

À la Une 01

Santé au travail :
une nouvelle impulsion

**Relations individuelles
au travail 04**

Rupture de contrat,
prud'hommes : des salariés
en mal d'assistance

**Prestations de service
internationales 06**

Amendes administratives
contre les fraudes
au détachement

**Lutte contre
le travail illégal 07**

Les entreprises du paysage,
l'Etat et la MSA se mobilisent

Édito

La Direccte a pour mission de contribuer à l'effectivité du droit du travail dans les entreprises par des actions d'information, d'accompagnement des acteurs et de contrôle.

Ce numéro présente des exemples de ces enjeux communs pour les travailleurs et les entreprises.

Enjeu d'amélioration des conditions de travail qui est aussi un des moyens de fidéliser les salariés. Les actions du « plan régional santé au travail » mettent l'accent sur l'accompagnement des entreprises dans la prévention primaire des risques, la qualité de vie au travail et le maintien dans l'emploi.

Enjeu d'application et de respect des droits individuels des salariés en garantissant l'assistance des salariés dans la défense de leurs droits devant les juridictions prud'homales.

Enjeu de l'emploi : le détachement dans le cadre de la prestation de service internationale (PSI) est légal à condition de respecter des règles du droit du travail. Lutter, notamment par des sanctions administratives, contre la fraude à la PSI génératrice d'une concurrence sociale déloyale, c'est offrir une garantie aux entreprises respectueuses des règles.

Hugues Gourdin-Bertin
Responsable par intérim
du Pôle « Travail » de la DIRECCTE
Centre-Val de Loire

À LA UNE

**Santé au travail :
une nouvelle impulsion**



Credit photo : Fotolia - Alexander Rath

Le 3^{ème} plan régional santé au travail (PRST) a été élaboré en prenant en compte les orientations du plan national 2016-2020 et les spécificités de la région Centre-Val de Loire en matière d'emploi. Coordonné par la Direccte, sa construction a impliqué tous les acteurs de l'entreprise, notamment les partenaires sociaux, ainsi que les préventeurs. Le plan fixe des objectifs et des moyens en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail. Explications.

Si le troisième plan national santé au travail a été construit dans la continuité des deux plans précédents, il est cependant marqué par une nouvelle dynamique, du fait de la plus grande implication des partenaires sociaux dans son élaboration. Il affiche également une forte ambition dans le développement de la prévention primaire, visant à identifier les risques professionnels pour mieux les réduire voire les éliminer avant qu'ils n'influent sur la santé des salariés. Ces deux orientations sont également présentes dans le troisième plan régional santé au travail (PRST 3) en cours de finalisation. Ce plan sera présenté au futur Comité régional d'orientation des conditions de travail (Croct), dont la création doit être instituée par décret, et qui rassemble les acteurs concernés par les conditions de travail, notamment Direccte, Mutualité sociale agricole (MSA), Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat), Organisme professionnel de prévention du BTP (OPPBT), Association régionale de l'amélioration des conditions de travail (Aract), services de santé au travail et partenaires sociaux (organisations patronales et syndicats).



➤ Un partenariat renforcé

La création du Croct remplaçant le Comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP) et le renforcement de ses compétences en matière de conditions de travail est l'aboutissement du travail mené au niveau national dans le cadre du Coct (Conseil d'orientation des conditions de travail) par les partenaires sociaux. En Centre-Val de Loire, ceux-ci ont été associés à l'élaboration du PRST 3. Ainsi, dès la réunion du CRPRP du 1^{er} juillet 2016, le bilan du plan régional 2010-2014 mais aussi le cadre structurant du nouveau plan leur ont été présentés.

Un diagnostic partagé

« Lors de la réunion du 1^{er} juillet, nous avons dressé devant les participants un diagnostic qu'ils ont pu amender afin que nous puissions mieux appréhender les enjeux du territoire pour mieux cibler les actions », explique Hugues Gourdin-Bertin, Directeur adjoint du travail à la Direccte. Réalisé par le Service d'études statistiques et d'évaluation de la Direccte Centre Val de Loire et par l'Association prévention et santé au travail de la région Centre-Val de Loire, ce diagnostic fait apparaître des spécificités régionales : un taux de fréquence d'accidents du travail plus élevé qu'au niveau national (25,4 dans la région contre 22,9 au niveau national) mais avec des indices de gravité moins élevés ; poids de l'intérim (4,1 intérimaires pour 100 salariés dans la région contre 3 au niveau national) ; poids des très petites entreprises (TPE) qui représentent 79 % des établissements de la région ; des secteurs d'activité présentant une part élevée de salariés exposés aux risques professionnels : construction, fabrication de denrée alimentaires/

boissons/produits à base de tabac, fabrication de produits en caoutchouc, plastiques ou minéraux non métalliques, métallurgie, hébergement/restauration, activités pour la santé humaine, hébergement médico-social/action sociale sans hébergement...

