

À la Une 01

Mobilisation contre les fraudes à la prestation de services internationale

Accès au droit 05

Les services de renseignements « droit du travail »

Prévention 07

Travaux dangereux : règles assouplies pour les mineurs

Édito



Deux décrets du 17 avril 2015 assouplissent la réglementation relative au travail des jeunes mineurs en formation professionnelle. Désormais, pour les travaux dangereux, l'employeur fera une déclaration à l'inspection du travail sans demande d'autorisation préalable. Mais n'oublions pas toutefois l'essentiel : l'exécution du travail est conditionnée au respect des règles de sécurité, une machine dangereuse reste une machine dangereuse.

Également dans l'actualité réglementaire, un décret du 30 mars vient renforcer les obligations des entreprises donneuses d'ordres dans le cadre des prestations de service internationales. La lutte contre la fraude aux détachements de salariés est une priorité du ministère du travail. L'inspection du travail y joue un rôle primordial en collaboration avec ses partenaires institutionnels.

Michèle Marchais

Responsable du pôle Travail de la DIRECCTE Centre-Val de Loire

À LA UNE

Mobilisation contre les fraudes à la prestation de services internationale



La loi « Savary » du 10 juillet 2014 et le projet de loi Macron entendent durcir les sanctions envers les entreprises étrangères qui ne respectent pas le cadre légal relatif au détachement de travailleurs en France via une prestation de services internationale (PSI). En n'appliquant pas certaines dispositions prévues par le Code du travail (rémunération, durée du travail...), celles-ci sont accusées de concurrence déloyale. Pour lutter contre ce phénomène, les inspecteurs du travail de la DIRECCTE multiplient les contrôles, notamment dans le BTP en lien avec les Comités opérationnels départementaux anti-fraude.

Depuis la directive européenne de 1996 qui encadre la prestation de service internationale (PSI), les entreprises de l'UE doivent adresser à l'inspection du travail du pays dans lequel elles interviennent une déclaration préalable de détachement de leurs salariés. Un document qui précise la nature de la prestation, l'identité du donneur d'ordre, celles des travailleurs concernés ainsi que leur rémunération brute perçue dans le pays d'accueil. En France, ces déclarations sont transmises à l'Unité territoriale de la DIRECCTE du département où s'effectue la prestation.

Selon la Cour européenne de justice de l'UE, la PSI est autorisée sous réserve qu'elle concerne la réalisation d'un contrat commercial précis, pour une durée limitée liée à l'objet de ce contrat. De surcroît, l'entreprise étrangère prestataire doit exercer une activité réelle au sein de son pays d'établissement de manière « prépondérante et significative ». Enfin, elle est tenue durant la durée du détachement d'appliquer les dispositions légales et conventionnelles du pays d'accueil en termes de rémunération, de durée du travail, de respect des règles d'hygiène et de sécurité...



> Les charges sociales du pays d'origine

Concrètement, le salaire attribué à ces salariés détachés doit être en France équivalent au moins au SMIC ou au minimum conventionnel. Étant entendu que les frais d'hébergement, de nourriture et de transport sont à la charge de l'employeur. En revanche, les charges sociales sont elles, payées dans le pays d'origine de l'entreprise. Et c'est précisément ce qui explique ces dernières années la hausse exponentielle des déclarations de détachement enregistrées par le Ministère du travail. En effet, avec la crise, beaucoup de donneurs d'ordre, tout en respectant le cadre légal, sont allés chercher les prestataires les plus offrants. En l'occurrence, les pays où les taux de cotisations sociales sont moindres, tels le Luxembourg, la Pologne, la Roumanie, le Portugal...

Résultat, en 2013, on a dénombré en région Centre-Val de Loire 8 429 salariés détachés (+ 6 % par rapport à 2012) alors qu'ils n'étaient que... 806 en 2006.

