



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités
Occitanie**



BILAN

L'action de l'inspection du travail en Occitanie en 2025

Toulouse, le 28 avril 2026



Édito

L'inspection du travail en Occitanie, au service des droits des salariés, de la prévention et du dialogue social

En 2025, l'inspection du travail en Occitanie a poursuivi une ambition claire : être au plus près des réalités du travail pour mieux protéger les salariés, accompagner les employeurs et faire vivre un dialogue social de qualité sur l'ensemble du territoire.

Dans un contexte marqué par des transformations profondes des organisations de travail - transitions économiques, environnementales, numériques - notre action vise à garantir l'effectivité du droit du travail pour toutes et tous. L'inspection du travail n'est pas seulement une autorité de contrôle ; elle s'efforce de développer une culture de la prévention et propose un service de renseignement en droit du travail au bénéfice des usagers.

Protéger, en priorité, les plus vulnérables

Notre mobilisation se concentre sur les situations les plus à risque : conditions de travail dégradées, santé et sécurité des salariés, précarité des conditions d'emploi, travail illégal... Derrière chaque intervention, il y a une réalité humaine : celle de femmes et d'hommes qui doivent pouvoir travailler dans des conditions dignes et sécurisées.

En 2025, nous avons renforcé notre présence sur le terrain, le ciblage de nos actions et développé des approches partenariales pour mieux détecter et prévenir les atteintes aux droits. Cette vigilance est essentielle pour garantir l'effectivité du droit et protéger les acteurs économiques respectueux des règles.

Prévenir afin de sécuriser les relations de travail et les conditions de travail

La prévention est un axe structurant de notre action. Informer, renseigner sur le droit du travail, accompagner les entreprises, notamment les plus petites, fait partie intégrante de notre mission. Il s'agit de prévenir les situations à risque avant qu'elles ne surviennent, en favorisant une meilleure appropriation des règles par les employeurs comme par les salariés.

Faire vivre un dialogue social utile et concret

Le dialogue social est au cœur de notre action. Il constitue un outil essentiel pour anticiper les difficultés, résoudre les conflits et construire des solutions adaptées aux réalités de terrain.

En 2025, nous avons encouragé toutes les formes de dialogue. L'inspection du travail veille à la mise en place et au bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans les entreprises. Dans chaque territoire, des observatoires du dialogue social, dont le secrétariat est assuré par les DDETS(PP), œuvrent à outiller les entreprises et les partenaires sociaux. Nous travaillons aussi, avec les partenaires sociaux, à mieux faire connaître le paritarisme auprès des jeunes.

Être accessible et réactif sur les situations les plus graves pour les usagers

Notre action s'adresse à l'ensemble des usagers : salariés, représentants du personnel, employeurs. En 2025, nous avons poursuivi nos efforts pour améliorer l'accessibilité de nos services, renforcer la lisibilité de nos interventions et être présents sur les situations de travail. Service de proximité, le service de renseignement en droit du travail a ainsi répondu à plus de 55 000 sollicitations des usagers par téléphone, rendez-vous ou courriel en 2025.

Une ambition renouvelée pour 2026

L'année 2026 sera marquée par l'élaboration d'un nouveau plan régional d'action 2026-29 pour l'inspection du travail, en déclinaison du plan national. Avec pour objectif d'articuler au mieux l'action de l'inspection du travail sur les sujets prioritaires, en tenant compte des diagnostics territoriaux, et en mobilisant l'ensemble des leviers : information des usagers, prévention et contrôle.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Julien TOGNOLA

Directeur régional de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités

Les nouveautés en matière de droit du travail en 2025

Le décret du 27 mai 2025 introduit des mesures de prévention concrètes contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense.

Le décret du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur est venu préciser et renforcer les obligations de prévention des entreprises. Il introduit dans le code du travail de nouvelles dispositions relatives à la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense, correspondant aux seuils jaune, orange et rouge du dispositif national de vigilance météorologique « canicule » de Météo-France.

Concrètement, le décret impose plusieurs mesures de prévention à adapter aux situations de travail. **Lorsque l'évaluation des risques identifie un risque d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs lié à l'exposition à des épisodes de chaleur intense, l'employeur fait évoluer l'organisation du travail avec des mesures visant à adapter les horaires, suspendre les tâches pénibles aux heures les plus chaudes, mieux ajuster les périodes de repos.** Les postes de travail doivent être aménagés pour limiter les effets des rayonnements solaires et l'accumulation de chaleur, par des dispositifs filtrants ou occultants, de la ventilation ou de la brumisation. L'accès à l'eau potable fraîche doit être garanti, avec un minimum de trois litres par jour et par personne en l'absence d'eau courante.

Les employeurs doivent fournir des équipements adaptés (vêtements respirants ou rafraîchissants, couvre-chefs, lunettes...) et accorder une attention particulière aux travailleurs vulnérables, notamment les femmes enceintes. L'information et la formation des salariés sur les signes de coup de chaleur et les gestes à adopter est également rendue obligatoire, tout comme la mise en place de protocoles de secours, notamment pour les personnes isolées. Enfin, dans les secteurs concernés, les plans de prévention (BTP, agriculture) doivent intégrer ce risque. Ces obligations s'appliquent aussi aux travailleurs indépendants, y compris agricoles.

La loi du 24 octobre 2025 introduit de nouveaux outils pour favoriser l'emploi des salariés de 50 ans et plus.

La loi du 24 octobre 2025 prévoit un ensemble d'outils permettant de favoriser l'emploi des salariés de plus de 50 ans, en transposant notamment l'accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors.

La loi transcrit cet accord pour les mesures qui relèvent du niveau législatif. **Elle renforce le dialogue social dans les branches et les entreprises sur l'emploi des seniors,** avec l'obligation de négocier au moins une fois tous les 4 ans dans les branches professionnelles et, pour les entreprises d'au moins 300 salariés, d'une manière distincte des autres négociations. Les négociations devront porter obligatoirement sur le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'aménagement des fins de carrière et la transmission des savoirs et des compétences. D'autres thèmes pourront être négociés de manière facultative, par exemple les modalités de management du personnel.

Un nouveau contrat de valorisation de l'expérience (CVE) sera expérimenté pendant 5 ans afin de favoriser le recrutement des seniors. Ce contrat, à durée indéterminée, sera ouvert aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail d'au moins 60 ans, ou dès 57 ans si un accord de branche le prévoit. L'employeur a la possibilité de mettre le salarié à la retraite dès que le salarié a atteint l'âge d'un

départ à taux plein. L'employeur sera exonéré temporairement de la contribution patronale spécifique de 30 % sur l'indemnité de mise à la retraite (durant 3 ans suivant la publication de la loi). Pour éviter les effets d'aubaine, un employeur ne pourra pas recruter en CVE un salarié ayant travaillé dans l'entreprise ou une entreprise du même groupe pendant les 6 derniers mois.

La loi vise également à mieux préparer les secondes parties de carrière en améliorant le lien entre les visites médicales et "l'entretien de parcours professionnel". Cet entretien devra être proposé dès la première année de l'embauche du salarié, puis tous les 4 ans, avec un état récapitulatif tous les 8 ans. L'employeur s'expose à une obligation d'abondement du compte personnel de formation (CPF) du salarié en cas de manquement.

Plusieurs mesures portent enfin sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière. En particulier, l'accès à un temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive est facilité. Il sera accessible dès 60 ans (contre 62 ans aujourd'hui). Le maintien total ou partiel de la rémunération pourra être assuré par l'affectation de l'indemnité de départ à la retraite, dans des conditions définies par accord.

Le Passeport de prévention permet de répertorier les formations et les certifications des salariés en matière de santé et sécurité au travail.

Créé à la suite de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, **le Passeport de prévention a pour objectif de répertorier les formations et les certifications en matière de santé et sécurité au travail (SST).**

Ce dispositif concerne l'ensemble des travailleurs, en poste ou en recherche d'emploi, du secteur privé comme du secteur public, ainsi que les employeurs et les organismes de formation.



Il vise à permettre aux entreprises de faciliter la mise en œuvre de leurs obligations en matière de formation à la santé et à la sécurité au travail, en anticipant les péremptions et mises à jour des formations, et en évitant les formations redondantes grâce au partage des données par le travailleur quant aux formations dont il a pu bénéficier.

Valable tout au long de leur vie active, le Passeport de prévention permettra ainsi aux travailleurs de retrouver dans un espace personnel dédié toutes les données liées à leurs formations en SST. Ces données incluent les certifications, titres, diplômes, certificats, habilitations et attestations, afin de tracer et valoriser les compétences acquises en SST.