« Des groupes de travail, avec les partenaires sociaux, ont été réunis en septembre et octobre 2016 »

Sur la base du diagnostic régional et des axes de travail du PST 3, des enjeux ont été identifiés : les conditions de travail dans les TPE ; le risque chimique ; les chutes de hauteur et l'amiante ; l'usure professionnelle liée aux facteurs de troubles musculo-squelettiques (TMS) ; l'usure professionnelle liée aux risques psychosociaux (RPS) ; les intérimaires et les jeunes embauchés ; la qualité de vie au travail et le maintien dans l'emploi. Des groupes de travail, avec les partenaires sociaux, ont été réunis en septembre et octobre afin de finaliser les fiches actions qui permettront de progresser dans chacun des domaines identifiés comme prioritaires.

Développer la culture de prévention dans les TPE

La prise en compte des problématiques spécifiques des TPE et leur accompagnement dans l'application effective du droit du travail figurent parmi les priorités nationales et la démarche comprend nécessairement la santé et la sécurité des salariés des TPE. En effet, les TPE ne disposent pas ou peu de compétences spécialisées dans ce domaine, ni de représentants du personnel. Le chef d'entreprise manque aussi souvent de disponibilité pour appréhender cette problématique. En région Centre-Val de Loire, près de 21 % des salariés sont employés par des établissements de moins de 10 salariés. Dans ce contexte, il s'agit de concevoir des actions ciblées, au plus près des besoins

et des préoccupations des TPE. Ainsi, le PRST 3 prévoit d'outiller et d'accompagner les TPE dans leur démarche d'évaluation des risques. L'objectif est d'aboutir pour chacune d'elles à l'élaboration d'un document unique d'évaluation des risques professionnels puis à la mise en place d'un plan d'action de prévention.

Et compte tenu du nombre TPE, il s'agit de développer un réseau d'acteurs relais, en étroite collaboration avec les branches professionnelles, pour proposer un appui aux entreprises qui s'engagent dans la démarche.

Prévenir le risque chimique



Crédit Photo : Fotolia - Temistocle Lucarelli

« La démarche de prévention de ce risque n'est pas nouvelle », rappelle Elodie Devin, ingénieur de prévention à la Direccte. « Elle vise à réduire l'exposition aux agents cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) via plusieurs pistes : substitution des agents les plus dangereux, déploiement de dispositifs d'aération et d'assainissement efficaces ou encore prévention autour de risques émergents tels que les nanomatériaux ou les perturbateurs endocriniens. »

Ainsi, un travail mené à l'échelle nationale avec les branches professionnelles vise à promouvoir l'utilisation par les entreprises de l'outil SEIRICH, développé par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), en partenariat avec la Direction générale du travail, la Direction des risques professionnels (Cnamts, Carsat et Cramif) et plusieurs organisations professionnelles (1). SEIRICH aide les entreprises à évaluer leur risque chimique et les informe sur les démarches de prévention et leurs obligations réglementaires. Une démarche nationale dans laquelle s'inscrit le PRST 3 en Centre-Val de Loire. Pour faciliter la substitution des produits CMR par d'autres produits moins nocifs,

« Le chef d'entreprise a tout intérêt à agir sur les risques professionnels »

Yves Tomasi, Secrétaire général de l'UPA Centre-Val de Loire

« Le renforcement du volet prévention primaire ne peut qu'être bénéfique. Dans l'artisanat, les chefs d'entreprise participent à la production comme les salariés et le lien humain est très fort : si un salarié se blesse, l'impact sur la production est direct. Aussi, le chef d'entreprise a tout intérêt à intégrer la démarche et les dispositifs de prévention, à agir sur les risques professionnels pour les faire baisser. C'est une démarche dans laquelle les branches se sont engagées avec un objectif de pédagogie et de pragmatisme : prendre en compte le processus de production

propre à l'entreprise pour évaluer les risques et proposer des solutions. La prévention devient alors un élément de valorisation de la production de l'entreprise. La participation des branches est essentielle car ce sont elles qui connaissent le mieux les spécificités de chaque métier et qui peuvent proposer les outils les plus adaptés. La démarche partenariale qui s'est engagée devrait contribuer à renforcer le pragmatisme et la cohérence entre les outils développés par les branches et par les préventeurs. »



Crédit Photo : Fotolia

le plan régional prévoit une organisation spécifique impliquant l'inspection du travail et ses partenaires, afin de collecter les informations concernant des solutions de substitution mises en place dans des entreprises : une centralisation des pratiques pour inciter d'autres à faire de même. Il est prévu qu'un site internet, www.substitution-cmr.fr porté par l'Anses (2), rassemble toutes ces informations et les mette à la disposition des entreprises.

