d'accès unique aux renseignements téléphoniques, associé à un serveur vocal interactif, qui a été mis en place et généralisé en avril 2019.

L'organisation retenue dans la région doit assurer une équité de traitement des usagers et la continuité du service public, via une organisation pilotée et coordonnée régionalement. Le directeur régional peut, au regard des contraintes, organiser une mutualisation des appels au sein de plusieurs sites, de plusieurs départements ou de toute la région.



Attention : La mise en place des DDI ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause l'accès des usagers au service de renseignements en droit du travail par le numéro unique ; il convient d'anticiper les éventuelles difficultés techniques.

- **Accueil physique**

Deuxième mode de renseignement du public en volume, l'accueil du public en réception physique est organisé dans toutes les unités départementales, à la fois sur rendez-vous pour réguler les flux de visiteurs, limiter les délais d'attente et assurer de meilleures conditions de travail aux agents, et sans rendez-vous, pour répondre aux situations d'urgence ou dans le cas de déplacement géographique important de l'utilisateur.

Selon les régions, la prise de rendez-vous s'opère par téléphone ou directement en ligne sur le site internet des DIRECCTE.

Un outil de prise de rendez-vous en ligne est mis à la disposition des directions régionales qui le souhaitent par la Direction du Numérique : « Smart Agenda » - coût de l'abonnement pris en charge par la DNum.

- **Demande écrite**

La demande formulée par écrit (courrier et courriel) représente un faible volume. La demande par courriel est toutefois en augmentation constante. Ses caractéristiques (demande généralement peu précise, absence de coordonnées du demandeur, multiplicité des destinataires du courriel...) en rendent l'instruction plus complexe. Le traitement des courriels fait l'objet d'une organisation adaptée dans chaque région, en particulier pour sécuriser la réponse écrite et favoriser la mutualisation des réponses. Un chantier national reste à conduire afin d'en faciliter le traitement.



Attention : L'article L. 5143-1 du code du travail prévoit que l'employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés, lorsque sa demande est « suffisamment précise et complète », peut produire le document formalisant la prise de position de l'administration, en cas de contentieux, pour attester de sa bonne foi. Dans ce cadre, l'instruction du 11 juin 2018 précitée met l'accent sur la nécessité d'assurer une sécurisation juridique aux réponses écrites apportées au public.



Repères pour l'action :

Les demandes de renseignement traitées par les services font l'objet d'une saisie dans l'appliquet dédié « Observatoire de la demande de renseignement » qui permet d'identifier et de croiser le nombre, le type de demandes, les thèmes de saisine, les secteurs d'activités et la typologie des demandeurs. Ces données contribuent notamment au choix, à la construction et au bilan des actions collectives menées par le système d'inspection du travail.

III. Contribution au code du travail numérique

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, a prévu la mise en place à compter du 1^{er} janvier 2020 du dispositif intitulé « code du travail numérique ». Celui-ci permet, en réponse à une demande d'un employeur ou d'un salarié sur sa situation juridique, l'accès aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles qui lui sont applicables. L'accès à ce dispositif se fait, de manière gratuite, au moyen du service public de la diffusion du droit par l'internet. L'employeur ou le salarié qui se prévaut des informations obtenues au moyen du « code du travail numérique » est, en cas de litige, présumé de bonne foi.



Repères pour l'action :

Pour permettre l'entrée en vigueur de ce dispositif à la date du 1^{er} janvier 2020, les agents des Services Renseignements ont été fortement mobilisés en alimentant la base de données avec des réponses en langage courant, aux questions les plus fréquentes des usagers. Afin de maintenir actualisé ce dispositif et d'élargir encore la palette des questions auxquelles il peut répondre, les services seront appelés à poursuivre leurs contributions, au fil de l'eau, en questions et réponses en droit du travail selon des modalités à définir.

IV. Contribution aux informations collectives

En complément du face à face de l'agent de renseignements avec l'utilisateur, il est nécessaire de développer la mise en œuvre d'actions collectives d'informations sur les droits permettant de toucher des publics plus larges, salariés comme employeurs issus notamment des TPE/PME.

Prenant appui sur des relais externes (les organisations syndicales et professionnelles, les chambres consulaires, les commissions paritaires interprofessionnelles, les centres départementaux d'accès au droit, l'ordre des experts-comptables, les relais d'assistants maternels...), et menées le cas échéant avec le pôle 3E, elles permettent de démultiplier l'information délivrée.

Ces actions peuvent ainsi avoir pour objet de traiter collectivement les sollicitations récurrentes auprès du service de renseignements ou de délivrer des informations sur de nouveaux textes structurants.

Elles peuvent également constituer une phase d'information préalable dans le cadre d'une action collective menée par les unités de contrôle.

Elles mobilisent les services de renseignement dans leur cœur d'expertise.

V. Fonctionnement des services

Conformément à l'instruction DGT-DRH n° 03-2018 du 11 juin 2018, **chaque DIRECCTE a émis une note de service régionale**, fixant les principes d'organisation et de fonctionnement de la mission d'accès au droit et son articulation au sein du système d'inspection du travail et entre les différents services de la DIRECCTE, à laquelle il convient de se reporter.

- **Moyens matériels**

La spécificité des situations et la confidentialité des échanges doivent nécessairement être pris en compte pour la mise à disposition de locaux adaptés à la réception du public dans de bonnes conditions.

Une attention particulière doit également être portée à l'environnement de travail des agents (équipements de travail, documentation, etc : voir instruction précitée).

- **Moyens humains**

Les contrôleurs du travail constituaient encore récemment la majorité des effectifs des services de renseignements. Mais le placement en extinction du corps des contrôleurs et le plan de transformation d'emplois de contrôleurs en inspecteurs du travail, conjugués avec une pyramide des âges très défavorable, entraînent une évolution de la structure des effectifs qui va se poursuivre dans les années à venir.



Repères pour l'action :

Parallèlement, la première affectation, notamment de secrétaires administratifs, au sein de ces services augmente de façon progressive, ce qui nécessite l'inscription de ces agents dans un parcours de formation et d'adaptation au métier indispensable à leur montée en compétence.

Au regard de cette situation particulière, il a été demandé aux DIRECCTE une vigilance particulière dans la gestion des effectifs des services afin d'assurer la permanence et la pérennité de ce service public de proximité.

- **Pilotage et animation**

L'instruction DGT-DRH du 11 juin 2018 a réaffirmé l'appartenance et l'entière place des services de Renseignements au sein du système d'inspection du travail. Intégrés au sein des unités départementales, ils bénéficient d'une animation assurée :

- au niveau départemental (prise en compte des besoins en fonctionnement et des conditions de travail, association aux réunions et aux actions collectives des unités de contrôle de l'inspection du travail, ...)
- et au niveau régional pour garantir le pilotage des services, la cohésion et la mutualisation des travaux.



Repères pour l'action :

- L'animation départementale implique la présence d'un encadrement en proximité avec la disponibilité nécessaire.

- Dans ce cadre, il a été demandé à chaque DIRECCTE de désigner au sein de la région un binôme d'animateurs régionaux des services de renseignements.

- L'organisation définie au plan régional prévoit la possibilité de fermeture occasionnelle des services sans contact direct avec le public. D'autre part il peut être prévu dans l'organisation du travail des agents des temps réservés notamment pour la mise à jour des connaissances, les réunions de service et la réponse écrite (généralement d'une ½ journée par semaine).

- L'animation d'ensemble et le pilotage national sont assurés par la Direction générale du travail qui réunit régulièrement les animateurs régionaux.

- **Partenariats**

L'article L. 5143-1 du code du travail prévoit la mise en place par les DIRECCTE d'un service public territorial d'accès au droit en s'appuyant en particulier sur des relais externes pertinents : organisations syndicales et professionnelles, chambres consulaires (commerce, métiers, agriculture), commissions paritaires interprofessionnelles, conseils départementaux de l'accès au droit, et toute autre personne compétente.

D'autres partenariats peuvent être noués en fonction des réalités locales, par exemple les têtes de réseau des structures d'insertion par l'activité économique, des branches professionnelles très demandeuses d'information comme la FEPEM⁴ (qui a développé dans certaines régions un partenariat intéressant avec la DIRECCTE), l'URSSAF et la CAF concernant les particuliers employeurs, les autres acteurs de l'accès au droit (maisons de justice et du droit, défenseur des droits, CIDFF, délégué aux droits des femmes, associations d'aide aux victimes...).

Ces partenariats doivent être construits ou consolidés lorsqu'ils existent.

Ce partenariat prend, en tant que de besoin, la forme d'un conventionnement permettant de définir et d'organiser les modalités de ce relais en matière d'informations, notamment pour en assurer la fiabilité et la gratuité. Il peut également se concrétiser par le développement d'un fonctionnement en réseau, en particulier en termes d'orientation des publics accueillis, ou de portail internet commun.



Chiffres clés (2018) :

❶ **841 795 demandes**

❷ **1 599 515 objets de demandes**

❸ **67 % des demandes par téléphone, 25 % en permanences physiques**

❹ **75 % des demandes présentées par des salariés, 7% par des employeurs, 3,5 % par des particuliers employeurs**

Fiche 11 – Les décisions Direccte – pouvoirs propres

Version du
17/01/2020

Textes

Article R. 8122-2 du Code du travail

Note DGT du 12 mars 2010 relative aux délégations de signature dans le domaine des actions d'inspection de la législation du travail et à l'organisation de l'intérim des inspecteurs du travail

Le pouvoir de décision n'existe que si un texte l'a spécifiquement prévu, celui-ci mentionnant expressément l'autorité administrative compétente pour prendre la décision.