Depuis le 16 mars 2026, le passeport de prévention est ouvert aux employeurs, qui doivent y déclarer les formations en santé et sécurité au travail qu'ils ont délivrées en interne. Ils peuvent également vérifier les déclarations effectuées par les organismes de formation, ces derniers ayant accès à leur espace de déclaration depuis le 28 avril 2025.

Le portail « Mes démarches travail » facilite les démarches des employeurs

Afin de faciliter les démarches que doivent réaliser les entreprises auprès des services du ministère du travail, un nouveau portail vient d'être créé : « Mes démarches travail ».

Il centralise l'accès à des démarches numériques existantes et intègre deux nouvelles déclarations.

Depuis le portail, il est possible d'accéder directement aux sites suivants :

- **TeleRC** pour effectuer une demande d'homologation de rupture conventionnelle ;
- **ÉgaPro** pour déclarer l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants ;
- **Élections professionnelles** pour s'informer, transmettre en ligne les résultats des élections au CSE ou consulter les procès-verbaux d'élection et de carence ;
- **TéléAccords** pour déposer un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- **Demat@miante** pour la saisie en ligne des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulation (PDRE), des avenants et informations associés ;
- **SIPSI** pour transmettre une déclaration de détachement de travailleurs en France.

Il est aussi désormais possible depuis le portail de :

- procéder à une déclaration préalable d'un chantier soumis à coordination de sécurité et de protection de la santé ;
- déposer une demande d'autorisation de licenciement ou de transfert d'un salarié protégé.

Le portail permet, sous une forme entièrement dématérialisée, d'adresser directement et immédiatement la déclaration ou la demande au service compétent et aux organismes de prévention, s'agissant de la déclaration préalable. Un accusé de dépôt délivré immédiatement permet de garantir le bon enregistrement de la demande.

<https://mesdemarches.travail.gouv.fr/>

Bienvenue sur le portail « Mes démarches travail »

« Mes démarches travail » vous permet de réaliser simplement vos démarches auprès de l'administration du travail et de l'inspection du travail.

Téléservices

Chantiers

Permet d'effectuer une déclaration préalable soumise à la coordination pour la Sécurité et la Protection de la Santé (SPS).

→ [En savoir plus](#)

Salariés protégés

Permet d'effectuer une demande d'autorisation de rupture de contrat ou de transfert d'un salarié protégé.

→ [En savoir plus](#)

Rupture conventionnelle

Pour effectuer une demande d'homologation de rupture conventionnelle d'un salarié en contrat à durée indéterminée.

→ [En savoir plus](#)

Égapro

Pour déclarer l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants.

→ [En savoir plus](#)

Élections professionnelles

Pour s'informer et transmettre en ligne les résultats des élections au CSE. Pour consulter les procès-verbaux d'élection et de carence.

→ [En savoir plus](#)

Dépôt des accords

Pour déposer un accord d'entreprise ou d'établissement.

→ [En savoir plus](#)

DEMAT@MIANTE

Pour la saisie en ligne de leurs plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage (PDRE), des avenants et informations associés ainsi que des données permettant l'organisation des opérations de surveillance par leurs organismes certificateurs.

→ [En savoir plus](#)

SIPSI

Pour transmettre une déclaration de détachement de travailleurs en France.

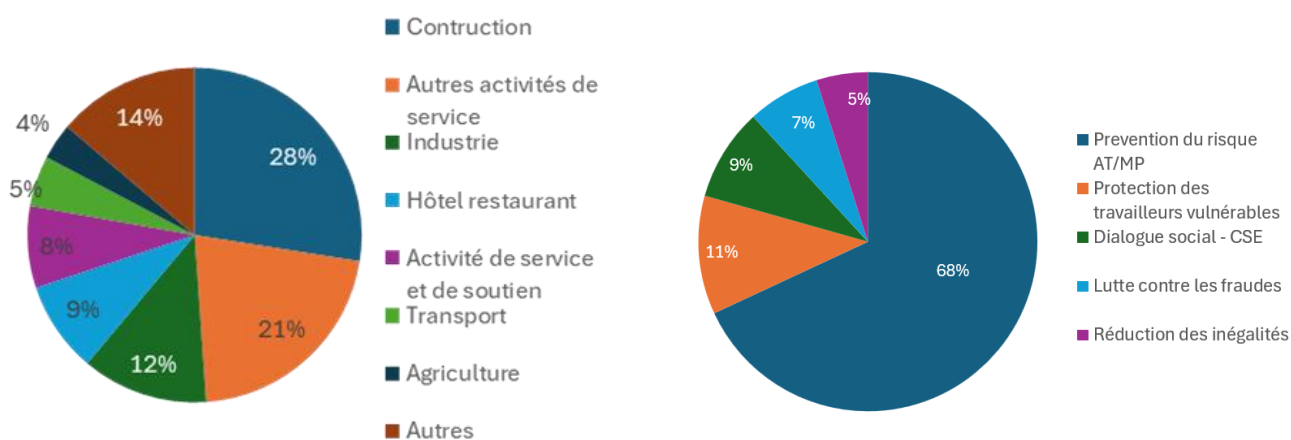
→ [En savoir plus](#)

Les chiffres clés 2025 de l'inspection du travail en Occitanie

Interventions de l'inspection du travail

En 2025, l'inspection du travail a réalisé **26 863 interventions en Occitanie**, principalement dans les entreprises ou sur des chantiers. Au total, les entreprises contrôlées emploient près de 600 000 salariés en Occitanie.

Répartition des interventions par secteur d'activité et par thématique



Suites à interventions

20 698 lettres d'observation

480 mises en demeure

275 décisions d'arrêts de travaux

516 procès-verbaux

1984 décisions sur demandes de licenciement de salariés protégés

108 sanctions administratives prononcées pour un montant de 1 188 150 euros

L'organisation de l'inspection du travail en Occitanie

Les services de l'inspection du travail sont répartis entre :

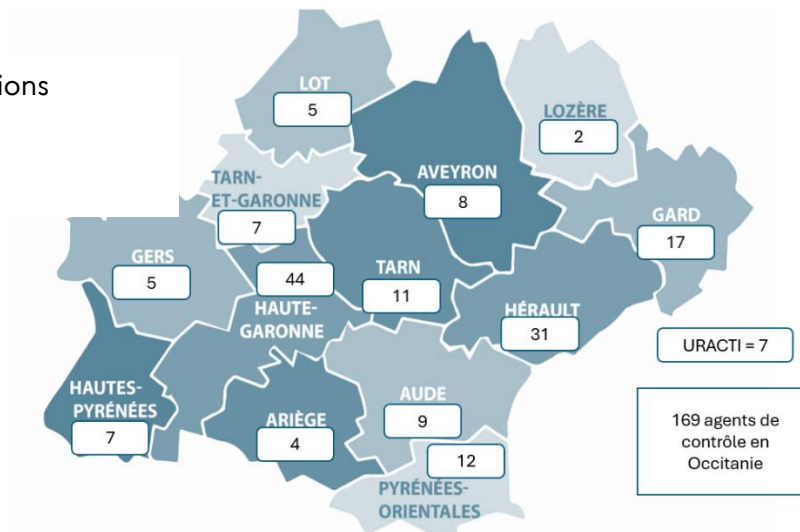
- les DDETS(PP), au niveau départemental, qui regroupent l'essentiel des agents de contrôle, les services de renseignement, et les « sections centrales travail » en charge de l'instruction de diverses procédures (enregistrement des accords, dérogation au repos dominical...);
- la DREETS, au niveau régional, qui coordonne et fournit un appui juridique et technique au niveau départemental. Elle comporte également une unité de lutte contre le travail illégal.

169 sections d'inspection du travail

L'Occitanie compte 169 sections d'inspection du travail chargées du contrôle des entreprises de la région, regroupées en **20 unités de contrôle** dans les DDETS(PP) et une **unité régionale d'appui et de contrôle du travail illégal (URACTI)** à la DREETS.

Les sections correspondent à un territoire géographique défini. Certaines ont également une compétence sectorielle : transports (ferroviaire, routier, maritime...), entreprises agricoles, BTP.

Nombre de sections d'inspection par département



Les services de renseignement en droit du travail

L'inspection du travail d'Occitanie compte près de 40 agents chargés des renseignements en droit du travail, qui accueillent les usagers au sein des DDETS(PP) ou répondent par téléphone ou par mail (cf. page 28).

Les « sections centrales travail »

Plus de 20 agents de l'inspection ont pour mission de traiter les autres mesures relatives au droit du travail : homologation des ruptures conventionnelles, enregistrement des accords d'entreprise, traitement des demandes de dérogation au repos dominical...