De même, une coordination des moyens devrait contribuer à développer la mise en place de dispositifs d'aération et d'assainissement dont l'efficacité serait garantie. Parce que le sujet est particulièrement complexe à appréhender, compte tenu de la multiplicité des situations, le PRST 3 envisage de cibler un métier en particulier et d'engager un travail d'accompagnement des entreprises dans le choix des dispositifs et le suivi de leur impact.

Enfin, face aux risques émergents liés aux perturbateurs endocriniens, les partenaires institutionnels expriment leur volonté commune de mieux cerner les risques d'exposition en identifiant les situations exposantes puis en informant les secteurs concernés.

Diminuer les accidents de travail dans le BTP

Dans le domaine du BTP, les actions se focaliseront sur la conception des lieux de travail, la coordination des chantiers, la prévention des risques d'exposition à l'amiante et de chutes de hauteur. Ce dernier risque, inscrit dans le plan précédent, demeure aujourd'hui l'une des premières causes d'accidents du travail, notamment dans le BTP. « L'action du PRST 3 visera à poursuivre et à élargir la sensibilisa-

« Outiller et accompagner les TPE dans leur démarche d'évaluation des risques »

tion des acteurs de l'entreprise au risque de chutes de hauteur », précise Mustafa El Fater, ingénieur de prévention à la Direccte. « Ainsi, la campagne d'information engagée en 2014 dans le cadre du plan national 2010-2014 sera orientée prioritairement vers les TPE-PME. Elle incitera les professionnels concernés à faire preuve d'une vigilance accrue et à faire évoluer leurs pratiques durablement afin de limiter les accidents. » De même, un travail sur la conception des chantiers et leur coordination devra permettre de renforcer la sécurité sur les chantiers, en impliquant l'ensemble des parties prenantes.

Dans le domaine de l'exposition à l'amiante, le PRST 3 ciblera la sensibilisation des acteurs (maîtres d'ouvrages, donneurs d'ordres et entreprises) à la prise en compte de ce risque. Celui-ci peut être présent lors des travaux de retrait ou d'encapsulation d'amiante mais aussi dans le cadre des interventions sur des matériaux ou des équipements susceptibles de provoquer l'émission des fibres d'amiante (maintenance, perçage...).

Un plan opérationnel en 2017

C'est après la validation par le Croct que sera finalisé le PRST 3, au début de l'année 2017. Sa version exhaustive sera disponible sur Internet et une version synthétisée sera éditée et diffusée largement.

Camille Jaunet

(1) : le Conseil national des professionnels de l'automobile (CNPAA), le Syndicat national des industries des peintures, enduits et vernis, l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), et l'Union des industries chimiques (UIC).

(2) : Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail.

« Redonner à la prévention primaire, une place primordiale »

François Bidet, responsable santé-travail à la CFDT



« Le travail réalisé par le Croct depuis quelques années a permis de faire émerger de vrais sujets en matière de conditions de travail et de santé au travail. L'idée est de retrouver une même collaboration dans les régions, comme le prévoit le troisième axe du PST. Cela devrait contribuer à renforcer la cohérence des actions et des acteurs au service de la santé au travail. Autre point positif dans l'élaboration de ce plan, c'est la volonté conjointe de redonner à la prévention primaire une place primordiale. C'est un élément essentiel dans le contexte actuel de recul de l'âge de départ à la retraite. Les réponses doivent s'inscrire dans un schéma comportant des réponses immédiates et de long terme comme la prise en compte de problématiques de santé au travail ayant des répercussions de santé publique dans les enseignements dispensés aux générations futures de travailleurs. Pour notre part, nous avons essayé de participer à toutes les réunions régionales où nous étions invités et d'être force de proposition. Nous allons suivre avec une vigilance particulière certaines problématiques qui nous semblent incontournables : l'usure au travail, la désinsertion professionnelle, les risques chimiques et notamment l'exposition aux CMR et aux perturbateurs endocriniens. Pour toutes ces questions, le PRST 3 est un lieu de négociation et d'animation où les partenaires sociaux sont appelés à prendre toute leur responsabilité. C'est une chance de pouvoir changer les mentalités et de le faire durablement. »

Rupture de contrat, prud'hommes : des salariés en mal d'assistance

En cas de convocation à un entretien préalable au licenciement ou à une rupture conventionnelle, un salarié d'une entreprise dépourvue d'institutions représentatives du personnel peut se faire assister gratuitement par un conseiller des salariés. De même, depuis août dernier, tout salarié souhaitant engager une procédure devant les conseils de prud'hommes peut solliciter le recours à un défenseur syndical. Décryptage de ces deux dispositifs censés renforcer les droits du salarié.