Ainsi, les DIRECCTE et les inspecteurs du travail sont investis de pouvoirs propres en matière de décisions administratives. Les contrôleurs du travail disposent quant à eux, tout comme les inspecteurs du travail, de la faculté d'établir des mises en demeure, des demandes de vérification et des arrêts de travaux ou d'activité.

L'ensemble de ces décisions relève d'un régime juridique encadré par les textes, notamment en termes de délais, de sens à donner au silence gardé par l'administration, de motivation et de voies de recours.

Les pouvoirs propres des DIRECCTE en matière de décisions administratives sont relativement étendus et s'exercent soit en réponse à des demandes d'employeurs ou de partenaires sociaux (en matière de durée du travail ou d'arbitrage préélectoral par exemple), soit à l'initiative de l'administration elle-même (notamment en matière de prestations de service internationales, de mises en demeure ou d'amendes administratives).



Ces pouvoirs sont susceptibles de faire l'objet de délégations et de subdélégations aux chefs de pôles chargés du travail, aux responsables d'unités départementales et aux agents du corps de l'inspection du travail, conformément à l'article R. 8122-2 du Code du travail.

I. Les pouvoirs propres du DIRECCTE en matière de droit du travail

Les pouvoirs propres du DIRECCTE en matière de droit du travail concernent essentiellement quatre domaines. Le tableau ci-dessous (annexe 1) liste les différentes décisions que le DIRECCTE est amené à prendre.

A. En matière de représentation du personnel

Le DIRECCTE peut être saisi tant par les employeurs que par les organisations syndicales de demandes en matière de représentation du personnel, notamment dans le cadre de la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE).

Ces décisions relatives à la représentation et à l'action syndicale et collective qui ressortent des « principes particulièrement nécessaires à notre temps » proclamés par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 doivent faire l'objet d'un examen particulièrement attentif compte tenu de leurs implications :

- En matière de représentation de l'ensemble des salariés
- dans la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise
- en matière de représentativité des différentes organisations syndicales présentes dans l'entreprise (la décision du DIRECCTE ne doit ni privilégier ni discriminer une organisation syndicale du fait du découpage des établissements distincts en vues des élections au CSE ou de la répartition des sièges entre les collèges électoraux).

Les différentes parties à la négociation de l'accord définissant les établissements distincts ou du protocole d'accord préélectoral doivent être mises en mesure de présenter leurs observations.

B. En matière de santé et de sécurité au travail

Le DIRECCTE peut, sur rapport de l'agent de contrôle constatant une situation dangereuse, mettre en demeure une entreprise de prendre toutes mesures utiles pour remédier à cette situation, si ce constat résulte :

- 1° D'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention ;
- 2° D'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité.

Il est également amené à prendre des décisions visant à protéger des publics particulièrement vulnérables :

- Salariés précaires (dérogation à l'interdiction d'affecter des salariés sous CDD ou travail temporaire à des travaux particulièrement dangereux)
- Jeunes de moins de 18 ans (possibilité de suspendre le contrat de travail ou la convention de stage en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale du jeune)
- Apprenti (possibilité de suspendre le contrat de travail en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti).



La mise en œuvre des suspensions de contrat en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale nécessite la mise en place de partenariat notamment avec l'inspection de l'apprentissage et les CFA pour permettre la poursuite de la formation professionnelle du jeune.

C. En matière de durée du travail

Les pouvoirs propres du DIRECCTE concernent essentiellement la possibilité pour l'entreprise de déroger aux durées maximales hebdomadaires. Il convient d'articuler ces décisions avec celles prises par les inspecteurs du travail en matière de durée maximale quotidienne de travail.

D. En matière de sanction administrative

Depuis 2014, les pouvoirs du DIRECCTE en matière de sanctions administratives se sont considérablement accrus. Cf. fiche 9

Ces pouvoirs concernent pour l'essentiel :

- Les manquements constatés en matière de détachement transnational (PSI)

- Les manquements aux règles fondamentales du droit du travail « noyau dur » (durées maximales de travail, repos, décompte de la durée du travail, salaire minimum, conditions d'hygiène et d'hébergement)
- Le non-respect des décisions de l'inspecteur du travail notamment en cas d'arrêt de travaux
- La carte professionnelle du BTP
- Le non-respect de règles en matière de santé et de sécurité au travail (repérage avant travaux amiante)..

II. La délégation de signature en matière d'actions d'inspection de la législation du travail

La délégation et la subdélégation de signature pour l'exercice de ces compétence s'organise donc dans le cadre de l'article R. 8122-2 du code du travail qui prévoit qu'en matière d'actions d'inspection de la législation du travail :

- Le directeur régional peut déléguer aux chefs de pôle T et aux responsables d'unités départementales ;
- Qu'en accord avec le directeur régional, le délégataire peut subdéléguer uniquement aux agents du corps de l'inspection du travail placés sous son autorité.

Cette décision de délégation de signature doit énumérer les pouvoirs propres du DIRECCTE qui font l'objet de la délégation et préciser, pour chaque pouvoir propre, le bénéficiaire de la délégation.

Elle doit être prise et publiée rapidement après la nomination pour assurer la capacité d'action du système d'inspection du travail.

Pour autant, certains sujets ne sauraient être délégués au niveau départemental. C'est le cas notamment en matière de sanctions administratives pour lesquelles seule l'instruction peut être déléguée au niveau départemental, la décision restant prise au niveau régional.

Annexe 1

Le tableau ci-dessous recense l'ensemble des décisions à la main du DIRECCTE, et est extrait du document « Principales décisions et système d'inspection du travail » émis par la DGT.

LIVRE I Relations individuelles de travail		
Suspension de la prestation de service internationale (PSI)	L. 1263-3 ; L. 1263-4-1 ; R. 1263-11-1 et s.	Sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail (ACIT)
Interdiction temporaire de la PSI	L. 1263-3 ; L. 1263-4-2 ; R. 1263-11-1 et s.	Sur rapport de l'ACIT
Amendes administratives relatives aux PSI	L. 1264-3	Sur rapport de l'ACIT
LIVRE II Relations collectives de travail		
Suppression du mandat de délégué syndical	L. 2143-11 ; R. 2143-6	
Détermination du caractère d'établissement distinct CSE	L. 2313-5 ; R. 2313-2	

Répartition du personnel et des sièges au sein du CSE	L. 2314-13 ; R. 2314-3	
Détermination du caractère d'établissement distinct UES	L. 2313-8 ; R. 2313-5	
Répartition des sièges entre les différents établissements du CSEC	L. 2316-8 ; R. 2316-2	
Répartition des sièges entre les élus du comité de groupe	L. 2333-4 ; R. 2332-1	
LIVRE III Durée du travail		
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue	L. 3121-21 ; R. 3121-10	Sur rapport de l'IT
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue / production agricole	L. 713-13 et R. 713-13 du Code rural et pêche maritime	
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne	L. 3121-24 ; R. 3121-15 et R. 3121-16	Sur rapport de l'IT
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne / production agricole	L. 713-13 et R. 713-14 du Code rural et pêche maritime	
LIVRE IV Santé et sécurité au travail		
Dérogations concernant les salariés en CDD et les salariés temporaires	L. 4154-1 ; D. 4154-3 ; D. 4154-4 ; R. 4154-5	
Mise en demeure non-respect des principes généraux de prévention	L. 4721-1,1° ; R. 4721-1	
Mise en demeure infraction, à l'obligation générale de santé et de sécurité résultant des dispositions de L. 4221-1	L. 4721-1, 2° ; R. 4721-1	
Suspension du contrat de travail ou de la convention de stage d'un jeune travailleur	L. 4733-8 ; R. 4733-11 ; R. 4733-12 ; R. 4733-15 ;	Sur proposition de l'ACIT
Autorisation ou refus de reprise du contrat de travail ou de la convention de stage d'un jeune travailleur	L. 4733-8 ; L. 4733-9 ; L. 4733-10 ; R. 4733-13 ; R. 4733-14 ; R. 4733-15	
Amende administrative pour non-respect des décisions prises par l'IT	L. 4752-1 ; L. 4752-2 ; R. 8115-1	Sur rapport de l'ACIT
Amende administrative pour manquements concernant	L. 4753-1 ; L. 4751-2	Sur rapport de l'ACIT

les jeunes de moins de 18 ans		
Amende administrative pour manquement aux règles concernant les repérages avant travaux	L. 4754-1 ; L. 4751-1 ; R. 8115-1	Sur rapport de l'ACIT
LIVRE VI Formation professionnelle		
Suspension du contrat d'apprentissage	L. 6225-4 ; R. 6225-9	Sur rapport de l'ACIT
Autorisation ou refus de reprise de l'exécution du contrat de travail	L. 6225-5	
LIVRE VIII Moyens d'intervention de l'inspection du travail / Droits fondamentaux		
Amende administrative en matière de durée du travail, rémunération, hygiène	L. 8115-1 ; L. 8115-2	Sur rapport de l'ACIT
Amende administrative stagiaires	L. 124-17 du code de l'éducation ; L. 8115-5 ; R. 8115-2 ; R. 8115-6	Sur rapport de l'ACIT

Fiche 12 – Les décisions en matière de licenciement de salariés protégés

Version du :
10/01/2020

Textes

Convention OIT : Convention n° 135 ayant pour objet la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, ratifiée par la France le 30 juin 1972

Code du Travail : Articles L.2411-1 à L.243-11-1 du code du travail
Articles R. 2411-1 à R. 2422-1 du code du travail

L'aménagement d'un statut protecteur résulte de la nécessité de garantir aux représentants du personnel l'indépendance nécessaire à l'exercice de leur mandat et de les protéger contre les mesures arbitraires, auxquelles leurs fonctions mêmes les exposent. En outre, au regard de la place sans cesse croissante de la négociation d'entreprise dans l'élaboration de la norme juridique du travail, le principe de protection des représentants des personnels revêt un caractère impérieux, au nom de la nécessaire « égalité des armes » entre acteurs de la négociation.