Pour trouver les coordonnées des services d'inspection du travail :

[Annuaire de l'inspection du travail en Occitanie](#)

Les priorités et les actions de l'inspection du travail

La prévention des risques d'accidents du travail et de maladie professionnelle

En 2024, près de 549 614 accidents du travail avec arrêt de travail ont été recensés en France, causant la mort de 764 salariés, dont 22 jeunes de moins de 25 ans (hors secteur agricole).

En région Occitanie, ce sont 48 634 accidents du travail avec arrêt qui ont été recensés, dont 83 mortels, soit en moyenne 2 accidents mortels et plus de 900 accidents du travail par semaine en Occitanie.

La DREETS et les DDETS(PP) mobilisent deux grands leviers :

Le contrôle, qui doit permettre de faire cesser les situations les plus à risque :

- retirer les salariés des situations à risque en réalisant des arrêts de chantiers ;
- demander des mises en conformité (lettres d'observation, mises en demeure, demandes de vérification) ;
- rechercher les responsabilités en lien avec le procureur lorsque le risque est survenu (rapport de sanction, procès-verbaux, signalement parquet) ;
- informer les salariés victimes ou leurs ayant-droit sur leurs droits.

La sensibilisation et la prévention, en partenariat avec les partenaires sociaux et les préventeurs dans le cadre du plan régional de santé et sécurité au travail.

Chiffres 2025

68 % des interventions des agents de contrôle ont concerné la santé et à la sécurité au travail

239 décisions d'arrêts de travaux

324 mises en demeure

217 demandes de vérification de conformité ou de mesurage

174 procès-verbaux

19 rapports en vue de sanction administrative

4 signalements au parquet

Une campagne de contrôles nationale pour prévenir la réitération des accidents

Cette opération, qui ciblait des secteurs parmi les plus accidentogènes (BTP, transport routier, aménagement paysager, exploitation forestière et hébergement médico-social), avait pour objectif de s'assurer que les employeurs ayant connu un accident grave au cours des dernières années avaient mis en œuvre les mesures propres à éviter la réitération des accidents et à accompagner les victimes. 295 établissements ont été contrôlés en Occitanie.

Il en ressort les constats suivants :

- **L'évaluation des risques après un accident du travail n'est pas menée dans 50 % des cas au national (60 % en Occitanie).**
- Dans plus de la moitié des cas, l'employeur n'avait pas ou insuffisamment mis en place des mesures de prévention.
- Sur les 85 % des entreprises disposant d'un CSE :
 - 65 % des membres étaient formés ;
 - 45 % n'ont pas tenu de réunion après l'accident du travail ;
 - Seulement 28 % ont réalisé une enquête conjointe, dont 30 % ont formulé des recommandations.

Les constats réalisés dans le cadre de cette campagne doivent alimenter les travaux sur le futur plan régional de santé au travail, afin de mieux prévenir la réitération des accidents (sensibilisation des CSE, mobilisation des acteurs de la prévention...).

Une action ciblée sur les jeunes

Face à une fréquence plus élevée des accidents touchant les 18-24 ans, le plan régional de santé au travail (PRST) Occitanie vise à instaurer une culture durable de la prévention en ciblant les jeunes, les établissements de formation et les entreprises d'accueil.

En 2025, près de 400 contrôles ont été réalisés par les agents de l'inspection du travail au cours de campagnes départementales ciblant les jeunes et les apprentis (Gard, Hérault, Aveyron, Pyrénées-Orientales).

Les conditions de travail des jeunes dans le secteur agricole ont également fait l'objet d'une attention particulière au travers d'une **action collective régionale** qui a donné lieu à 310 interventions des agents de contrôle depuis 2023.

De nombreuses **actions d'information** ont été menées par les services de renseignement en droit du travail à destination des jeunes dans les lycées, les CFA, les missions locales, lors d'évènements organisés par les CCI, ou dans le cadre de forums de l'emploi.

Ainsi, plus de 1 200 maîtres d'apprentissage, tuteurs, équipes pédagogiques, apprentis et stagiaires ont été sensibilisés grâce à des webinaires, des « villages prévention » et un outillage spécifique.

Une campagne de communication digitale, « Non mais c'est quoi ce travail !!? », a été déployée pour sensibiliser les jeunes aux risques professionnels.

En 2026, un partenariat avec les rectorats de Toulouse et de Montpellier permettra aux agents de l'inspection du travail d'intervenir dans les lycées professionnels pour sensibiliser les élèves aux risques professionnels dans les filières les plus accidentogènes (BTP, industrie, médico-social, notamment).

Un [kit de prévention des risques professionnels auprès du jeune public](#) a par ailleurs été établi. Il propose une liste d'outils gratuits qui peuvent être utilisés par les établissements d'enseignement pour promouvoir en première approche la prévention des risques professionnels auprès des jeunes. Ils sont également utiles pour les entreprises et les partenaires de la prévention.



La prévention du risque CO₂ dans les caves viticoles

La vinification entraîne la production de quantités importantes de dioxyde de carbone (CO₂) exposant les travailleurs intervenant dans les caves et les cuves à un **risque élevé d'accidents graves, voire mortels**, du fait de l'inhalation de ce gaz incolore et inodore. Ce risque reste insuffisamment identifié et évalué par les professionnels. Sa prévention repose sur le respect des règles relatives à l'aération, à l'assainissement des locaux et, plus largement, à la prévention du risque chimique.

La DREETS et les DDETS(PP) se sont fortement mobilisées pour renforcer la prévention de ce risque.

Des contrôles ont été réalisés dans des exploitations viticoles, afin de rappeler les obligations réglementaires, en particulier la nécessité de mettre en place des dispositifs de captage à la source du CO₂ au niveau des cuves.

Des actions de prévention ont été déployées en partenariat avec les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) notamment dans le Gard, le Gers et le Lot, et avec l'appui des services de prévention des caisses de MSA.

Deux journées ont été organisées en décembre 2025 au lycée agricole de Riscle dans le Gers, et en mars 2026 au Lycée agricole du Montat dans le Lot. Ces événements, à destination des apprenants et des professionnels, ont permis de diffuser les bonnes pratiques et de renforcer la sensibilisation au risque CO₂, dans un cadre partenarial associant CPHSCT, MSA, DDETS(PP) et DREETS.

Dans le Gers, un projet de chai pilote est en cours au sein d'une cave coopérative. Il prévoit la mise en place d'un dispositif de captage à la source du CO₂.

La protection des travailleurs en cas de fortes chaleurs

Afin de faire connaître la nouvelle réglementation (cf. page 4), **plusieurs réunions d'information ont été organisées**, notamment sous la forme de webinaires :

- à destination des entreprises du BTP, en partenariat avec l'OPPBT et SRAS Santé au Travail : [« Fortes chaleurs et effets caniculaires : nouvelles exigences réglementaires et solutions »](#)
- à destination de l'ensemble des secteurs d'activité, en partenariat avec la CCI Occitanie et la CARSAT Languedoc-Roussillon : [« Protégez vos salariés face à la chaleur »](#).

Par ailleurs, les agents de contrôle ont procédé à **712 interventions** qui ont essentiellement donné lieu à des courriers d'observations, notamment sur le défaut d'évaluation des risques, et à 12 mises en demeure pour mettre en œuvre des mesures de prévention (aménagement d'horaires, mise à disposition d'eau, amélioration des systèmes de ventilation-aération...).

L'action de l'inspection du travail pour favoriser l'emploi des 50 ans et plus

En Occitanie, dans le sillage du **plan national pour l'emploi des 50 ans et plus**, une **feuille de route régionale a été élaborée par la DREETS, en partenariat avec le Conseil régional et France Travail**, pour lutter contre les stéréotypes, accompagner les personnes éloignées de l'emploi, prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser les reconversions.

Le 11 juin 2025, le préfet de région a organisé l'évènement « Faisons de l'expérience des 50 ans et + un atout pour les entreprises », réunissant partenaires institutionnels et acteurs économiques autour des enjeux de recrutement, de gestion des fins de carrière et de maintien en emploi. Les témoignages d'entreprises ont permis d'illustrer quelques bonnes pratiques pour donner aux seniors toute leur place dans le monde du travail.

Dans la continuité de cette rencontre, plus d'une trentaine d'évènements réunissant entreprises et demandeurs d'emploi expérimentés ont été organisés en Occitanie par France Travail et les clubs « Les entreprises s'engagent » en fin d'année 2025.

Par ailleurs, les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens négociés par la DREETS et les CARSAT avec les services de prévention et de santé au travail (SPST) font de la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles une priorité, avec des actions concrètes ciblées sur les secteurs les plus exposés dans chaque département.