Toute personne, en activité ou en retraite, quelle que soit sa catégorie socio-professionnelle, peut briguer un mandat de conseiller du salarié (CS) d'une durée de 3 ans reconductible. Elle doit simplement justifier d'une expérience des relations professionnelles et d'une certaine connaissance du droit social. Si aucune adhésion à un syndicat n'est obligatoire, dans les faits, celle-ci s'avère être quasi systématique. Ainsi, sur les listes départementales de conseillers que la Direccte met en ligne sur son site internet, apparaît à côté de chaque nom l'acronyme de l'organisation syndicale à laquelle appartient le conseiller.

« Tous les 3 ans, je demande aux syndicats de mettre à jour leur liste de conseillers » précise Muriel De-Bus, responsable de l'établissement des listes à l'Unité départementale de la Direccte en Indre-et-Loire. « Résultat : tous nos conseillers sont adhérents à un syndicat sauf un qui est avocat ».

Apaiser les tensions

Qu'est-ce qui motive ces hommes et ces femmes à assister, à titre quasi bénévole, des salariés qu'ils ne connaissent pas et qui souvent ne leur donnent même pas de nouvelles une fois passé l'entretien avec leur employeur ? Sans doute bien sûr un intérêt pour les questions juridiques et sociales, mais aussi et surtout la satisfaction d'avoir pu favoriser, dans leur rôle de conciliateur, un échange équilibré entre employeur et salarié. « Ce dernier nous appelle au dernier moment. Il est stressé car souvent il ne connaît pas les motifs exacts de sa convocation » témoigne Serge Cabanel, retraité et conseiller, adhérent à la CGT. « Or, je constate que ma seule présence permet de diminuer les tensions et de fluidifier l'expression de chacun. Après l'entretien, ils me disent qu'ils n'ont pas reconnu leur patron ». Autre motif de soulagement : avoir pu éviter le licenciement. « Un salarié que j'ai assisté récemment n'a eu, in fine, qu'un avertissement car il s'est bien défendu et je l'ai aidé à trouver les bons arguments ».

Parfois, les conseillers du salarié (CS) ne sont pas toujours les bienvenus. « Un jour à Buzançais, un chef d'entreprise m'a clairement indiqué que je n'avais rien à faire ici » se rappelle Christian Wattecamp, CS et secrétaire général de l'union départementale FO de l'Indre. Heureusement, la plupart du temps, le simple fait de présenter la carte officielle de conseiller,

« Les conseillés des salariés ne sont pas toujours les bienvenus dans l'entreprise »

délivrée par la Direccte, apaise le climat. Mais ponctuellement, cela peut dégénérer. « Des collègues se sont déjà fait agressés verbalement. Dans ce cas, nous le signalons à la Direccte car l'entrave à un CS dans l'exercice de ses missions est punie par la loi. Mais nous n'avons pas eu de retour sur les suites données par l'inspection du travail ».

Ruptures conventionnelles : peu de sollicitations

Si la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement doit spécifier au salarié la possibilité de se faire assister par un CS, en revanche rien n'est impératif pour l'entretien relatif à une rupture conventionnelle (RC). Résultat : les cas de saisine d'un conseiller pour une RC sont rares. Ils ne concernaient en 2014 en Indre et Loire que 14% des 259 interventions annuelles réalisées par les conseillers. « Les modalités de rupture conventionnelle sont souvent définies à l'avance entre l'employeur et le salarié » observe Christian Wattecamp. « Nous intervenons surtout pour vérifier que l'indemnité prévue n'est pas inférieure au montant minimal légal et rappelons que le salarié dispose d'un délai de rétractation de 15 jours à compter de la signature de la RC ».

Si le conseiller a bien une mission d'assistance et de conseil, il a aussi un rôle de témoin. Ainsi, il arrive qu'il ait à établir une attestation dans laquelle il rapporte les propos de l'employeur afin que le salarié puisse l'utiliser le cas échéant devant les Prud'hommes. Certains syndicats recommandent même aux CS d'établir un compte-rendu détaillé de l'entretien « permettant de constater le déroulement de celui-ci, les faits évoqués et les explications des parties » (1).

Si le conseiller a bien une mission d'assistance et de conseil, il a aussi un rôle de témoin. Ainsi, il arrive qu'il ait à établir une attestation dans laquelle il rapporte les propos de l'employeur afin que le salarié puisse l'utiliser le cas échéant devant les Prud'hommes. Certains syndicats recommandent même aux CS d'établir un compte-rendu détaillé de l'entretien « permettant de constater le déroulement de celui-ci, les faits évoqués et les explications des parties » (1).