La nécessité de la protection a été reconnue tant au niveau international, par des conventions internationales ratifiées par la France et des directives communautaires, que dans l'ordre juridique national, où l'existence de règles protectrices spécifiques répond à des exigences constitutionnelles, lesquelles ne portent pas une atteinte disproportionnée aux principes, également constitutionnels, de la liberté d'entreprendre et de la liberté contractuelle.

Ainsi l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise préalablement à la rupture ou au transfert du contrat de travail d'un salarié protégé. Cette action administrative est reconnue dans sa légitimité, mais soumise à une demande de transparence et à des exigences qualitatives croissantes des usagers et du juge administratif.

I. Champ d'application

A. Les salariés bénéficiaires

La liste légale des salariés bénéficiaires de la protection est définie par les dispositions du code du travail selon le motif de saisine de l'inspecteur du travail :

- articles L. 2411-1 à L. 2411-25 pour le licenciement,
- articles L. 2412-1 à L. 2412-16 pour la rupture ou le non-renouvellement du CDD,
- article L. 2413-1 pour l'interruption ou le non-renouvellement d'une mission de travail temporaire,
- article L. 2414-1 pour le transfert partiel d'entreprise ou d'établissement,
- article L. 1237-15 pour la rupture conventionnelle individuelle,
- article L. 1237-19-2 pour la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective.

Bénéficient également de la protection des salariés titulaires d'autres mandats prévus par le code du travail (membres des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles locales) ou

d'autres dispositions législatives tels que le code général des collectivités territoriale (élus locaux) ou le code des transports (délégués de bord).

Sont ainsi protégés les salariés exerçant des mandats internes ou extérieurs à l'entreprise. Selon les mandats concernés, les candidats ou les salariés ayant exercé ces mandats peuvent en outre bénéficier d'une protection temporaire d'une durée de 6 à 12 mois.

B. La compétence matérielle et territoriale de l'inspecteur du travail

Sont tenus de solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail l'ensemble des employeurs de droit privé, les établissements publics administratifs employant du personnel dans des conditions de droit privé ainsi que les entreprises à statut.

L'inspecteur du travail doit préalablement statuer sur la demande d'autorisation de transfert ou de rupture du contrat de travail d'un salarié protégé, quel que soit le motif invoqué par l'employeur :

- Motif personnel : licenciement disciplinaire, inaptitude médicale, insuffisance professionnelle, rupture anticipée du contrat à durée déterminée, rupture conventionnelle individuelle....
- Motif non personnel : motif économique, transfert du contrat du contrat de travail, rupture du contrat de travail sur le fondement d'un accord collectif, arrivée à terme du contrat à durée déterminée....



Attention : les règles de compétence territoriale ont été modifiées par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017.

La compétence territoriale de l'inspecteur du travail est définie à l'article L. 2421-3 du code du travail et dépend du motif de saisine : il s'agit du lieu de travail principal du salarié lorsque la demande d'autorisation de rupture du contrat repose sur un motif personnel alors que le critère du lieu d'implantation de l'établissement distinct doté d'un comité social et économique d'établissement sera retenu pour tout autre motif de saisine.

Après instruction par l'inspecteur du travail de la demande dont il a été saisi, il lui appartient de statuer en autorisant ou refusant la rupture ou le transfert du contrat de travail du salarié protégé. Seulement en cas d'autorisation, l'employeur pourra rompre ou transférer le contrat de travail de ce salarié.

II. L'intervention de l'inspecteur du travail

A. La procédure administrative

Après avoir mis en œuvre une procédure interne tenant essentiellement à la réalisation d'un entretien préalable et, selon le mandat détenu par le salarié, la consultation du comité social et économique sur le projet de licenciement, l'employeur adresse une demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

Ce dernier dispose d'un délai de deux mois pour statuer à partir de la réception de cette demande. L'inspecteur du travail est tenu de mettre en œuvre une procédure contradictoire tenant notamment à l'audition des parties, à la communication au salarié des pièces produites à l'appui de la demande, ainsi qu'à la communication à chacune des parties des éléments déterminants qu'il aura recueillis au

cours de son enquête. Cette procédure est essentielle et l'absence de mise en œuvre de celle-ci conduit nécessairement à l'illégalité de la décision administrative.



Attention : Des aménagements portant sur l'audition du salarié ont été apportés par le décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 lorsque l'inspecteur du travail est saisi d'une demande de rupture conventionnelle individuelle, rupture conventionnelle collective, de transfert du contrat de travail, de licenciement pour motif économique concernant au moins 25 salariés protégés.

B. Les contrôles opérés

L'inspecteur du travail est tenu de procéder à des contrôles communs quel que soit le motif de la demande, et notamment la recevabilité de celle-ci, la régularité de la procédure interne suivie par l'employeur, l'absence de lien entre la demande et le mandat détenu par le salarié (protection contre la discrimination).

En fonction du motif de saisine, il existe une grille de contrôle adaptée que l'inspecteur du travail doit vérifier avant de statuer sur la demande.

A titre d'illustration :

- lorsqu'il est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif disciplinaire, l'inspecteur vérifie spécifiquement : l'absence de prescription des faits, le fait qu'ils n'ont pas déjà été sanctionnés, leur matérialité, leur caractère fautif et leur caractère de gravité suffisante pour justifier un licenciement.
- lorsqu'il est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement reposant sur un motif économique, l'inspecteur du travail contrôle la réalité de la cause économique, les effets sur l'emploi du salarié concerné, ainsi que la réalité des efforts de reclassement mis en œuvre par l'employeur.

III. Le traitement des recours

Les recours hiérarchiques contre les décisions de l'inspecteur du travail sont traités par le bureau du statut protecteur (DASIT 2) au sein de la DGT.

Le ministre du travail qui dispose d'un délai de quatre mois pour se prononcer sur le recours hiérarchique, sollicite les services déconcentrés dans le cadre de l'instruction de ces dossiers. Les services régionaux (ou départementaux en Ile de France) sont amenés à procéder à une nouvelle enquête contradictoire (contre-enquête) et à établir un rapport transmis à la DGT dans un délai de deux mois. L'inspecteur du travail auteur de la décision est tenu de rédiger un rapport qu'il adresse au contre-enquêteur.

Les recours formés devant les juridictions administratives sont traités par les services déconcentrés lorsque la décision de l'inspecteur du travail fait uniquement l'objet d'un recours contentieux. Si cette décision est parallèlement contestée devant le ministre du travail, la DGT sera en charge de la rédaction du mémoire en défense.



Chiffres clés :

- ① Environ 25 000 décisions d'inspecteurs du travail portant sur la rupture ou le transfert du contrat de travail de salariés protégés en 2018.
- ② 86% des décisions sont des autorisations
- ③ plus d'un tiers des demandes portent sur des ruptures amiables du contrat de travail

④ 8% de ces décisions font l'objet d'un recours hiérarchique ou contentieux dont plus de 80% à l'initiative de l'employeur

Fiche 13 – Les observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

Version du :
10/01/2020

Textes

- Articles L. 2234-4 à L. 2234-7 du Code du travail
- Articles R. 2234-1 à R. 2234-4 et D. 2622-4 du Code du travail

Institués au niveau départemental par l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation sont de nouvelles commissions tripartites ayant vocation à favoriser et encourager le dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Le directeur régional publie la liste actualisée des membres de l'observatoire désignés par les organisations de salariés et d'employeurs représentatives.

Au sein de l'observatoire, le responsable de l'unité départementale en assure le secrétariat.

I. La composition de l'observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation (L. 2234-5 et R. 2234-1 du Code du travail)

L'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation est composé :

- **De membres salariés et employeurs :**
 - Organisations syndicales de salariés représentatives au niveau du département ;
 - Organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel et multiprofessionnel, c'est-à-dire le MEDEF, la CPME, l'U2P, la FESAC, l'UDES et la FNSEA.
- **D'un représentant de l'autorité administrative compétente :** le responsable de l'unité départementale.

Chaque organisation syndicale représentative et chaque organisation professionnelle représentative dispose d'un siège au sein de l'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation.

L'effectif de l'observatoire ne peut excéder 13 membres :

- Jusqu'à 6 membres représentants de salariés ;

- Jusqu'à 6 membres représentants d'employeurs (R. 2234-1).

S'il s'avère impossible d'avoir six membres dans l'un des deux collèges, il n'est pas nécessaire de limiter pour autant le nombre de membres de l'autre collège afin d'atteindre le paritarisme.