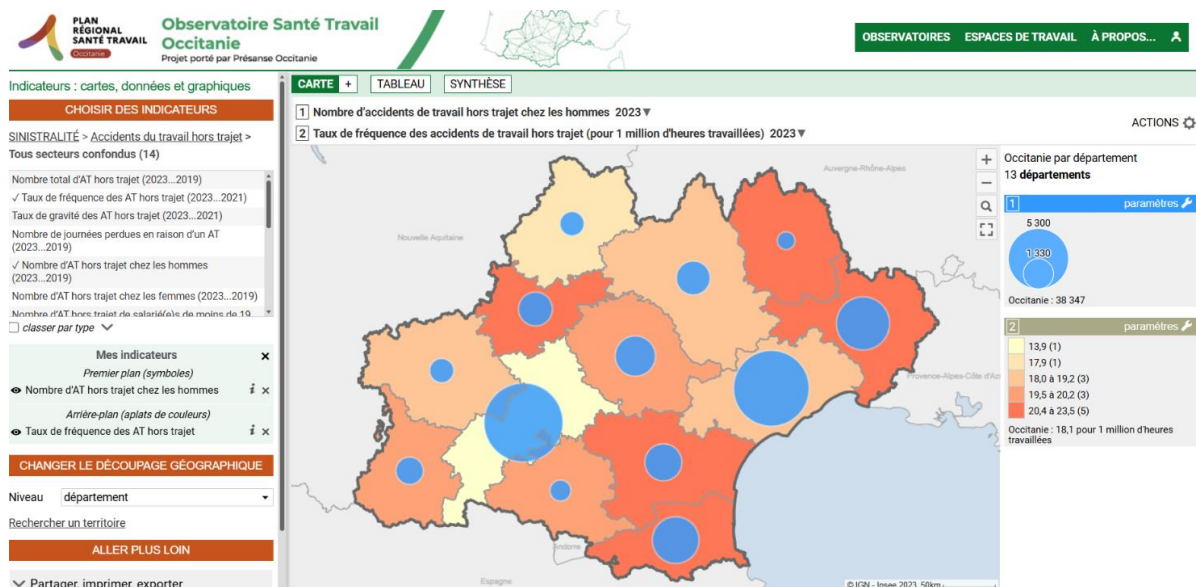
Le PRST Tour, la prévention au plus près du terrain

Le **plan régional santé au travail** a pour objectifs de promouvoir la santé et la sécurité dans les entreprises et de lutter contre les accidents du travail en développant des outils qui ont pour objet de promouvoir la culture de la prévention des risques dans les entreprises.

En 2025, la deuxième édition du **PRST Tour** a permis d'aller à la rencontre des entreprises dans les 13 départements de la région. **Le PRST Tour a réuni plus de 1300 participants.**

Organisées par les CCI, ces matinales ont favorisé un partage d'expérience sur des thèmes comme l'attractivité des métiers, la qualité de vie au travail, l'usure professionnelle, la politique de prévention, les violences sexistes et sexuelles au travail.

Un observatoire de la santé au travail en Occitanie



Grâce à une interface cartographique interactive, cet observatoire facilite le croisement des indicateurs et met à disposition des portraits de territoires, à l'échelle de la région, du département, de la zone d'emploi.

Ce nouvel outil permet ainsi de :

- mettre à disposition des acteurs de la prévention et des entreprises des données territorialisées pour mieux cibler les actions de prévention ;
- alimenter le diagnostic territorial des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), grâce aux portraits de territoires disponibles en ligne ;
- contribuer à la définition et au pilotage des orientations régionales en matière de santé au travail, dans le cadre du plan régional de santé au travail (PRST).

La lutte contre les fraudes

Le **travail illégal** porte atteinte aux droits des travailleurs et à l'équité entre les entreprises. Les services d'inspection du travail ciblent **la dissimulation d'heures de travail, le prêt illicite de main-d'œuvre et le marchandage, les faux statuts et les fraudes liées au détachement**. Pour les travailleurs, le travail dissimulé constitue une **perte de droits** réduisant leur protection immédiate (chômage, maladie, indemnisation des accidents du travail...) mais aussi différée (retraite, reconnaissance de maladies professionnelles...). Par ailleurs le travail dissimulé tend à **précariser** davantage les personnes présentant des facteurs de vulnérabilité (personnes en situation migratoire, maîtrisant mal la langue française, jeunes, étudiants...).

Les contrôles, qui ciblent prioritairement le secteur de la construction, les hôtels-café-restaurants, le transport/messagerie et l'agriculture, se partagent entre les unités de contrôle au niveau départemental et l'unité régionale d'appui et de contrôle travail illégal (URACTI) rattachée à la DREETS.

Pour permettre aux victimes de faire valoir leurs droits, la DREETS a conclu une **convention de partenariat et d'appui avec le comité contre l'esclavage moderne**, permettant de renforcer l'accompagnement des victimes en complément de celui dont elles bénéficieraient déjà (syndicats, association d'aides aux victimes).

Chiffres 2025

1258 interventions en Occitanie dont 685 interventions pour l'URACTI

60 procès-verbaux et 6 signalements adressés au parquet

45 rapports en vue de sanction administrative dont 10 procédures de fermetures temporaires administratives.

Plus d'un million d'euros détournés auprès de l'Assurance maladie : une fraude révélée par l'action de l'inspection du travail de l'Aveyron et sanctionnée en 2025

A l'occasion d'un contrôle dans une entreprise réalisant des **transports sanitaires (sur prescription médicale ou via la régulation des urgences)**, l'inspecteur du travail a mené des investigations approfondies sur l'organisation du travail, le décompte du temps de travail et la conformité des rémunérations. Un contact avec l'URSSAF a permis de constater que la société n'avait jamais versé ses cotisations sociales, y compris la part salariale précomptée sur les rémunérations.

Ces constats ont conduit à l'établissement d'un procès-verbal visant notamment des faits de **travail dissimulé, l'absence ou la non-conformité des bulletins de paie, le non-respect des règles de paiement du salaire, ainsi que l'absence de majoration des heures supplémentaires et complémentaires**.

Le contrôle a également permis de mettre en lumière l'absence ou l'incomplétude de nombreuses feuilles de route obligatoires et a permis d'identifier plus de 350 transports matériellement impossibles qui ont été facturés et réglés par l'Assurance maladie.

Un signalement a été adressé au procureur de la République sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale, visant notamment :

- une escroquerie à l'Assurance maladie ;
- la rétention induite de cotisations sociales ;
- des faits de faux et d'usurpation d'identité.

À l'issue de la procédure, **le tribunal judiciaire de Rodez a condamné l'ancien gérant de la société de transports sanitaires, le 17 décembre 2025, à deux ans d'emprisonnement pour escroquerie, blanchiment et faux.**

Des ouvriers paraguayens sans titre en hébergement indigne

En avril 2024, un contrôle de chantier de rénovation dans les Pyrénées-Orientales a révélé la présence d'ouvriers paraguayens dont l'employeur disait être installé en Espagne. La coopération avec l'inspection du travail espagnole a permis d'établir qu'ils n'étaient pas déclarés, n'avaient pas de titre de travail ni de titre pour séjourner en Espagne et étaient hébergés dans des conditions indignes.

Les infractions de **travail dissimulé commis à l'égard d'une personne vulnérable**, emploi d'un étranger non muni d'une autorisation de travail salarié, absence de déclaration d'hébergement collectif, soumission de personnes vulnérables à des conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine ont été relevées à l'encontre de l'employeur et du maître d'ouvrage.

Le tribunal de Perpignan a retenu l'ensemble des infractions et a condamné l'employeur espagnol à 8 mois d'emprisonnement avec sursis ainsi qu'à une amende de 10 000 euros, et le maître d'ouvrage à 12 mois d'emprisonnement avec sursis et 40 000 euros d'amende.