« permettant de constater le déroulement de celui-ci, les faits évoqués et les explications des parties » (1).

Des moyens insuffisants ?

Problème : la loi ne prévoit pas d'accorder un crédit d'heures spécifique dédié à la rédaction d'un tel compte-rendu, ni même à la préparation de l'entretien avec le salarié. Le crédit d'heures ne concerne que le temps passé lors de l'entretien. Cette question de manque de moyens revient fréquemment lors des rencontres annuelles des conseillers organisées par les unités départementales de la Direccte. « C'est l'occasion de faire le bilan annuel de leurs interventions et de faire un point



sur l'actualité juridique et sociale ainsi que sur l'action de l'inspection du travail » note Muriel De-Bus. Certains conseillers ont exprimé lors de ces réunions leur souhait de disposer de ressources juridiques (code du travail, jurisprudence...) et de bénéficier de plus de formation. « J'assiste à une ou deux journées de formation par an au titre du congé de formation économique, social et syndical » témoigne Serge Cabanel. « Mais c'est insuffisant au regard des évolutions incessantes du droit du travail ».

La nouvelle donne des défenseurs syndicaux

En cas de contentieux devant le Conseil des Prud'hommes, un salarié pouvait se faire assister jusqu'à l'été dernier par un salarié de sa branche, un avocat mais aussi par un délégué, permanent ou non, d'un syndicat. Désormais, depuis le 1^{er} août 2016 (2), il peut aussi faire appel à un Défenseur syndical (DS). La Direccte a ainsi mis en ligne le 20 août dernier une liste régionale de 151 DS établie à partir des propositions nominatives de candidatures que lui ont transmises les organisations de salariés représentatives. « C'est une vraie avancée » souligne Joël Philippe, responsable juridique à l'UD CFDT du Loiret. « Le DS dispose en effet chaque mois de 10 heures au maximum d'absences autorisées et il peut se prévaloir du statut de salarié protégé » (voir ci-dessous). Insuffisant selon la CGT pour qui ce crédit d'heures ne permet pas d'exercer sérieusement un mandat de DS quand on sait qu'il comprend les entretiens avec le salarié, la préparation du dossier,

« Devant la Cour d'appel, le recours à un avocat ou à un défenseur syndical devient obligatoire.

les temps de trajet et de plaidoirie. Et ce d'autant que la loi Macron (3) a introduit une nouvelle procédure prud'homale qui fait obligation pour le salarié de déposer une requête écrite détaillée et définitive aux fins de saisine du Conseil des Prud'hommes. « Auparavant, on avait la possibilité au cours de la procédure de déposer de nouveaux chefs de demande ou de les modifier » explique Joël Philippe. « Désormais, une fois la requête enregistrée, les demandes du salarié ne peuvent plus être complétées ultérieurement. De plus, la requête doit inclure, sous peine de nullité, l'ensemble des pièces justifiant les réclamations du salarié ».

A l'évidence, ce nouveau mode de saisine restreint la simplicité d'accès aux Prud'hommes. Dans ce contexte, on peut penser que beaucoup de salariés préféreront ne pas prendre de risque et choisiront de se faire conseiller par un avocat ou un DS qui rédigera la requête et veillera à sa régularité.

D'ailleurs, devant la Cour d'appel, le recours à un avocat ou un DS devient obligatoire. Il en résulte que les défenseurs syndicaux pourront être sollicités sans avoir suivi le dossier en première instance. « Si le dossier est mal engagé, on ne pourra pas faire grand-chose » note Joël Philippe. « Cela risque aussi d'être très chronophage et on sera peut-être amené à sous-traiter à l'avenir des affaires à un avocat ». Même son de cloche à l'UD FO de Châteauroux. « Pour la Cour d'appel, les dossiers sont de plus en plus lourds et avec les UD du Cher et de la Nièvre, nous allons sans doute prendre un avocat auprès de la Cour d'appel de Bourges » indique Christian Wattecamps.

Enfin demeure la question de la responsabilité du DS. Car il est déjà arrivé qu'un justiciable se retourne contre son défenseur si ce dernier commet des erreurs d'appréciation ou de procédures qui lui ont porté préjudice. Cette crainte fait dire à Thierry Viseux, responsable juridique régional CFDT, que son syndicat, qui est en train de définir une politique juridique régionale interprofessionnelle, n'a pas encore tranché sur le fait de savoir si ses DS privilégieront ou non les demandes d'assistance ou de représentation des adhérents CFDT.