Les membres salariés et employeurs de l'observatoire sont tenus d'exercer leur activité dans la région (L. 2234-5). Ils peuvent appartenir à des entreprises de toute taille (plus ou moins de 50 salariés).

Le responsable de l'unité départementale, membre de l'observatoire, peut être accompagné d'agents de la DIRECCTE en vue d'en assurer le secrétariat.

II. La désignation des membres de l'observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social (R. 2234-1 et suivants du Code du travail)

Les membres salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau du département.

Les membres employeurs sont désignés par les organisations professionnelles représentatives au niveau national interprofessionnel et multiprofessionnel. Cette désignation est effectuée par l'échelon local, à défaut au niveau national.

Le suppléant du responsable de l'unité départementale est désigné par le DIRECCTE.

En pratique, il appartient d'abord à chaque responsable d'unité départementale de proposer au Direccte une liste des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de son département.



Attention : concernant, les organisations syndicales de salariés, il n'existe pas de définition légale de la représentativité départementale. Aussi, concrètement, il est préconisé de considérer *a priori* que les six organisations syndicales représentatives au niveau départemental sont celles qui ont obtenu les scores d'audience les plus élevés au niveau du département lors de la mesure d'audience effectuée tous les 4 ans pour déterminer la représentativité syndicale (dernier cycle électoral 2013-2016 dont les premiers résultats nationaux recueillis par le ministère chargé du travail ont été présentés à la séance du Haut Conseil du dialogue social du 31 mars 2017). Il convient toutefois de ne pas se limiter systématiquement à ce seul critère, et à le pondérer le cas échéant par des éléments factuels relatifs à l'activité des organisations syndicales dans le département.

En se fondant sur ces propositions, le Direccte publie au recueil des actes administratifs et sur le site internet de la DIRECCTE la liste des organisations syndicales de salariés appelées à siéger au sein de chaque observatoire départemental, et ce tous les 4 ans.

Il appartient ensuite au responsable d'unité départementale de saisir les organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés afin qu'elles lui notifient dans les deux mois les noms de leurs représentants membres de l'observatoire, et le cas échéant de leurs suppléants (article R. 2234-3), puis d'en publier la liste au recueil départemental des actes

administratifs et sur le site internet de la DIRECCTE (R. 2234-4)⁵. Il convient d'actualiser cette liste au fur et à mesure de la désignation de nouveaux membres remplaçant les anciens.



L'expérience montre qu'un rôle actif du responsable de l'unité départementale est essentiel pour parvenir à l'effectivité des désignations. Il est ainsi conseillé au RUD de rencontrer individuellement les présidents des organisations professionnelles d'employeurs et les secrétaires d'unions départementales pour les organisations syndicales de son département, afin de les amener à siéger dans cette nouvelle instance.



Les décisions relatives à la désignation des membres des observatoires doivent être transmises à la DGT (dgt.dasc@travail.gouv.fr).

III. Les missions et le fonctionnement de l'observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social

L'observatoire exerce les missions suivantes :

- Il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département
- Il est saisi de toute difficulté rencontrée dans le cadre d'une négociation
- Il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social (L. 2234-6).

Les conditions de désignation des membres, la durée des mandats, leur caractère éventuellement renouvelable, les conditions de désignation et de mandat du président ainsi que la mise en œuvre de la présidence exercée de façon alternative sont prévus par le règlement intérieur de l'institution, lequel est arrêté par ses membres (R. 2234-1).

Le financement des observatoires n'est pas spécifiquement prévu par les textes, mais les fonds du paritarisme peuvent être mobilisés par les organisations bénéficiaires de crédits du fonds paritaire national (articles L.2315-9 et suivants du Code du travail) pour y participer. Ce financement peut se matérialiser par des réservations de salle, des frais de déplacement, de restauration et des coûts liés aux salaires des salariés désignés par les organisations. Ces différents frais peuvent être pris en charge par les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs en mobilisant les crédits qu'elles perçoivent du fonds paritaire pour l'exercice de la mission 2 relative à la participation aux politiques publiques.



Repères pour l'action : Rôle de la Direccte au sein de l'observatoire au titre de la fonction de secrétariat :

- ❶ Assurer les convocations aux réunions et la rédaction des comptes rendus ;
- ❷ Etablir l'ordre du jour avec le président ;
- ❸ Proposer un règlement intérieur ;
- ❹ Organiser les réunions, si possible dans ses locaux ;
- ❺ Réceptionner et mettre au débat les demandes d'expertise exprimées par les entreprises et les signalements de difficultés émanant des organisations syndicales et professionnelles.

⁵ Cf. modèle de décision en annexe

Fiche 14 – Déontologie et droits et obligations des agents du système d'inspection du travail

Version du :
10/01/2020

Textes

Conventions n°81 (industrie et commerce) et 129 (agriculture) OIT sur l'inspection du travail
Code du Travail : articles L. 8124-1 et R. 8124-1 à R. 8124-33

Pris en application de l'article L. 8124-1 du code du travail, le décret n° 2017-541 du 12 avril 2017 portant code de déontologie du service public de l'inspection du travail a été codifié aux articles R. 8124-1 à R. 8124-33 du même code. S'appuyant sur les conventions 81 et 129 de l'OIT et complétant pour les agents du système d'inspection du travail les principes et les règles déontologiques applicables à tout agent public, notamment prévues par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le code de déontologie articule, d'une part, le rappel desdits principes et règles de portée générale et, d'autre part, les principes et règles propres à l'inspection du travail eu égard à la nature de ses missions et de ses pouvoirs.

La mise en œuvre du code de déontologie a été accompagnée et a fait l'objet de formations depuis 2017.

I. Cadre général d'exercice des missions du service public de l'inspection du travail

A. Le principe d'indépendance

L'indépendance est garantie aux agents relevant du système d'inspection du travail par les conventions OIT n° 81 (art. 6) et n° 129 (art. 8) qui énoncent que « *le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue* ». Elle est affirmée par les articles L. 8112-1 et R. 8124-2 du code du travail. C'est un principe général du droit (Conseil d'Etat, 9 octobre 1996, Unas CGT et autres, n° 167511, publié au recueil Lebon p. 383 à 386).

L'indépendance est une garantie fonctionnelle accordée aux agents du système d'inspection du travail qui s'inscrit dans la finalité de l'application du droit, dans le cadre d'un ordre juridique et dans une organisation administrative. Cette garantie conditionne la qualité du service rendu au public et la confiance des usagers dans le service public de l'inspection du travail.

B. Le champ d'application du code de déontologie

L'article R. 8124-4 du code du travail fixe le champ d'application du code de déontologie du service public de l'inspection du travail.

Sont visés tous les agents qui concourent, même pour une partie de leur activité seulement, au service public de l'inspection du travail (agents de contrôle, autres agents participant à l'exercice des missions d'inspection du travail : services de renseignements des UD par ex., la hiérarchie de l'inspection du travail, les ingénieurs de prévention, les médecins inspecteurs du travail, les agents publics assimilés aux agents de contrôle de l'inspection du travail exerçant leurs fonctions sous l'autorité du ministère du travail comme notamment les agents habilités par les DREAL pour les mines et carrières ou par l'ASN).

II. Droits et devoirs respectifs de la hiérarchie et des agents placés sous son autorité (articles R. 8124-5 à R. 8124-13 du code du travail)

Le code de déontologie du service public de l'inspection du travail repose sur le principe que la déontologie est une responsabilité partagée entre tous les agents du système d'inspection du travail, quel que soit leur positionnement hiérarchique.

A. La hiérarchie

La hiérarchie doit :

- Veiller au respect du code de déontologie ;
- Assurer le respect des garanties qui encadrent l'exercice des missions ;
- Contribuer à mettre en œuvre la protection fonctionnelle pour les agents du système d'inspection du travail et leur apporter un soutien ;
- Associer les agents de contrôle à la définition des orientations collectives ;
- Veiller au respect des règles de déontologie dans l'édiction des instructions.

B. Les agents

Les agents bénéficient des droits syndicaux et politiques.

Ils peuvent organiser des contrôles à leur initiative, doivent être informés par leur autorité hiérarchique des mises en cause dont ils peuvent faire l'objet par un usager. Il leur incombe de contribuer à la mise en œuvre des actions collectives, de se conformer aux instructions de leur supérieur hiérarchique, de rendre compte de leurs actions à leur hiérarchie, d'informer leur hiérarchie de leur mise en cause à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, de se respecter mutuellement (l'ensemble de la chaîne hiérarchique est ici engagée).

III. Droits et devoirs envers chaque usager du service public de l'inspection du travail (articles R. 8124-14 à R. 8124-29 du code du travail)

A. Prévention des conflits d'intérêts

Le conflit d'intérêts est défini par l'article 25 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires telle que modifiée par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016. L'article R. 8124-15 du code de déontologie reprend cette définition. La loi du 13 juillet 1983 prévoit, dans le cadre de la prévention des conflits d'intérêts, des obligations déclaratives à la charge des agents publics compte tenu de leur niveau hiérarchique ou de la nature de leurs fonctions (déclaration d'intérêts, déclaration de situation patrimoniale).



Attention: les agents de contrôle de l'inspection du travail sont soumis à une obligation de déclaration d'intérêt qu'ils soient affectés en administration centrale ou en services déconcentrés (arrêtés du 31/10/2017 et du 8/06/2018). Y sont également soumis les DIRECCTE en application de l'article 1^{er} du décret n° 2016-1967 du 28/12/2016 modifié par le décret n° 2018-127 du 23/02/2018.