Fermeture d'un hébergement collectif en Aveyron

Lors d'un **contrôle conjoint des services de l'inspection du travail, de la gendarmerie et de l'URSSAF**, dans un restaurant, il a été constaté que **des salariés étrangers étaient logés dans un hébergement non déclaré et indigne**. En effet, l'accès au logement se faisait depuis les toilettes clients, il n'y avait ni aération ni fenêtre, les salariés dormaient sur des matelas à même le sol, ne disposaient pas de rangement, les lieux n'étaient pas nettoyés et présentaient d'importantes non-conformités électriques, ainsi qu'un risque d'incendie important. **Le rapport établi par l'inspection du travail a permis à la préfète de l'Aveyron de prendre un arrêté ordonnant la fermeture immédiate de cet hébergement collectif. Les salariés ont bénéficié d'un relogement.**

Contrôles dans le secteur des restaurants sur le littoral

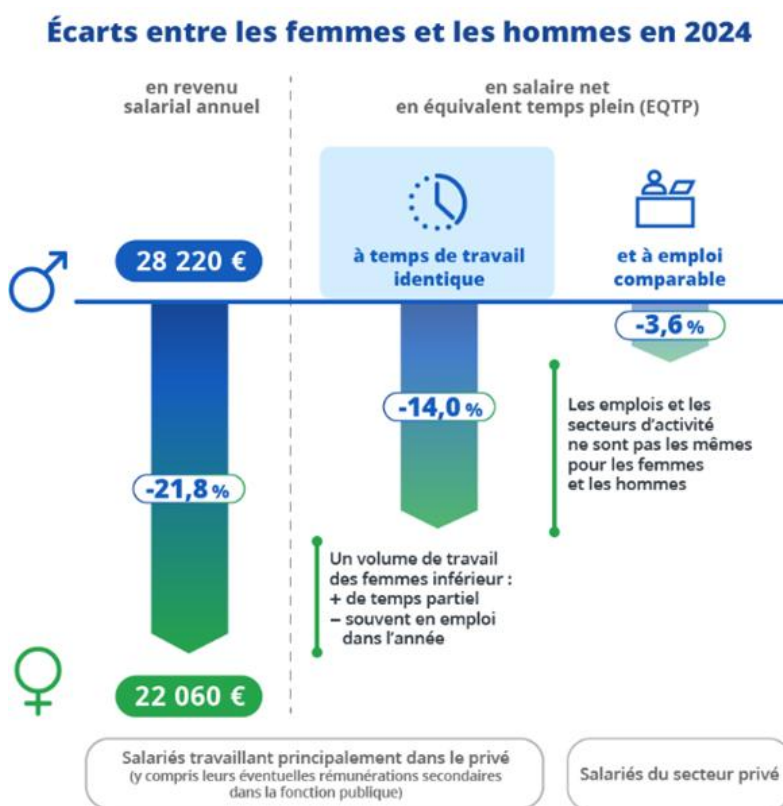
Au début de l'été 2025, **les agents de l'unité régionale de lutte contre le travail illégal et l'inspection du travail des Pyrénées-Orientales** ont mené une opération de contrôle dans les restaurants pour vérifier la déclaration des salariés à l'URSSAF, l'existence de contrats de travail en bonne et due forme, le respect des temps de repos, le suivi des temps de travail, ainsi que les conditions d'emploi (dont les mesures prises en cuisine par rapport aux fortes chaleurs).

21 établissements ont pu être contrôlés sur le service du midi et **99 salariés au total ont été entendus, dont une majorité de saisonniers**. Il a été constaté de nombreux manquements relatifs à l'absence de décomptes des horaires, au défaut de déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF, ainsi que des manquements en hygiène et sécurité au travail.

La réduction des inégalités

Malgré les avancées législatives, **des inégalités femmes/hommes persistent sur le marché du travail, qui se traduisent notamment par des écarts de rémunération.** Ces écarts s'expliquent en partie par le fait que les femmes sont moins souvent en emploi au cours de l'année et davantage à temps partiel. Cependant, **même à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes, de 14 %.** Les différences de salaires s'expliquent également par **la répartition genrée des professions** : les femmes n'occupent pas les mêmes emplois, ne travaillent pas dans les mêmes secteurs que les hommes, et accèdent moins souvent aux postes les plus rémunérateurs. En 2024, les femmes occupent 42 % des postes salariés du privé en équivalent temps plein (EQTP), mais seulement 24 % des 1 % des postes les plus rémunérés. Pour le même emploi exercé dans le même établissement, l'écart de salaire net en équivalent temps plein se réduit à 3,6 %.

Source INSEE FOCUS 377 [Ecart de salaire entre femmes et hommes en 2024](#)



Les inspecteurs du travail veillent à faire appliquer les textes relatifs à l'égalité entre les sexes, et assurent la protection des salariés contre tout acte pouvant être considéré comme un comportement sexiste, contre le [harcèlement moral](#) ou [sexuel](#), ainsi que contre toutes les formes de [discriminations](#) (embauche, rémunération, évolution professionnelle...).

Les leviers d'action du système d'inspection du travail sont :

- Le suivi de la négociation d'entreprise et de la mise en œuvre d'accords et de plans d'actions sur l'égalité professionnelle ;
- La vérification des obligations des entreprises en matière de publication de l'index de l'égalité salariale et de mesures correctives ;
- La mise en œuvre de la loi « Rixain » pour favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités ;

- La lutte contre les discriminations et la garantie du principe d'un « salaire égal pour un travail de valeur égale » ;
- Agir sur les conditions de travail des femmes, par exemple en s'appuyant sur l'obligation de l'employeur d'établir une évaluation des risques professionnels tenant compte des différences d'exposition selon le sexe ;
- La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST).

Chiffres 2025

871 suites à interventions

37 mises en demeure sur l'obligation de déclarer l'index ou le défaut d'accord ou de plan d'action sur l'égalité professionnelle

4 PV

93,2 % des entreprises ont déclaré leur index en 2025 (contre 83,4 % en 2020)

94 % des entreprises ont obtenu une note supérieure à 75/100 en 2025

Un accord entre la DREETS et l'association FETE pour sensibiliser les entreprises en matière d'égalité professionnelle

La DREETS et l'association FETE (Femmes Égalité Emploi) ont signé un accord pour organiser, en partenariat avec les DDETS(PP), des temps collectifs d'information à destination des entreprises et des organisations syndicales sur les obligations en matière d'égalité professionnelle.

Sur la période août 2024-juillet 2025, ce sont ainsi **280 personnes et 110 entreprises** qui ont été sensibilisées.

FETE intervient également en **accompagnement à la négociation dans les entreprises**. Les objectifs sont :

- d'aider à la réalisation d'un diagnostic personnalisé, en mobilisant notamment la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), mais également l'index de l'égalité salariale ;
- d'outiller les entreprises en proposant des trames de BDESE ou d'accords égalité professionnelle ;
- d'accompagner les parties à la négociation sans toutefois y prendre part ;
- d'aider à l'identification d'actions concrètes dans les entreprises suivies, permettant de faire progresser la situation de l'égalité professionnelle dans l'entreprise ;
- de permettre la conclusion d'accords ou de plans d'actions qualitatifs.

L'observatoire départemental du dialogue social du Gard se mobilise sur l'égalité professionnelle

En partenariat avec la DDETS du Gard et l'Aract Occitanie, l'ODDS du Gard a organisé un atelier dans la cadre de la journée internationale des droits des femmes.

L'objectif était de **partager des repères sur les enjeux des entreprises et des salariés en matière d'égalité professionnelle, et d'identifier des actions qui pourraient être mises en œuvre par l'ODDS.**



De nombreux partenaires étaient présents : France Travail, Cévèna, Prévy, MSA Languedoc, Fete - Femmes Égalité Emploi, Cap Emploi 30, Face Gard, CIDFF 30, ainsi que les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, FDSEA, U2P, CFDT et CFTC).

Un travail en worldcafé a permis d'échanger collectivement sur les besoins des entreprises et d'identifier des pistes de travail pour l'ODDS 30.

La protection des travailleurs vulnérables

La protection des travailleurs vulnérables est transversale à de nombreux domaines d'intervention de l'inspection du travail, comme la lutte contre les accidents du travail et les maladies professionnelles ou la lutte contre les fraudes.

Les travailleurs en CDD ou intérim peuvent rencontrer des difficultés pour stabiliser leur situation personnelle, trouver un logement ou accéder au crédit. Ils sont également les premiers touchés en cas de baisse d'activité et peuvent être victimes de différences de traitement, voire de discriminations par rapport aux salariés en CDI. Ils sont plus exposés que les autres travailleurs aux risques professionnels et aux accidents du travail.

Les travailleurs étrangers sont exposés à différents types de risques : salaires impayés, horaires excessifs, absence de protection contre les accidents du travail et conditions de travail dangereuses. Les salariés étrangers détachés bénéficient en principe de l'égalité de traitement avec les salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies sur le territoire national. Toutefois, un risque fort de dumping social existe et peut créer une concurrence déloyale entre les entreprises.