Pierre Dussin

(1) : Circulaire DRT 91/16 du 5 mai 1991

(2) : Loi Macron du 6 août 2015 et son décret d'application du 20 juillet 2016

(3) : Décret N° 2016-660 du 25 mai 2016

Quels sont les moyens accordés aux conseillers du salarié et aux défenseurs syndicaux ?

Le conseiller du salarié dispose :

- d'une attestation individuelle de conseil du salarié (carte) délivrée par la Direccte.
- d'un crédit d'heures de 15 heures par mois pour exercer sa mission s'il est salarié d'une entreprise d'au moins 11 salariés. Ces heures d'absence sont considérées et payées comme temps de travail par l'employeur à qui l'Etat rembourse le montant versé à ce titre. Les frais de déplacement et de repas liés à son intervention sont également remboursés par la Direccte.
- d'une indemnité forfaitaire annuelle de 40 euros s'il a effectué au moins 4 interventions au cours de l'année civile.

- d'un accès privilégié à la formation dans le cadre d'un congé de formation économique, social et syndical.

Le défenseur syndical bénéficie :

- d'un crédit légal de 10 heures d'absence au maximum par mois pour exercer ses fonctions s'il est salarié d'une entreprise d'au moins 11 salariés. Ces heures sont considérées et payées comme temps de travail par l'employeur à qui l'Etat rembourse le montant versé à ce titre.
- du droit de s'absenter pour suivre une formation dans la limite de 2 semaines par période de 4 ans.



Amendes administratives contre les fraudes au détachement

La loi Macron d'août 2015 et la loi travail d'août 2016 ont renforcé l'arsenal des sanctions applicables contre les détachements illégaux de salariés étrangers. En Centre-Val de Loire, 32 amendes administratives d'un montant total de 168 000 euros ont été notifiées par la Direccte depuis fin 2015 à des prestataires étrangers ou à des donneurs d'ordre français ne respectant pas la législation.

Tout employeur établi à l'étranger souhaitant effectuer une prestation de service sur le territoire français doit transmettre à l'inspection du travail, avant le début de son intervention, une déclaration préalable de détachement de salarié ainsi que les coordonnées du représentant de son entreprise en France. Le non-respect de cette obligation instaurée par la loi Savary de juillet 2014 peut être sanctionné par une amende administrative d'un montant de 2000 euros maximum par salarié avec un plafond que la loi Macron a porté à 500 000 euros. « La majorité des 22 amendes adressées à ce jour à des sociétés étrangères intervenant dans notre région concernent ce défaut de déclaration ou de désignation de représentant » observe Aurélie Fernandez, responsable de l'Unité régional d'appui et de contrôle du travail illégal (URACTI). « Mais depuis octobre dernier, les prestataires étrangers doivent saisir leur déclaration en ligne sur un site dédié sipsi.travail.gouv.fr. On peut donc espérer qu'avec cette procédure dématérialisée et le nombre croissant d'amendes infligées, ils respecteront davantage leur obligation de déclaration ». Par ailleurs, depuis quelques mois, des amendes ont aussi été notifiées pour défaut de présentation de documents exigibles. En effet, l'inspection du travail peut demander la présentation des bulletins de paie, des certificats de visites médicales, des justificatifs de couverture sociale... relatifs aux salariés détachés et c'est là parfois que le bât blesse.

Des obligations accrues pour les donneurs d'ordre

La loi Macron a imposé au donneur d'ordre (ou au maître d'ouvrage) d'adresser à l'inspection du travail dans les 48 heures suivant le début du détachement une déclaration subsidiaire lorsque le prestataire de service étranger ne lui a pas remis une copie de sa déclaration préalable (1). Dix amendes administratives ont été infligées dans ce cadre à des donneurs d'ordre en Centre-Val de Loire.

« En début d'année, certains d'entre eux nous disaient ne pas avoir été informés de ces nouvelles obligations ; d'autres n'ont



Crédit Photo : Fotolia

pas hésité à nous transmettre des déclarations antidatées » se souvient Lucas Ledaut, contrôleur à l'URACTI. « Suite à la notification d'amendes, des donneurs d'ordre importants ont eu peur des préjudices potentiels en terme d'image et m'ont indiqué qu'ils cesseraient désormais tout recours à des sociétés étrangères ». Par ailleurs, il existe aussi la possibilité de suspendre provisoirement une prestation de services internationale (PSI) lorsqu'un maître d'ouvrage ne respecte pas les règles de base du droit du travail en matière de salaires, de durée du travail, de conditions d'hébergement... Cette procédure a été initiée en Indre et Loire mais n'est pas allée à son terme, l'entreprise ayant choisi de régulariser rapidement sa situation. Bref, on le voit, ce nouvel arsenal répressif commence à être dissuasif d'autant que la loi travail va contraindre prochainement (2) le maître d'ouvrage à vérifier que les déclarations de détachement ont bien été établies par tous ses sous-traitants, directs mais aussi indirects.