Le code de déontologie du service public de l'inspection du travail a créé un entretien de prévention des conflits d'intérêts. La hiérarchie le propose à tout agent, lors de son affectation et aussi souvent que nécessaire par la suite. Il est obligatoirement organisé pour les agents soumis à déclaration d'intérêts.

En pratique, si un questionnement naît quant à un possible conflit d'intérêts pouvant jeter un doute sur l'impartialité ou l'exercice indépendant des fonctions, le travail de l'agent est aménagé. (cf. fiches à paraître en 2020 relatives aux principes de déontologie pour l'inspection du travail).

B. Obligation de se consacrer à ses fonctions

L'interdiction du cumul d'activités est affirmée par l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983. Toutefois des dérogations sont prévues notamment par le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 notamment pour les activités de formation et d'enseignement. L'article R. 8124-17 du code du travail rappelle pour les agents du système d'inspection du travail les dispositions de la loi du 13 juillet 1983.

C. Devoirs de neutralité et d'impartialité

Les principes de neutralité et d'impartialité sont inscrits à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 et repris aux articles R. 8124-18 et R. 8124-19 du code du travail. L'impartialité des agents du système d'inspection du travail « dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs » est une obligation fixée par les conventions 81 et 129 OIT.

Corollaires de l'égalité en droit, les principes d'impartialité et de neutralité impliquent pour un agent du système d'inspection du travail de s'abstenir de tout positionnement et de tout jugement guidés par des jugements de valeur ou des convictions personnelles dans l'exercice de ses fonctions, de respecter la liberté de conscience de l'usager ainsi que de ses collègues.

En dehors du service, l'agent s'exprime librement dans les limites posées par le devoir de réserve. Il ne peut notamment tenir des propos de nature à nuire à la considération du système d'inspection du travail.

D. Devoir d'information

Les agents du système d'inspection du travail sont soumis à une obligation spécifique d'information résultant des conventions 81 (art. 3-1 b) et 129 (art. 6-1 b) OIT qui stipulent que « *le système d'inspection du travail sera chargé de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales* ». Par ailleurs, tous les agents publics ont le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public dans le respect des règles relatives au secret professionnel et à la discrétion professionnelle (art. 26 et 27 de la loi du 13 juillet 1983).

L'article R. 8124-20 du code du travail reprend explicitement le devoir d'information et de conseil prévu par les conventions OIT comme s'imposant aux agents du système d'inspection du travail et

l'article R. 8124-29 prévoit que les agents de contrôle veillent à informer, selon les modalités prévues par la législation en vigueur, les usagers concernés des suites données à son contrôle. Cf. *fiche DGT 2018-30 relative à l'information des usagers sur les interventions des agents du système d'inspection du travail*

E. Obligations de discrétion, de secret et de confidentialité

Si les agents publics sont, de manière générale, tenus à une obligation de secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal et de discrétion professionnelle en application de l'article 26 de la loi du 13 juillet 1983, la confidentialité des plaintes constitue une obligation particulière et spécifique aux agents du système d'inspection du travail prévue par les conventions 81 (art. 15 c) et 129 (art. 20 c) OIT. L'existence et la source d'une plainte doivent rester confidentielles afin de protéger les travailleurs des mesures de représailles que pourrait exercer l'employeur s'il avait connaissance de la plainte, sauf lorsque le plaignant a informé par écrit son employeur qu'il sollicitait l'intervention des agents de contrôle pour faire cesser l'infraction signalée par sa plainte.



Attention : L'aménagement des locaux doit permettre le respect de l'obligation de confidentialité des plaintes.

L'article R. 8124-23 du code du travail précise que les agents du système d'inspection du travail sont soumis au secret professionnel dans les conditions prévues par la loi. Les articles L. 8113-10 et L. 8113-11 du même code obligent les agents de contrôle à « *ne pas révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions* », termes repris dans la formule du serment énoncée à l'article R. 8124-31 du code du travail.

L'obligation de discrétion professionnelle des agents du système d'inspection du travail, énoncée à l'article R. 8124-22 du code du travail, s'attache à tous les faits, informations et documents dont l'agent a connaissance dans l'exercice de ses fonctions qui vise tant à protéger l'intérêt du service que les usagers.

Les notions de discrétion et de secret professionnels doivent s'articuler avec le devoir d'information du public et le droit d'accès aux documents administratifs régi par le code des relations entre le public et l'administration.



Attention : l'article R. 8124-22 du code du travail prévoit une exception expresse qui délie les agents de l'obligation de discrétion professionnelle dans le cadre du traitement d'un signalement émanant d'un « lanceur d'alerte » au sens de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016.

F. Droits et devoirs spécifiques liés à l'exercice de fonctions de contrôle

Cette partie renvoie à la fiche 8 relative aux pouvoirs et moyens de l'inspection du travail.

- Les articles R. 8124-25 et R. 8124-26 du code du travail prévoient expressément que l'agent de contrôle, lors d'une visite d'inspection, doit être muni de sa carte professionnelle afin de justifier de sa qualité.
- Lorsqu'il constate des infractions ou des manquements à la réglementation, l'agent de contrôle fait preuve de discernement (ou faculté de jugement) et de diligence (ou réponse appropriée à la situation rencontrée avec discernement, prudence, attention et réactivité) dans le choix de ses modalités d'action.

- Il décide librement des suites à donner à ses interventions et aux constats qu'il a réalisés. Prévu par les conventions 81 (art. 17) et 129 (art. 22) OIT, le principe de libre décision, réaffirmé par l'article R. 8124-27 du code du travail, signifie que l'agent de contrôle ne peut s'abstenir d'agir en présence d'infractions concrètement constatées, mais qu'il a le choix de ses modalités d'action (observation, mise en demeure, procès-verbal, sanction administrative, etc.). Il est tenu d'élaborer une réponse adaptée aux circonstances et graduée dans le temps, dans le but de faire appliquer la législation du travail le plus efficacement possible.
- En cas d'accident du travail grave ou mortel, l'agent de contrôle effectue une enquête et informe son service qui à son tour informe l'autorité centrale (article R. 8124-28 du code du travail).

G. Respect du code de déontologie

Aux termes de l'article R. 8124-30 du code du travail, à tous les niveaux de la hiérarchie, les agents du système d'inspection du travail veillent au respect du code de déontologie. Il appartient au chef de service de trancher toutes les questions individuelles qui lui sont soumises soit par les intéressés eux-mêmes, soit par leurs supérieurs hiérarchiques (art. 25 de la loi du 13 juillet 1983). Il en est ainsi, en application de l'article L. 8121-1 du code du travail, pour le directeur général du travail, autorité centrale de l'inspection du travail prévue par les conventions 81 et 129 OIT, comme également pour les DIRECCTE.

La loi du 13 juillet 1983, modifiée par la loi du 20 avril 2016, prévoit un article 28 bis précisant que « *tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et principes déontologiques mentionnées aux articles 25 à 28. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service* ». Le comité de déontologie, instance collégiale, est, pour le périmètre des ministères sociaux, le référent déontologue prévu par l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 et par le décret n° 2017-79 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique (créé par l'arrêté du 9/05/2017).



Attention : l'arrêté du 9/05/2017 crée les correspondants déontologues ou personnes désignées par les chefs de service en directions d'administration centrale et en services déconcentrés afin d'apporter un conseil de premier niveau en matière de déontologie consistant en une information ou un rappel des obligations et principes déontologiques notamment en matière de prévention des conflits d'intérêts

Les articles R. 8124-32 et R. 8124-33 du code du travail précisent l'articulation entre ce comité de déontologie et le Conseil national de l'inspection du travail (CNIT) qui, au regard des conventions 81 et 129 OIT et du code du travail se prononce notamment sur tout acte d'une autorité administrative de nature à porter atteinte directement et personnellement aux conditions dans lesquelles un agent participant aux activités de contrôle de l'inspection du travail doit pouvoir exercer sa mission. Le CNIT peut également être saisi par le ministre chargé du travail ou de l'autorité centrale sur une question d'ordre général qui peut intéresser le corps de l'inspection du travail.



Attention : les saisines du CNIT et les avis rendus par le Conseil sont consultables sur l'Intranet.



Attention : vont prochainement être diffusées 18 fiches rappelant les principes de déontologie pour l'inspection du travail à l'aune du code de déontologie du service public de l'inspection du travail

Fiche 15 – Les relations avec les parquets

Version du :
15/01/2020

Instruction DGT 2016/03 du 12/07/2016 et circulaire du 18 juillet 2016 du droit pénal du travail
présentation de l'ordonnance n°2016-413 du 7 avril 2016 coordination des sanctions
administratives et pénales en droit du travail

Le procureur de la république est un acteur incontournable pour s'assurer de l'effectivité des suites données aux procédures pénales engagées par l'inspection du travail. Il a un rôle essentiel à jouer dans le cadre de la mise en œuvre des nouveaux pouvoirs de l'inspection du travail.

De façon générale et au-delà du champ du travail illégal, il convient de rencontrer régulièrement le procureur de la république (ou un substitut en charge des dossiers droit du travail) afin de connaître la suite donnée aux procès-verbaux. Pour des dossiers particulièrement complexes, une information en amont est souhaitable.