Durcissement des sanctions contre la fraude

Parallèlement, les fraudes à la PSI explosent elles aussi. Entre 220 000 et 300 000 travailleurs étrangers seraient présents sur le territoire français sans avoir fait l'objet d'une déclaration⁽¹⁾. De plus, nombre d'entre eux sont loin d'être rémunérés au SMIC ou au taux conventionnel en vigueur en France. Selon un rapport publié en septembre dernier par la Cour des comptes, le manque à gagner pour les comptes de la Sécurité sociale, si ces emplois étaient occupés par des travailleurs non détachés payés au SMIC, avoisinerait 400 millions d'euros.

Face à cette situation délétère qui ne fait que déstabiliser encore plus certains secteurs d'activité déjà touchés par la crise, tel que le BTP ou les transports routiers, le Gouvernement a décidé de réagir en érigeant le 12 février dernier la lutte contre les fraudes au détachement en priorité absolue. Plusieurs dispositions, incluses dans le projet de loi Macron, visent ainsi à renforcer l'arsenal juridique déjà étoffé par la loi « Savary » pour mieux sanctionner les fraudes (voir encadré page 4). Et l'ensemble des administrations de l'État concernés (Inspection du travail, police et gendarmerie, URSSAF, services fiscaux et douaniers) sont appelées à augmenter le nombre de contrôles opérés conjointement dans le cadre des Comités opérationnels départementaux anti-fraude (CODAF), sous le co-pilotage du Préfet et du procureur de la République.

« Aujourd'hui, il est moins fréquent de découvrir des travailleurs étrangers hébergés dans des conditions indignes ou touchant des salaires de misère »

La DIRECCTE, au cœur des actions de contrôle

« La DIRECCTE est en première ligne dans la lutte contre la fraude à la PSI » observe Michèle Marchais, responsable du Pôle « travail » à la DIRECCTE Centre-Val de Loire. « Suite à la réforme de l'inspection du travail entrée en vigueur fin 2014, nous disposons désormais d'une unité régionale d'appui et de contrôle du travail illégal (URACTI) composée de 3 agents à temps plein qui participent à tous les CODAF et n'hésitent pas à signaler des dossiers laissant présumer d'une fraude ».

Les 95 contrôleurs et inspecteurs du travail de la DIRECCTE, en visite quasi quotidienne dans les entreprises, sont à cet égard bien placés pour identifier des cas potentiellement délictueux. Des soupçons peuvent apparaître suite à un contrôle en cas de non présentation des « déclarations préalables de détachement ». Mais cela peut aussi venir d'une dénonciation ou d'une information recueillie auprès d'un salarié par les agents du service « renseignements droit du travail ».

« Aujourd'hui, il est moins fréquent de découvrir des travailleurs étrangers hébergés dans des conditions indignes ou touchant des salaires de misère » remarque Stanley Fortuna de l'URACTI. « Les entreprises étrangères délinquantes ont professionnalisé leurs pratiques. Dorénavant, elles louent des gîtes ruraux pour héberger leurs salariés et prennent soin de les rémunérer au SMIC. En revanche, elles ne vont pas déclarer toutes les heures de travail effectuées ou leur demanderont de leur reverser une partie de leur salaire en liquide pour payer les frais de logement ou de nourriture ».



Le salaire minimum dans les pays de l'Union européenne

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a réalisé une étude sur les salaires minima en Europe au 1^{er} janvier 2015, d'après les chiffres publiés par Eurostat.

Aujourd'hui, **22 des 28 États membres de l'UE ont instauré un salaire minimum national dans leur pays**. Sur ces 22 pays de l'UE, l'écart varie de 1 à 10. Son montant va de **184 euros par mois en Bulgarie à 1 923 euros au Luxembourg**.

10 États appliquaient un salaire minimum inférieur à 410 euros par mois.

Au 1^{er} janvier 2015, la France était au 6^{ème} rang pour le montant du salaire minimum brut mensuel.

⁽¹⁾ : Rapport du Sénat N°257 - 2013

Des contrôles conjoints plus efficaces

Face à cette situation, les contrôles conjoints opérés avec la gendarmerie (CELTIF*), l'URSSAF, les services fiscaux (BCR*)... s'avèrent être plus que jamais nécessaires. Ils permettent de déployer simultanément tous les moyens d'investigation disponibles ainsi que tout l'éventail des sanctions administratives et pénales. « Même pour une fraude simple au travail dissimulé, le parquet demande très souvent, en plus de nos procès-verbaux, une évaluation du montant des préjudices financiers induits que seuls nos collègues de l'URSSAF ou de la BCR sont à même de chiffrer » précise Thierry Métiévrier de l'URACTI. « En prenant soin d'élaborer avec eux un dossier complet, solidement étayé, nous gagnons du temps car le procureur sera moins enclin à demander des enquêtes complémentaires ».