Le montant des amendes à l'appréciation de l'administration

« Les amendes concernent à 90% les secteurs de l'agriculture et du BTP » note Laurent Trivaleu inspecteur du travail en charge du suivi des sanctions administratives prises en matière de PSI. « Pour évaluer leur montant, nous tenons compte

de la situation financière de l'entreprise, mais aussi de la gravité du manquement et du comportement de son auteur (3). Un employeur faisant preuve à l'évidence de mauvaise foi pourra être davantage sanctionné. De même, ce n'est pas la même chose si la fraude concerne une prestation de plusieurs mois ou simplement de quelques jours. Des critères précis ont été définis pour concilier individualisation de l'amende et égalité de traitement ».

Lorsque la Direccte signale à l'entreprise qu'elle envisage de lui infliger une amende, cette dernière dispose de 15 jours pour faire part à l'administration de ses remarques. Passé ce délai, la décision du Directeur régional de la Direccte ne peut donner lieu qu'à un recours contentieux devant le tribunal administratif. Suite à des dysfonctionnements informatiques, les premiers recouvrements des amendes ont tardé à être mis en œuvre. C'est chose faite dorénavant depuis octobre dernier. Il faudra attendre 2017 pour en apprécier leur réel impact.

Pierre DUSSIN

(1) : Décret N° 2016-27 du 19 janvier 2016 relatif aux obligations des maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre dans le cadre des PSI

(2) : Articles L. 1262-4-1 et L. 1264-2CT [décret en attente de publication]

(3) : Article L1264-3 du code du travail

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

Les entreprises du paysage , l'Etat et la MSA se mobilisent

Le 8 septembre 2016 au domaine de Chamerolles (45), Michèle Guillot, Présidente de l'UNEP (1) Centre-Limousin signait avec les directeurs de la Direccte et des MSA Beauce Cœur-de-Loire et Berry-Touraine, une convention régionale de partenariat pour lutter contre le travail illégal, à l'occasion du Forum annuel des professionnels du paysage.



En région Centre-Val de Loire, en 2015, le secteur totalisait 1230 entreprises employant 2850 salariés pour un chiffre d'affaires de 245 millions (identique à celui de 2012). De 2012 à 2014, 150 pertes nettes d'emplois salariés ont été enregistrées. Le secteur, composé d'entreprises de petite taille (en moyenne 2,3 salariés) stagne. Dans ce contexte, le travail illégal met en danger son équilibre.

Les particuliers constituent la première clientèle (48% du chiffre d'affaires) et les entreprises de services à la personne représentent 48% des entreprises du secteur.

Un travail illégal protéiforme

Le travail illégal se développe sous plusieurs formes :

- les activités dissimulées, notamment des activités non conformes à la réglementation sur le service à la personne rémunérées par des CESU bancaires,
- les activités du paysage sous le régime de l'Autoentrepreneur (Micro entrepreneur) non éligible aux métiers relevant de la Mutualité Sociale Agricole,
- les entreprises déclarées qui réalisent des travaux de services à la personne hors cadre réglementaire,
- la non déclaration de salariés auprès de la Mutualité Sociale Agricole,
- le cumul irrégulier d'emplois.

Mobilisation de la branche et des pouvoirs publics

La convention régionale de partenariat prévoit un plan d'action piloté conjointement par les 3 signataires afin d'informer, de prévenir et de lutter efficacement contre toute forme de travail illégal.

L'UNEP s'engage notamment à informer ses entreprises adhérentes de leurs droits et obligations et à signaler à la DIRECCTE les situations irrégulières observées sur le terrain. La MSA sensibilisera les entreprises aux risques encourus en cas de travail illégal, mènera des actions de contrôle et engagera si nécessaire des procédures judiciaires en cas d'infraction. Enfin la Direccte réalisera une plaquette d'information sur le « travail illégal au jardin » et rendra compte aux signataires et aux CODAF (comités opérationnels départementaux anti-fraude) des contrôles opérés et des procès-verbaux dressés le cas échéant.

(1) Union nationale des entreprises du paysage

EN BREF

La prévention des risques professionnels au cœur des Drives

Les préventeurs des risques professionnels en région Centre-Val de Loire (APST Centre, ARACT, Carsat, Direccte, Services de Santé au Travail) ont décidé de mener une enquête régionale sur l'activité des Drives en décembre 2011.