Bien souvent les échanges sont formalisés au sein d'un protocole

- Mise en œuvre des amendes administratives :

Il est obligatoirement informé par l'inspection du travail des projets de sanctions administratives hormis en matière de prestations de services internationales et peut s'y opposer si une procédure est déjà initiée pour les mêmes infractions et le même contrevenant.

-Transaction pénale :

En amont au travers d'un protocole d'instruction des transactions la procédure et le quantum des amendes peuvent être définies. Par ailleurs, lorsque le contrevenant a accepté d'une part le principe de la transaction et d'autre part le montant de l'amende et des engagements (investissements spécifique, formations du personnel, etc.) le procureur doit homologuer la transaction avant que l'administration la notifie au contrevenant.

De fait depuis 2016 et la mise en œuvre des nouveaux pouvoirs les contacts avec le parquet se sont renforcés et formalisés.

En matière de lutte contre le travail illégal :

Les comités opérationnels départementaux anti-fraude (CODAF) réunissent sous la co-présidence du préfet de département et du procureur de la République du chef-lieu du département, les services de l'Etat (police, gendarmerie, administrations préfectorale, fiscale, douanière et du travail) et les organismes locaux de protection sociale (Pôle emploi, URSSAF, caisses d'allocations familiales, d'assurance maladie et de retraite, la MSA) afin d'apporter une réponse globale et concertée aux phénomènes de fraude, qu'ils concernent les prélèvements obligatoires ou les prestations sociales.

Le CODAF comporte une instance plus opérationnelle qui se réunit au moins chaque trimestre (fréquence variable en fonction des territoires) et qui est animée par le procureur ou un substitut. Le

secrétariat du CODAF est très souvent assuré par un agent de contrôle de l'inspection du travail. Son rôle est important : courroie de transmission pour les remontées d'informations à la Délégation nationale de lutte contre les fraudes, suivi des procès-verbaux de l'ensemble des corps de contrôle, etc.

Dans le cadre de la lutte contre le travail illégal et les fraudes, les services d'inspection du travail sont conduits à travailler avec les services suivants :

- URSSAF,
- MSA,
- Police, gendarmerie,
- Services des contrôles terrestres au sein des DREAL, pour les contrôles sur route et activités de transports routiers,
- ARS, pour les entreprises de transports sanitaires et les structures médico-sociales (EPAHD).

Dans le cadre d'actions de contrôles ou d'enquêtes accident du travail :

Le service de prévention de la CRAM (ou CRAMIF en IDF) peut être associé aux contrôles et enquêtes à la suite d'accidents du travail ou fournir des données statistiques (ex : action nationale grande distribution initiée en 2018), ainsi que les conseillers en prévention de la MSA.

Les services de police et gendarmerie qui sont souvent les premiers informés lors de la survenue d'un accident du travail relaient l'information aux services d'inspection du travail.

Pour que les informations communiquées soient les plus fiables possible, une trame d'informations à recueillir peut être communiquée via le procureur de la république.

Fiche 16 – Communication et valorisation de l'action du système d'inspection du travail

Version du :
15 janvier 2020

Textes

Convention n°81 de l'Organisation internationale du travail (OIT) : art. 20, 21 ; autres conventions de l'OIT
Code du Travail : R. 8112-5

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

Du point de vue institutionnel et social, le SIT exerce des fonctions d'information, de conseil et de contrôle au service de l'application de textes touchant à des domaines juridiques et techniques sensibles, particulièrement variés : droits fondamentaux, réglementation du travail, prévention des risques professionnels, dialogue social, etc. En conséquence, il est souvent utile d'en expliciter les motifs et d'en valoriser les résultats à l'intention des partenaires sociaux, des représentants de secteurs économiques, des médias, et également en interne.

I. Fonctionnement

Chacune des 18 DI(R)ECCTE gère la communication sur l'action de l'inspection du travail dans sa région.

Au niveau national, la DGT centralise des données statistiques et substantielles au moyen du système d'information, principalement Wik'IT. Elle est également destinataire d'informations de la part des DI(R)ECCTE, notamment par des notes bimensuelles, dont le calendrier est fixé annuellement, sur l'environnement et l'activité de l'inspection du travail.

Les données accessibles ou reçues sont agrégées et exploitées à plusieurs fins :

- informer la ou le ministre des faits marquants et de l'activité des services ;
- suivre l'activité et valoriser ses effets dans ses aspects concrets et qualitatifs, notamment du point de vue des domaines prioritaires de la politique du travail (travail illégal, risques majeurs, relations collectives du travail), et permettre une vigilance sur des tendances perceptibles du tissu socio-économique ;
- sur l'ensemble des sujets traités par les services, alimenter en faits et en exemples illustratifs les documents de communication ponctuelle ou institutionnelle tels que réponses à la presse, mises au point, rapports aux organes gouvernementaux, rapports aux organisations internationales ;
- suivre par un tableau de bord tenu à jour la réalisation des objectifs prioritaires, contrôler l'évolution des paramètres statistiques entrant dans l'appréciation des moyens et des résultats de l'activité (organisation, nombre d'interventions et de suites par type, ressources humaines, etc.).

II. Supports

- Notes bimensuelles de chaque DIRECCTE et DIECCTE sur l'environnement et l'activité de l'inspection du travail
 - Notes périodiques « Echos des pôles Travail » élaborées à partir de ces notes régionales
 - « Fiches action »
 - Documents illustratifs thématiques en appui à un séminaire ou une réunion
 - Compilations sur des thèmes ou des priorités
-
- Rapport annuel au Bureau international du Travail
 - Rapports d'application des conventions de l'OIT



Attention

La nature des documents et supports n'est pas figée; elle reste évolutive en fonction des demandes et des besoins.

En revanche les formats nationaux (tableaux ou « maquettes ») sont à respecter rigoureusement pour rendre possible la fusion et l'exploitation des données transmises



Repères pour l'action

- Les contributions départementales sont transmises à l'échelon régional qui organise les modalités de communication et se charge de transmettre à la DGT.
- Des fiches valorisent certaines actions locales particulièrement significatives auprès du niveau national.
- Il est attendu de chaque Unité départementale de présenter un bilan de l'activité du SIT et ses objectifs au niveau départemental à l'intention des partenaires sociaux du département.

Partenariat

DICOM

Tribune

Septembre 2014

La réforme de l'inspection du travail : répondre aux exigences d'un service public constitutionnel

Par la nature de sa mission et de ses domaines d'intervention, l'inspection du travail doit être regardée comme un service public constitutionnel : ses agents de contrôle assurent, en effet, la mise en œuvre effective de nombre de principes particulièrement nécessaires à notre temps proclamés par le Préambule de la Constitution de 1946 tels que le droit à la liberté et à l'action syndicale, le droit à la négociation collective et à la participation, la protection de la santé sur les lieux de travail, le droit au repos, le droit à un emploi et l'interdiction des discriminations, etc.

Si, comme tout service public, l'inspection du travail se doit de respecter les principes inhérents à l'action publique – continuité, égalité et neutralité –, sa caractérisation comme service public constitutionnel met en lumière les exigences auxquelles elle doit répondre et les enjeux essentiels de la réforme du « ministère fort » qui a été engagée.

Ces exigences sont à la fois juridiques, économiques et sociales. L'action du service doit se déployer sur tout notre territoire de façon plus homogène s'agissant, par exemple, de la prévention de l'exposition à des risques majeurs tels que l'amiante ou les chutes de hauteur. À défaut, c'est la responsabilité de l'État qui peut être engagée, voire la responsabilité personnelle des agents devant les juridictions pénales. L'inspection du travail doit également adapter ses modes d'action aux évolutions du travail illégal sous ses diverses formes, notamment celles du détachement irrégulier dont l'importance remet directement en cause le respect de nos standards sociaux dans nombre de secteurs d'activités économiques. Enfin, nos compatriotes, dans le contexte très difficile que connaît notre pays, sont plus exigeants et demandent des comptes à l'État, à ses services et à ses serveurs en prenant appui sur la jurisprudence administrative imposant aux pouvoirs publics une obligation qui est de plus en plus de résultat et sanctionnant à tout le moins l'abstention fautive et les dysfonctionnements.

C'est à l'aune de ces mutations qui font système que doit être appréciée la réforme en cours.

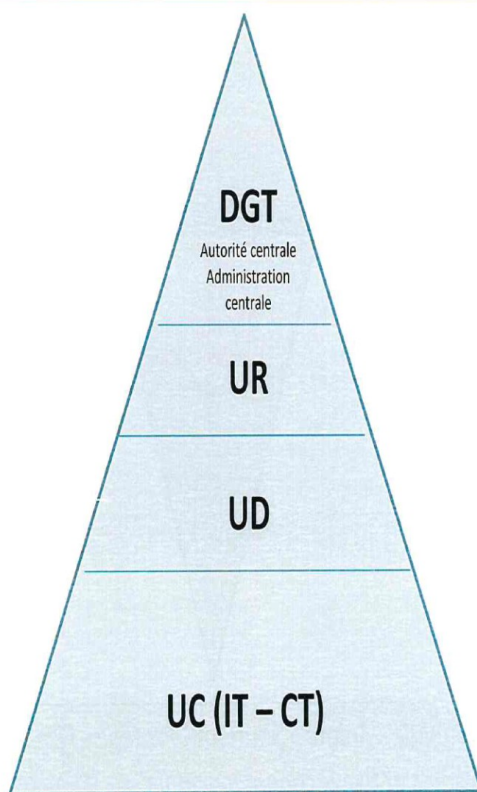
Celle-ci comporte trois volets indissociables : l'organisation interne, les pouvoirs et le patrimoine humain. La refonte de l'organisation territoriale, par la constitution notamment d'unités de contrôle, a pour objet de créer un cadre collectif de travail permettant tout à la fois de tirer le meilleur parti d'un cadre d'action de proximité – la section d'inspection – et de surmonter les cloisonnements qui en découlent. Le renforcement des pouvoirs – notamment par la mise en place de sanctions administratives et la généralisation de l'arrêt de travaux – vise à doter les services d'outils d'action efficaces car mieux adaptés à des situations d'urgence ou de violations manifestes d'obligations fondamentales. Enfin, la constitution d'un corps de contrôle unique doit permettre de dépasser les tensions internes récurrentes entre et au sein des deux corps de contrôle actuellement existants et de créer les conditions statutaires permettant d'optimiser collectivement les compétences professionnelles indiscutables de chaque agent.