Enfin, **les jeunes travailleurs, stagiaires, titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un CDI/CDD, et qui font leurs premiers pas en entreprise, sont davantage exposés aux risques professionnels en raison de leur manque d'expérience.** Selon les statistiques de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM), le taux d'accidents du travail chez les moins de 25 ans est 2,5 fois plus élevé que la moyenne nationale pour l'ensemble des salariés, et les jeunes sont particulièrement vulnérables dans les 6 premiers mois suivant leur entrée dans l'emploi.

Chiffres 2025

1 555 courriers d'observations sur les travailleurs vulnérables

54 procès-verbaux

32 rapports

1 signalement parquet

313 décisions

Une campagne de contrôles sur les conditions d'emploi des travailleurs saisonniers dans les Hôtels-Cafés-Restaurants (HCR) des Hautes-Pyrénées

Une **campagne d'information a été réalisée en amont des contrôles** pour rappeler aux employeurs la réglementation applicable, notamment en matière de durée du travail et de travail illégal.

Des **permanences du service de renseignement en droit du travail** ont été délocalisées afin de pouvoir toucher les salariés saisonniers employés dans les zones touristiques du département en s'associant aux maisons France Services (Arreau, Pierrefitte-Nestalas et Lourdes).

Plus d'une **quarantaine de contrôles ont été réalisés par les agents de l'inspection du travail** dans ce département très touristique.

Situation de traite des êtres humains dans le Gard

Les contrôles de l'inspection du travail donnent parfois lieu à la découverte de situations de traite des êtres humains.

Dans le Gard, les travailleurs étaient recrutés à l'étranger par des intermédiaires en contrepartie du versement d'une somme de 10 000 à 15 000 euros contre la promesse d'un contrat de travail saisonnier leur donnant droit à un titre de séjour.

Une fois arrivées en France, les victimes étaient hébergées par leur recruteur. **Elles se retrouvaient en situation de vulnérabilité et de dépendance, en raison des sommes versées au recruteur, de leur situation administrative et du fait qu'elles pouvaient être dépossédées de leurs papiers, ainsi que de leur carte bancaire.** Enfin, une fois le premier contrat de travail terminé, il leur était demandé de payer une nouvelle somme d'argent pour revenir l'année suivante (entre 1 000 et 2 000 euros). Ces travailleurs faisaient également l'objet de menaces directes ou indirectes, travaillaient sous pression, subissaient des brimades, insultes, menaces physiques voire de mort. Les conditions de travail étaient éprouvantes physiquement (sous forte chaleur, sans eau, jusqu'à 14 heures par jour sans repos et sans suivi médical du travail).

Recours abusif au travail temporaire : l'exemple d'une entreprise de services

En Haute-Garonne, un inspecteur du travail a réalisé un contrôle dans une entreprise de maintenance. Le contrôle a révélé un recours massif à des CDD et à l'intérim. En effet, l'exploitation croisée du registre unique du personnel et des déclarations sociales nominatives (DSN) a permis de constater une croissance constante et importante du recours à l'intérim (+380 % entre 2022 et 2025).

Suite au procès-verbal de l'inspecteur du travail et dans le cadre d'une transaction pénale, il a pu être constaté que l'entreprise avait d'ores et déjà procédé à 60 embauches en CDI, et elle s'est engagée à formaliser 70 propositions supplémentaires. En cas de propositions de CDI refusées par les intérimaires et les travailleurs en CDD, l'entreprise s'est engagée à déposer des offres auprès de France Travail.

Le paiement d'une amende transactionnelle de 12 000 euros a également été acté.

Des campagnes et actions collectives sur les conditions de travail des jeunes travailleurs

Les contrôles de l'inspection du travail peuvent donner lieu, lorsque les conditions sont réunies, à des décisions de suspension de contrat, d'opposition à l'engagement d'apprentis, voire de retrait des jeunes d'une situation dangereuse.

En effet, certains travaux sont totalement interdits pour les jeunes (ex : travaux exposant à l'amiante, travaux de démolition ou de tranchées comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement, travaux en hauteur sans protection collective). D'autres travaux sont règlementés et peuvent faire l'objet d'une dérogation lorsque la réalisation des travaux est nécessaire aux besoins de la formation professionnelle.

Si le jeune est employé à des travaux interdits ou affecté à des travaux susceptibles de dérogation mais l'exposant à un danger grave et imminent, **l'inspecteur du travail peut prononcer une décision de retrait immédiat du jeune de la situation dangereuse.**

C'est dans ce cadre qu'au niveau régional, une action a porté sur les conditions d'accueil des jeunes travailleurs et des jeunes en formation professionnelle sur les lieux de stage et d'apprentissage dans le secteur agricole sur la période 2023-2025.

Les demandes de dérogations reçues par les services de l'inspection du travail ont fait l'objet de courriers de rappels règlementaires, ainsi que de contrôles sur les lieux de travail.

Par ailleurs, plusieurs départements (Aveyron, Gard, Hérault, Pyrénées-Orientales) ont décidé d'organiser des campagnes de contrôles concernant les conditions de travail des jeunes travailleurs, parfois en ciblant des secteurs d'activité (boulangerie, menuiserie, esthétique, boucherie, paysage).

Des décisions de suspension de contrats d'apprentissage et d'opposition ont été prises pour des faits, tels que :

- l'absence d'encadrement des apprentis ;
- l'absence de documents de décompte de la durée du travail, des heures de travail non rémunérées ;
- des menaces, pressions, brimades, propos méprisants à l'égard des apprentis ;
- l'absence d'évaluation des risques professionnels ;
- l'absence d'adhésion à un service de médecine du travail ;
- des faits d'agression sexuelle, harcèlement sexuel ;
- l'exposition à un risque de chute de hauteur.

La promotion du dialogue social

Le bon fonctionnement du dialogue social repose sur la mise en place effective des institutions représentatives du personnel (IRP) et sur la négociation collective. Le dialogue social contribue à l'effectivité du droit du travail et à l'amélioration des conditions de travail. Ainsi, le droit constitutionnel garantit à tout travailleur de pouvoir participer, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail. Il dispose également de droits d'information et/ou consultation portant sur la gestion des entreprises.

A ce titre, les agents de contrôle veillent au respect des obligations en matière de :

- mise en place et de bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel ;
- négociation collective (obligations périodiques de négocier sur la rémunération et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment) ;
- prévention et gestion des conflits collectifs.

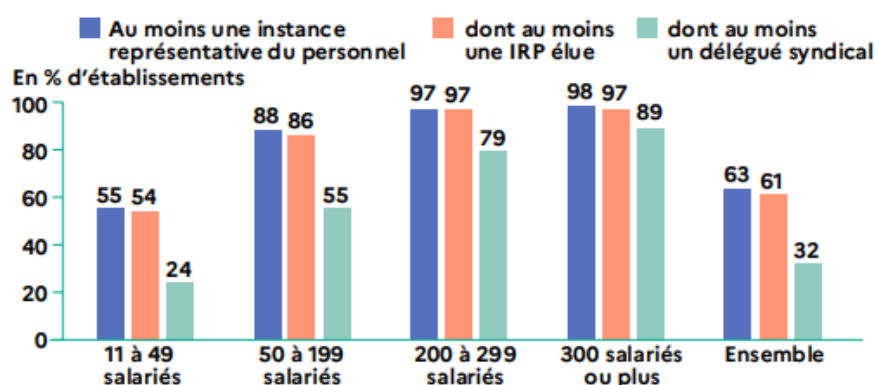
Le système d'inspection du travail accompagne les entreprises et les partenaires sociaux, afin de favoriser **un dialogue social de qualité, facteur de performance sociale et économique et d'amélioration des conditions de travail.**

En 2025, la DREETS Occitanie a accompagné la construction d'un réseau d'ambassadeurs afin de sensibiliser les jeunes aux enjeux du dialogue social. Les ambassadeurs sont constitués de binômes de représentants d'organisations syndicales et patronales.

Les institutions représentatives du personnel

Bien que la mise en place d'un CSE soit prévue à partir d'un seuil de 11 salariés, 61 % des entreprises de plus de 10 salariés du secteur privé non agricole de France métropolitaine sont effectivement couvertes par une instance représentative du personnel¹, c'est-à-dire soit des délégués syndicaux soit des représentants élus.

Couverture des établissements par une IRP



L'inspection du travail s'assure de la mise en place et du bon fonctionnement des CSE. Elle reçoit les procès-verbaux d'élections professionnelles, participe à certaines réunions, renseigne les membres sur leurs prérogatives et peut intervenir en cas d'entrave à la mise en place et au fonctionnement du CSE. **En 2025, ce sont 975 actions qui ont été réalisées en ce sens en Occitanie.**

¹ D'après l'édition 2023 de l'enquête relations professionnelles et négociations d'entreprise (dite « Réponse »), réalisée par la DARES

Les départements de l'Ariège, du Gers et de la Lozère ont mené une campagne de contrôles sur la mise en place et le fonctionnement des CSE.