À partir de celle-ci, 2 brochures destinées aux employeurs et salariés de Drives ont été réalisées afin de les aider à mettre en œuvre une démarche de prévention des risques adaptée à leur activité.



Le licenciement du salarié du particulier employeur

Les services départementaux « renseignements droit du travail » de la Direccte enregistrent un grand nombre de demandes relatives à la rupture d'un contrat de travail entre un salarié et un particulier employeur. Ce guide pratique vient donc d'être actualisé et réédité. Il explique de manière concrète les étapes à respecter : convocation à l'entretien préalable, remise des documents de fin de contrat...



PUBLICATIONS

Réussir l'acquisition d'une machine ou d'un équipement de travail

Brochure INRS
Réf. ED 6231 – mai 2016

Acquérir une machine ou un équipement de production ne se limite pas à la comparaison de performances techniques et de prix. Il convient aussi d'intégrer dans les critères de choix la santé et la sécurité des utilisateurs, les exigences techniques de la future machine et les usages attendus.



10 questions pour évaluer la charge de travail

Guide de l'anact – octobre 2016

La perception que chacun a de sa propre charge de travail peut varier fortement. Il est nécessaire pour l'entreprise d'en faire un objet d'analyse et de discussion afin de s'accorder sur les déterminants de cette charge. Il devient alors possible de construire collectivement des solutions concrètes de régulation préservant santé des salariés et compétitivité de l'entreprise.



Le dialogue social dans les très petites entreprises

Ministère du travail, DARES
Résultats N°62 – novembre 2016

Dans une liste de quatre thèmes majeurs des relations professionnelles (salaires, emploi, conditions de travail, temps de travail), les salariés ont été associés collectivement aux prises de décisions sur au moins l'un des thèmes dans 28 % des TPE employant de 2 à 9 salariés en 2012.

Directeur de publication : Patrice Greliche,
Directeur régional de la DIRECCTE Centre-Val de Loire
Rédaction et coordination éditoriale :
Camille Jaunet et Pierre Dussin
Crédit photo : Fotolia.com, Ministère du travail
Maquette graphique : www.goodby.fr

KIOSQUE

Election syndicale TPE : nouveau calendrier du 30 décembre au 13 janvier 2017

Le Ministère du travail a décidé de reporter d'un mois les dates des élections syndicales dans les très petites entreprises (TPE, moins de 11 salariés) qui se dérouleront désormais du 30 décembre au 13 janvier 2017.

Plus de 160 000 salariés en région Centre-val de Loire sont appelés à voter durant ces 15 jours par internet ou courrier pour désigner les syndicats qui les représenteront les 4 prochaines années.

Ce scrutin contribuera également à désigner les conseillers prud'hommes du collège salarié et les représentants de salariés qui siègeront dans les futures commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

Un scrutin simple et adapté aux salariés de TPE

Tous les salariés de plus de 16 ans (dont les apprentis) peuvent voter, et ce, quelle que soit leur nationalité. L'inscription sur la liste électorale est automatique.

Les électeurs recevront courant décembre par courrier à leur domicile le matériel de vote (professions de foi des 22 organisations syndicales candidates en Centre-Val de Loire) leur permettant de voter soit par correspondance, soit par internet. Grâce à un identifiant et un mot de passe qui sera communiqué dans le courrier, ils pourront s'identifier sur le site dédié : election-tpe.travail.gouv.fr.



Les artisans du BTP partagent leurs pratiques de prévention

Le site du pôle d'innovation pour l'artisanat et les PME du bâtiment (Iris-ST) consacre une nouvelle rubrique à l'échange de bonnes pratiques en matière de sécurité. Baptisée « Bien vu ! », elle donne des exemples de réalisations sur des sujets variés : préparation physique, équipements de protection, équipements de travail, aides à la manutention, équipements de levage, aménagements du poste de travail, organisation, véhicules, déchets. Les artisans ont également la possibilité de proposer leurs actions pour améliorer les conditions de travail et la sécurité.

<http://www.iris-st.org/>



Maîtrise d'ouvrage : un guide pour mieux choisir les coordonnateurs SPS

Publiée en juillet 2016, la norme volontaire française AFNOR P 99-600 constitue un guide de bonnes pratiques de consultation et d'évaluation des offres de coordonnateurs « sécurité et protection de la santé » à l'intention des maîtres d'ouvrage.

Cette norme permet de choisir le coordonnateur SPS grâce à 6 critères de sélection : l'adéquation de la compétence du CSPS avec les caractéristiques de l'opération, l'organisation de la mission, l'appréciation des moyens matériels, la disponibilité d'intervention du candidat, l'analyse des fréquences et des temps de prestations et la qualité de l'offre financière.

Texte intégral sur : www.boutique.afnor.org