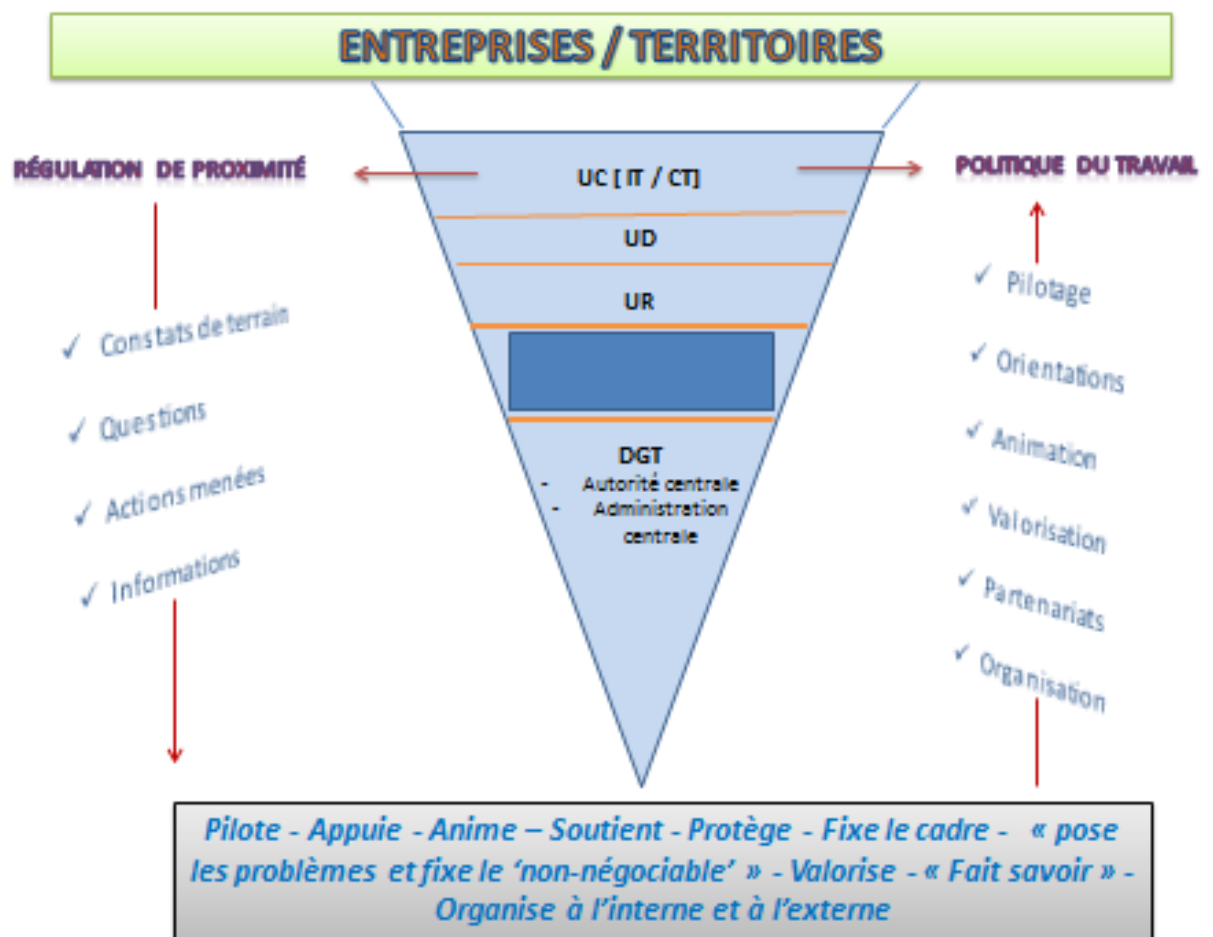
Dès le milieu des années quatre-vingt du siècle passé était diagnostiquée une situation de crise de l'inspection du travail. La réforme a pour objectif d'apporter – enfin ! – une réponse à cette situation, réponse qui n'a ni pour objet ni pour effet de remettre en cause le principe général du droit que constitue la liberté de décision des agents, mais de permettre à notre République démocratique et sociale de disposer d'une administration régaliennne dotée d'une organisation, de pouvoirs et des ressources humaines à même d'assurer le respect des droits fondamentaux de l'être humain au travail. Le mouvement de fondamentalisation des droits sociaux n'est pas seulement un processus juridictionnel ou doctrinal : il est aussi au cœur de la réforme de l'administration du travail.

par Yves Struillou
Directeur général du travail

Annexe 2 : Le service public de l'inspection du travail

Le service public de l'inspection du travail





DGT - Chefs de Pôle - 28/06/2017

Table des matières

FICHE 1 – MISSIONS ET COMPÉTENCES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL.....4

I. LES MISSIONS DES AGENTS DE CONTRÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL.....4

- A. LA MISSION DE CONTRÔLE :.....4
- B. LES ENQUÊTES :.....5
- C. LA MISSION DE CONSEIL :.....6
- D. CONCILIATION /MÉDIATION :.....6
- E. ATTRIBUTIONS COMPLÉMENTAIRES :.....7

II. COMPÉTENCE.....7

- A. COMPÉTENCE GÉOGRAPHIQUE :.....7
- B. COMPÉTENCE MATÉRIELLE :.....7

FICHE 2 – PRINCIPES ESSENTIELS DES CONVENTIONS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT).....9

I. LA MISE EN JEU DES CONVENTIONS DE L'OIT SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL.....9

- A. LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL.....9
- B. L'APPLICATION DES CONVENTIONS DE L'OIT EN DROIT INTERNE.....10

II. LES PRINCIPES ÉNONCÉS PAR LES CONVENTIONS N° 81 ET 129 DE L'OIT.....10

- A. UNE FONCTION D'AUTORITÉ CENTRALE EXERCÉE PAR LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL10
- B. UNE DÉFINITION DES MISSIONS DU SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL.....10
- C. DES GARANTIES EN MATIÈRE DE MOYENS.....11
- D. DES PRINCIPES D'ACTION.....11
- E. DES PRÉROGATIVES.....12

FICHE 3 – PÉRIMÈTRE DU SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL.....14

I. DÉFINITION DU SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL.....14

II. LES FONCTIONS INCLUSES DANS LE SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL.....15

- A. PRINCIPE.....15
- B. PÉRIMÈTRE DU SIT AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX.....15

III. LA LIGNE HIÉRARCHIQUE SPÉCIFIQUE CONCERNE L'ENSEMBLE DES SERVICES QUI CONTRIBUENT À L'EXERCICE DES MISSIONS DU SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL.....17

A.	PRINCIPE.....	17
B.	UNE LIGNE HIÉRARCHIQUE EN 4 NIVEAUX.....	17

FICHE 4 – LIGNE HIÉRARCHIQUE DU SYSTÈME D’INSPECTION DU TRAVAIL.....18

I. UNE LIGNE HIÉRARCHIQUE SPÉCIFIQUE PROPRE À L’INSPECTION DU TRAVAIL.....18

A.	LE PRINCIPE.....	18
B.	LE SIT NE RELÈVE EN CONSÉQUENCE PAS DE L’AUTORITÉ DU PRÉFET.....	18
C.	LE PÉRIMÈTRE DES SERVICES CONCERNÉS.....	19

II. ORGANISATION DE LA LIGNE HIÉRARCHIQUE SPÉCIFIQUE.....19

A.	LE CADRE ACTUEL D’ORGANISATION DU SIT EN MÉTROPOLE ET OUTREMER.....	19
B.	LA LIGNE HIÉRARCHIQUE RECONFIGURÉE DANS LE CADRE DU FUTUR RÉSEAU.....	20

III. LES PRÉROGATIVES PROPRES ET FONCTIONS SPÉCIFIQUES DE CHAQUE NIVEAU HIÉRARCHIQUE.....21

A.	LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL, AUTORITÉ CENTRALE DU SIT.....	21
B.	LE DIRECTEUR RÉGIONAL.....	22
C.	LE DIRECTEUR DÉPARTEMENTAL INTERMINISTÉRIEL.....	25
D.	LE RESPONSABLE D’UNITÉ DE CONTRÔLE.....	25