Dans le Gers, la totalité des entreprises de 11 salariés et plus ont été ciblées. **Des actions d'information des partenaires sociaux ont été réalisées en mobilisant l'Observatoire départemental du dialogue social, la commission mixte paritaire agricole, la CCI et les organisations professionnelles.** Les entreprises qui n'avaient pas encore mis en place ou renouvelé leur CSE ont reçu un courrier leur rappelant leur obligation d'engager le processus électoral. Dans les entreprises qui venaient de clôturer le processus électoral, direction et nouveaux élus ont reçu **un courrier les informant des droits et prérogatives des représentants du personnel.** Enfin, l'ODDS du Gers a diffusé un kit [*« Bonnes pratiques des réunions de CSE pour les entreprises de 11 à 49 salariés »*](#).

Cette action a permis d'aboutir à une plus forte mise en place des CSE, le taux de carence aux dernières élections est passé de 38,4 % en 2020 à 31,5 % en 2025. Près de 60 % des entreprises de plus de 11 salariés disposent d'un CSE et 90 % des plus de 50 salariés.

La protection des représentants du personnel

Afin de permettre aux représentants du personnel d'exercer leurs missions, aucun licenciement de salariés dit « protégés », du fait de leur mandat, ne peut être effectué sans l'autorisation d'un inspecteur du travail. Le rôle de l'inspection du travail est de vérifier le respect de la procédure, la matérialité des faits, la proportionnalité du licenciement et l'absence de lien avec le mandat exercé.

En 2025, 1984 demandes d'autorisation de licenciement de salariés protégés (contre 1810 en 2024) ont été présentées à l'inspection du travail dont **35 % de ruptures conventionnelles.** Hors ruptures conventionnelles, **83 % des demandes de licenciement ont fait l'objet d'une autorisation en 2025** (contre 88 % en 2024).

Les demandes pour inaptitude, motif disciplinaire et économique sont en augmentation

Motif de demande	2024	2025
Inaptitude	417	452
Disciplinaire	131	148
Economique	288	412

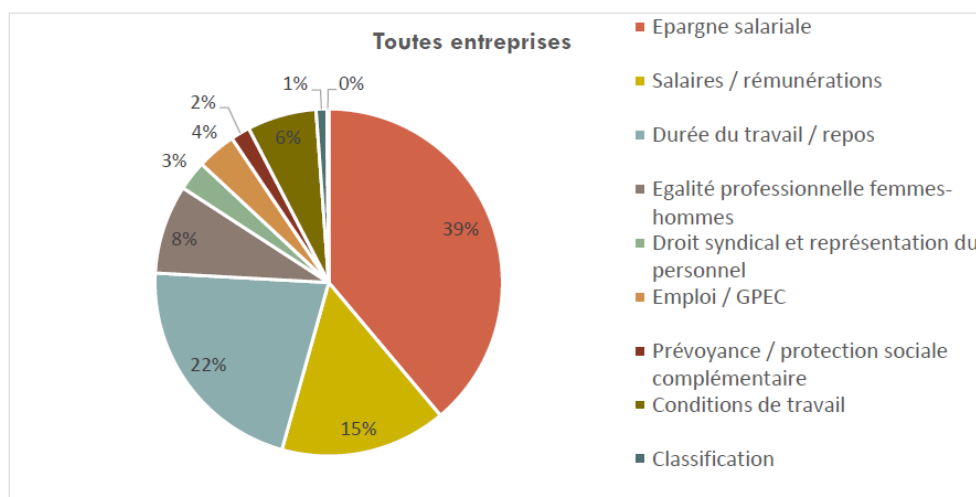
Les résultats 2025 de la négociation collective en Occitanie

L'inspection du travail est chargée de l'enregistrement des accords. Elle réceptionne, délivre un récépissé de dépôt et veille également à la publication des accords sur Légifrance.

En 2025, 7812 textes accords, avenants, plans unilatéraux ont été déposés en Occitanie.

Les trois domaines les plus concernés par les négociations sont l'épargne salariale, la durée du travail et les salaires. **Seulement 6 % des accords ont trait aux conditions de travail, 8% à l'égalité professionnelle, 4 % à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.**

Répartition des thématiques abordées dans les accords signés en 2025



Source : Dares, Base statistique des accords, traitements Dreetts - Sese
Champ : Accords et avenants, base provisoire 2025

Une action de médiation de l'inspection du travail de l'Hérault dans le cadre d'un conflit collectif

Suite à une grève engagée le 18 novembre 2025 dans un établissement d'un groupe coté du secteur de l'environnement comptant plus de 7 000 salariés, dont environ 3 000 en France, l'union départementale d'un syndicat a saisi le préfet de l'Hérault pour demander la désignation d'un médiateur. Cette demande a été acceptée par l'autorité préfectorale le 20 novembre.

Les revendications étaient : changement de convention collective, augmentation de salaire de 250 euros nets par mois, prime de 1 000 euros, prime de nuit, arrêt des avances de frais...

Compte tenu des revendications des salariés, ce conflit a été très suivi par les autres sociétés du secteur d'activité assainissement en France.

L'inspectrice du travail et le responsable d'unité de contrôle compétents sur l'établissement sont intervenus en médiation pour favoriser la reprise des négociations.

L'inspectrice du travail et son responsable d'unité de contrôle se sont d'abord rapprochés des deux parties pour expliquer leur rôle, puis les amener à entrer en médiation. Ils sont intervenus dans l'entreprise pour cadrer et conduire la médiation.

Ces interventions successives ont abouti dès le 21 novembre à la signature d'un protocole d'entrée en médiation, puis le 25 novembre 2025 à un protocole de fin de conflit avec compromis sur l'ensemble des points de revendication.

Les campagnes de contrôle de l'inspection du travail

Afin de concentrer l'action des services sur certaines thématiques et d'en renforcer l'impact, des campagnes sont organisées chaque année au niveau national, régional et départemental.

En 2025, une campagne nationale pour lutter contre le recours abusif aux contrats précaires

En 2025, une campagne nationale a été mise en place pour lutter contre le recours abusif aux contrats précaires ([contrats à durée déterminée](#) et [contrats de travail temporaire](#)).

En France, la précarité du travail a été multipliée par deux en quarante ans et le recours aux contrats précaires de très courte durée a encore davantage augmenté. Une partie de ces contrats courts pourrait être transformée en CDI. Ces situations ont des impacts significatifs sur la vie des travailleurs : insécurité de l'emploi, risque de chômage accru, moindre accès à la formation, difficultés d'accès au logement, etc. Les salariés en contrats précaires sont également davantage exposés aux risques professionnels et plus souvent victimes d'accidents du travail.

La lutte contre le recours abusif aux contrats précaires concourt donc à rétablir les salariés dans leurs droits pour leur permettre d'avoir un emploi et des revenus stables.

377 contrôles ont été menés en Occitanie entre juin et novembre 2025, suivis de contre-visites qui se poursuivront jusqu'en mai 2026.

Ces contrôles ont donné lieu à des procédures pénales, par exemple :

- dans des établissements de restauration fonctionnant de manière exclusive avec des stagiaires et des CDD ;
- dans une entreprise de travaux de peinture dont le taux de recours aux contrats précaires était de plus de 46 % alors que le taux moyen dans le secteur est de 12 % au national et 15 % en région Occitanie. Dans cette entreprise, certains postes étaient occupés par des salariés intérimaires, alors qu'il s'agit de postes permanents et durables dans l'entreprise.
- dans une entreprise du secteur aéronautique, où 48 % de l'effectif était pourvu de manière continue depuis plusieurs années par des formes précaires d'emploi (CDD+CTT). La totalité de ces contrats était conclue pour un motif d'accroissement temporaire d'activité. Plusieurs contrats pouvaient concerner le même poste et le même salarié conduisant à des durées d'emploi dans l'entreprise supérieures à 18 mois.

Ces contrôles peuvent aussi donner lieu à des transformations de contrats temporaires ou CDD en CDI. Ils permettent d'engager un dialogue avec l'employeur sur sa stratégie de recrutement et sur sa gestion des ressources humaines et, ainsi, de faire évoluer durablement la situation dans l'entreprise.