FICHE 5 – LES DÉCISIONS EN MATIÈRE D’ORGANISATION DU SYSTÈME D’INSPECTION DU TRAVAIL.....27

I. LES DÉCISIONS D’ORDRE ORGANISATIONNEL TRAITÉES CI-APRÈS RELÈVENT DE LA COMPÉTENCE DE LA LIGNE HIÉRARCHIQUE DU SIT.....27

II. LES DÉCISIONS EN MATIÈRE D’ORGANISATION TERRITORIALE DU SYSTÈME D’INSPECTION DU TRAVAIL.....28

A.	LA DÉFINITION DU NOMBRE D’UNITÉS DE CONTRÔLE.....	28
B.	LA DÉFINITION DU NOMBRE DE SECTIONS ET DU PÉRIMÈTRE DES SECTIONS.....	28
C.	LA MISE EN PLACE D’UN RÉSEAU DES RISQUES PARTICULIERS.....	29

III. LES DÉCISIONS EN MATIÈRE DE NOMINATION ET D’AFFECTATION.....29

A.	LA NOMINATION DES RESPONSABLES D’UNITÉ DE CONTRÔLE (RUC) ET L’AFFECTATION DES AGENTS DE CONTRÔLE.....	29
B.	LA SUPPLÉANCE DANS LES SECTIONS DANS LESQUELLES SONT AFFECTÉS DES CONTRÔLEURS DU TRAVAIL.....	29
C.	LA GESTION DES INTÉRIMS.....	30

FICHE 6 – LA GARANTIE DES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DU SYSTÈME D’INSPECTION DU TRAVAIL.....37

I. MOYENS MATÉRIELS.....37

A. LOCAUX.....37

B. MOYENS D’ACTION.....38

C. FORMATION.....39

D. COMMUNICATION.....39

E. LA MAINTENANCE, LES CONDITIONS D’UTILISATION DES SI MÉTIERS, INTRANETS ET ESPACES COLLABORATIFS ET OUTILS NUMÉRIQUES PROPRES OU NÉCESSAIRE AU SIT.....39

II. MOBILISATION DES FONCTIONS D’APPUI OU MUTUALISÉES ET DES RÉSEAUX.....40

III. MOYENS HUMAINS.....40

FICHE 7 – SYSTÈMES D’INFORMATION.....42

I. WIKI’T ET SA REFONTE (EN COURS).....42

A. L’OUTIL ACTUEL.....42

B. LE FUTUR OUTIL EN COURS DE DÉVELOPPEMENT.....43

II. L’INTRANET SITERE.....44

III. ODR (OBSERVATOIRE DE LA DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS).....45

IV. DELPHES (OUTIL DÉCISIONNEL).....45

V. LE PROJET MOBILITÉ.....46

VI. SOLID CONTROL.....46

VII. SIPSI.....46

FICHE 8 – LE PILOTAGE DU SYSTÈME D’INSPECTION DU TRAVAIL.....48

I. OBJECTIFS.....48

A. LA DÉFINITION DES OBJECTIFS PAR LA DGT.....48

B. LA DÉCLINAISON DES OBJECTIFS PAR LE NIVEAU RÉGIONAL.....50

II. PROGRAMMATION.....52

A.	LA PROGRAMMATION PAR LA DGT.....	52
B.	LES ATTENTES VIS-À-VIS DES ÉCHELONS RÉGIONAUX ET DÉPARTEMENTAUX.....	52
III.	<u>PILOTAGE.....</u>	53
A.	LE PILOTAGE PAR LA DGT.....	53
B.	LE PILOTAGE RÉGIONAL ET DÉPARTEMENTAL.....	53
	<u>FICHE 9 – POUVOIRS ET MOYENS DE L’INSPECTION DU TRAVAIL.....</u>	54
I.	<u>LES POUVOIRS D’INVESTIGATION ET D’ENQUÊTE.....</u>	54
II.	<u>LES PRINCIPES D’INDÉPENDANCE ET DE LIBRE DÉCISION DES AGENTS DE CONTRÔLE DE L’INSPECTION DU TRAVAIL.....</u>	55
A.	PRINCIPE D’INDÉPENDANCE.....	55
B.	LE LIBRE CHOIX DES SUITES DONNÉES AU CONTRÔLE.....	55
	<u>FICHE 10 – ACCÈS AU DROIT.....</u>	58
I.	<u>INFORMATIONS GÉNÉRALES.....</u>	58
II.	<u>LA RÉPONSE AUX SOLLICITATIONS DU PUBLIC.....</u>	58
III.	<u>CONTRIBUTION AU CODE DU TRAVAIL NUMÉRIQUE.....</u>	60
IV.	<u>CONTRIBUTION AUX INFORMATIONS COLLECTIVES.....</u>	60
V.	<u>FONCTIONNEMENT DES SERVICES.....</u>	60
	<u>FICHE 11 – LES DÉCISIONS DIRECTE – POUVOIRS PROPRES.....</u>	63
I.	<u>LES POUVOIRS PROPRES DU DIRECTE EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL.....</u>	63
A.	EN MATIÈRE DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL.....	63
B.	EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	64
C.	EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL.....	64
D.	EN MATIÈRE DE SANCTION ADMINISTRATIVE.....	64
II.	<u>LA DÉLÉGATION DE SIGNATURE EN MATIÈRE D’ACTIONS D’INSPECTION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL.....</u>	65
	<u>FICHE 12 – LES DÉCISIONS EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT DE SALARIÉS PROTÉGÉS.....</u>	68

I.	<u>CHAMP D'APPLICATION.....</u>	<u>68</u>
A.	LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES.....	68
B.	LA COMPÉTENCE MATÉRIELLE ET TERRITORIALE DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL.....	69
II.	<u>L'INTERVENTION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL.....</u>	<u>69</u>
A.	LA PROCÉDURE ADMINISTRATIVE.....	69
B.	LES CONTRÔLES OPÉRÉS.....	70
III.	<u>LE TRAITEMENT DES RECOURS.....</u>	<u>70</u>
<u>FICHE 13 – LES OBSERVATOIRES DÉPARTEMENTAUX D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ET À LA NÉGOCIATION.....</u>		<u>71</u>
I.	<u>LA COMPOSITION DE L'OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ET À LA NÉGOCIATION.....</u>	<u>71</u>
<u>(L. 2234-5 ET R. 2234-1 DU CODE DU TRAVAIL).....</u>		<u>71</u>
II.	<u>LA DÉSIGNATION DES MEMBRES DE L'OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL</u>	<u>72</u>
III.	<u>LES MISSIONS ET LE FONCTIONNEMENT DE L'OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL.....</u>	<u>73</u>
<u>FICHE 14 – DÉONTOLOGIE ET DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTS DU SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL.....</u>		<u>74</u>
I.	<u>CADRE GÉNÉRAL D'EXERCICE DES MISSIONS DU SERVICE PUBLIC DE L'INSPECTION DU TRAVAIL.....</u>	<u>74</u>
A.	LE PRINCIPE D'INDÉPENDANCE.....	74
B.	LE CHAMP D'APPLICATION DU CODE DE DÉONTOLOGIE.....	74
II.	<u>DROITS ET DEVOIRS RESPECTIFS DE LA HIÉRARCHIE ET DES AGENTS PLACÉS SOUS SON AUTORITÉ (ARTICLES R. 8124-5 À R. 8124-13 DU CODE DU TRAVAIL).....</u>	<u>75</u>
A.	LA HIÉRARCHIE.....	75
B.	LES AGENTS.....	75
III.	<u>DROITS ET DEVOIRS ENVERS CHAQUE USAGER DU SERVICE PUBLIC DE L'INSPECTION DU TRAVAIL (ARTICLES R. 8124-14 À R. 8124-29 DU CODE DU TRAVAIL).....</u>	<u>75</u>

A.	PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS.....	75
B.	OBLIGATION DE SE CONSACRER À SES FONCTIONS.....	76
C.	DEVOIRS DE NEUTRALITÉ ET D'IMPARTIALITÉ.....	76
D.	DEVOIR D'INFORMATION.....	76
E.	OBLIGATIONS DE DISCRÉTION, DE SECRET ET DE CONFIDENTIALITÉ.....	77
F.	DROITS ET DEVOIRS SPÉCIFIQUES LIÉS À L'EXERCICE DE FONCTIONS DE CONTRÔLE.....	77
G.	RESPECT DU CODE DE DÉONTOLOGIE.....	78
 <u>FICHE 15 – LES RELATIONS AVEC LES PARQUETS.....</u>		<u>79</u>
 <u>FICHE 16 – COMMUNICATION ET VALORISATION DE L'ACTION DU SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL.....</u>		<u>81</u>
I.	<u>FONCTIONNEMENT.....</u>	<u>81</u>
II.	<u>SUPPORTS.....</u>	<u>82</u>
 <u>- NOTES BIMENSUELLES DE CHAQUE DIRECCTEET DIECCTE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ACTIVITÉ DE L'INSPECTION DU TRAVAIL.....</u>		<u>82</u>
 <u>- NOTES PÉRIODIQUES « ECHOS DES PÔLES TRAVAIL » ÉLABORÉES À PARTIR DE CES NOTES RÉGIONALES.....</u>		<u>82</u>
 <u>ANNEXE 1 : TRIBUNE D'YVES STRUILLLOU, DROIT SOCIAL, 9 SEPTEMBRE 2014.....</u>		<u>83</u>
 <u>ANNEXE 2 : LE SERVICE PUBLIC DE L'INSPECTION DU TRAVAIL.....</u>		<u>84</u>