En 2026, une campagne nationale sur le recours abusif aux travailleurs indépendants

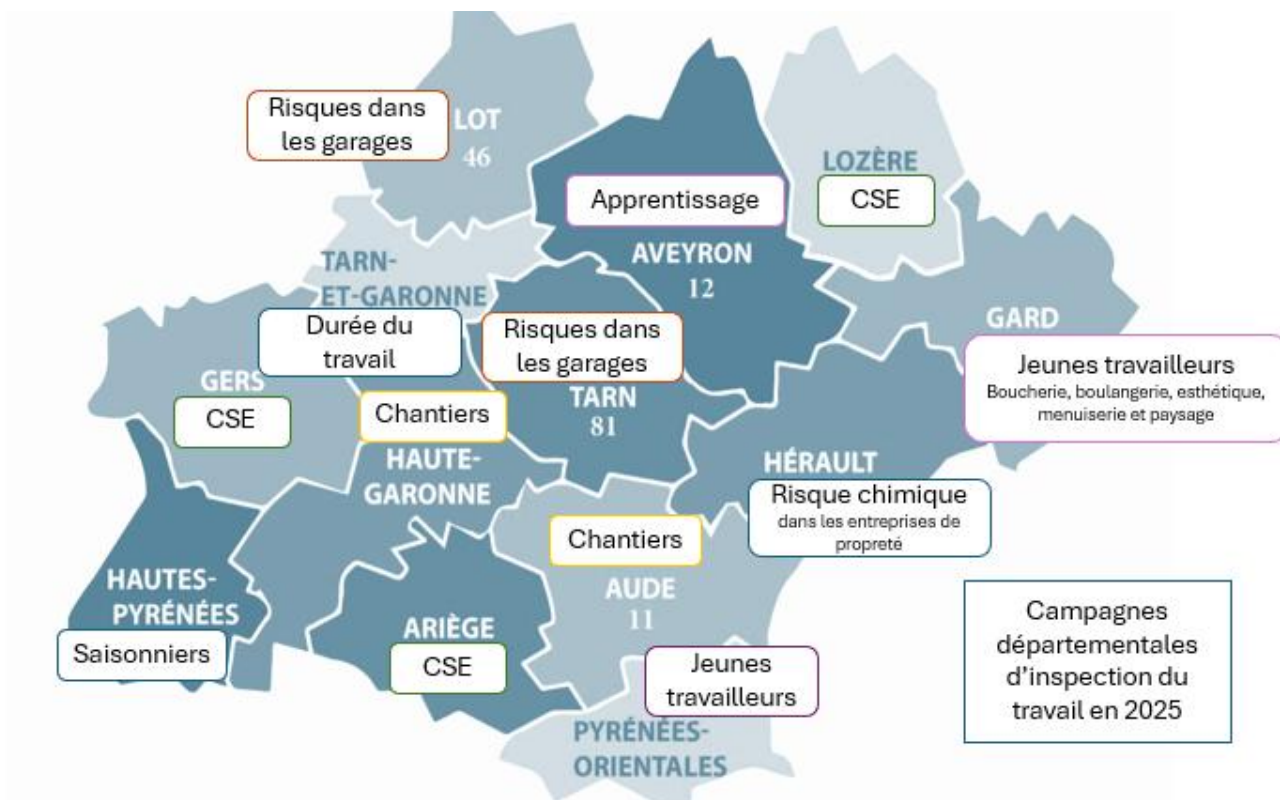
Le recours abusif au statut de travailleur indépendant correspond aux situations où une entreprise fait appel à un travailleur indépendant, alors que la relation de travail correspond en réalité à celle d'un contrat de travail salarié. On parle aussi de «salariat déguisé» ou de «faux statut d'indépendant». Ainsi, le « faux » travailleur indépendant se trouve dans des conditions identiques à celles d'un salarié, sans en avoir ni le statut ni les droits afférents.

En 2026, une campagne nationale pilotée par la direction générale du travail et portée localement par les unités régionales d'appui et de contrôle travail illégal (URACTI) des DREETS est organisée sur ce thème. L'enjeu de cette campagne est de provoquer un changement de comportement des acteurs. Les objectifs de cette campagne visent à rétablir les travailleurs lésés dans leurs droits, informer sur les risques de cette pratique et favoriser le recrutement en CDI sur les emplois permanents de l'entreprise.

Les principaux secteurs retenus sont les hôtels-cafés-restaurants, l'événementiel et le commerce. D'autres secteurs pourront également être concernés.

Des campagnes ciblées dans chaque département pour répondre au mieux aux enjeux locaux

En plus des campagnes nationales et pour s'approcher des problématiques spécifiques aux territoires, chaque département construit et met en œuvre des campagnes locales.



Les services de renseignement en droit du travail

Les services renseignement en droit du travail sont présents dans chaque direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS(PP)).

Ils répondent aux questions relatives au droit du travail des salariés et employeurs du secteur privé.

Plusieurs options sont proposées aux usagers :

- Le **code du travail numérique** a été consulté par plus de 13 millions de visiteurs en 2025 et met à disposition des outils (simulateur de calcul de l'indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle, recherche de convention collective...), de nombreux modèles de courriers et des fiches juridiques ;



- Le contact téléphonique au 0806 000 126 (service gratuit) 5 jours / 7 ;
- Le rendez-vous physique ou téléphonique : <https://occitanie.dreets.gouv.fr/travail-rdv>;
- Le courrier ou courriel : <https://occitanie.dreets.gouv.fr/travail-info>.



Chiffres 2025

55 690 demandes

74 % portent sur le contrat de travail (embauche, salaire, congés, rupture du contrat...)

8,5 % sur la maladie, les accidents du travail ou l'inaptitude

5 % sur la santé sécurité au travail (dont la moitié sur la souffrance au travail)

Les rendez-vous en présentiel représentent 23 % de l'activité et permettent de traiter des situations plus complexes. Le téléphone représente 61 % et le courriel 16 %.

Une démarche d'aller-vers pour répondre au mieux aux besoins des usagers

Une présence sur de nombreux forums dans le Tarn

Afin de favoriser la diffusion du droit du travail, le service de renseignement en droit du travail du Tarn a fait le choix d'aller au-devant des salariés et travailleurs indépendants :

- réunion d'information en soirée sur la réglementation du travail auprès des assistantes maternelles ;
- forum annuel des jobs d'été à la mission locale sud ;
- journée de rentrée des maîtres d'apprentissage au CFPPA agricole et horticole de Fonlabour, afin de répondre aux questions des maîtres d'apprentissage, des chefs d'entreprise et des apprentis sur la réglementation du travail, en particulier dans le secteur agricole et sur les thématiques de la sécurité au travail ;
- forum des salariés agricoles du Tarn le 21 novembre 2025 ;
- forum organisé par le réseau petite enfance de la Communauté d'agglomération de l'Albigeois fin novembre 2025.

En Haute-Garonne, des actions d'information des jeunes sur la santé et la sécurité au travail

Le service de renseignement en droit du travail (SRDT) de la Haute-Garonne est très engagé pour informer et sensibiliser les jeunes en formation sur leurs droits et les règles essentielles de sécurité au travail.

Tout au long de l'année 2025 des sessions collectives ont été organisées dans les CFA, lycées professionnels.

Ces interventions sont préparées en partenariat avec les chefs d'établissement, et généralement avec les médiateurs de l'apprentissage et les chargés de relations entreprises, afin d'adapter les contenus aux besoins des élèves.

Les échanges permettent de rappeler que le droit du travail protège la santé physique et mentale des salariés, en imposant des règles sur la durée du travail, le repos, la rémunération et la prévention des risques.

Les apprenants sont également informés sur les acteurs et dispositifs mobilisables en cas de difficulté.

En Tarn-et-Garonne, des échanges avec des demandeurs d'emploi candidats à l'insertion par l'activité économique (IAE)

Une intervention a été effectuée par le service de renseignement en droit du travail de Tarn-et-Garonne le 10 février 2025 auprès de demandeurs d'emploi très éloignés du marché du travail, soutenus par les associations de l'IAE, dans le cadre d'un sas préparatoire à l'entrée en IAE. La présentation portait sur les relations individuelles du contrat de travail, le contrat d'insertion, le rôle et les missions de l'inspection du travail et la santé et sécurité au travail.

Des visio-rendez-vous dans les locaux des France Services du Vigan et de Bagnols-sur-Cèze

Depuis septembre 2025, des visio-rendez-vous avec le service renseignements en droit du travail sont proposées dans les locaux des **France Services du Vigan et de Bagnols-sur-Cèze**. Cette expérimentation vise à faciliter l'accès au droit du travail des usagers de territoires éloignés de Nîmes, améliorer la qualité de leur accompagnement et réduire les déplacements.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DREETS Occitanie

1, place Emile Blouin
CS 90007
31952 Toulouse cedex 9

<https://occitanie.dreets.gouv.fr>