Pour faciliter cette collaboration inter-services, la DIRECCTE a organisé le 20 mars dernier un séminaire régional qui a rassemblé près de 80 agents de contrôle issus de tous les services de l'État concernés. Le cadre juridique relatif à l'intervention des entreprises étrangères sur le territoire français leur a été présenté ainsi que les types de fraudes les plus couramment observées. « Cette rencontre a permis aux participants de disposer d'un socle minimal de connaissances sur le sujet » remarque Michèle Marchais. « Nous allons poursuivre à l'avenir ce type d'échange qui donne la possibilité aux différents services de mieux se connaître et d'échanger sur leurs pratiques et leurs modes d'intervention ».

Le BTP en ligne de mire

En 2015, 500 grands chantiers feront l'objet en France d'un contrôle et d'un suivi spécifique tout au long de l'année. En région Centre, 30 chantiers ont déjà été identifiés (5 par département) et l'URACTI vient en

En 2015, une trentaine de grands chantiers feront l'objet en région Centre-Val de Loire d'un contrôle et d'un suivi spécifique.

appui aux agents qui les contrôlent. Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, les sollicitations commerciales d'entreprises étrangères ont atteint une telle ampleur que certaines fédérations départementales se plaignent publiquement du harcèlement dont font l'objet leurs adhérents, assaillis d'offres « agressives » envoyées par fax par des prestataires étrangers. Conscient de l'importance du dossier, le ministère suit d'ores et déjà avec attention les retours des premiers contrôles. Le nombre de salariés détachés en situation irrégulière sur les chantiers sera particulièrement scruté de même que le nombre de décisions de suspension et d'arrêt d'activité ainsi que le montant des sanctions administratives notifiées. « Dès le début du chantier si possible, il est nécessaire de rencontrer le maître d'ouvrage afin de bien identifier le maître d'œuvre, les différents donneurs d'ordre et leurs sous-traitants » note Lucas Ledeaute, membre de l'URACTI. « Si une entreprise détache des salariés, nous pouvons interroger le bureau de liaison de l'inspection du travail du pays où elle est établie afin de s'assurer qu'elle exerce bien une activité réelle et régulière dans ce pays. Si ce n'est pas le cas, nos collègues de l'URSSAF et des services fiscaux pourront procéder à un redressement car elle aurait dû s'établir sur notre territoire ».

Par ailleurs, l'augmentation de l'amende administrative prévue par le projet de loi Macron en cas de non-respect de la formalité de déclaration de détachement devrait être elle aussi dissuasive. Cette amende de 2 000 euros par salarié non déclaré est aujourd'hui plafonnée à 10 000 euros. Le projet de loi porte l'amende maximale à 500 000 euros.

Pierre Dussin

(*) : BCR : Brigade de contrôle et de recherche (services fiscaux)

(*) : CELTIF : Cellule de lutte contre le travail illégal et la fraude (gendarmerie)



La compagnie aérienne Ryanair condamnée pour « travail dissimulé »

Poursuivie depuis 2010 par l'Union des navigants de l'aviation civile et le syndicat national des pilotes de ligne, Ryanair a été renvoyée devant le Tribunal correctionnel d'Aix-en-Provence pour « **prêt illicite de main d'œuvre, entrave au fonctionnement du CE et des délégués du personnel et emploi illicite de personnels navigants.** »

En effet, Ryanair a toujours contesté le décret du 21 novembre 2006 qui soumet les personnels navigants des compagnies étrangères installées en France au droit français. Elle estime que ses avions ne se posent que temporairement sur le sol français et que le personnel prend ses consignes auprès de son siège de Dublin. De fait, elle n'avait donc jamais déclaré son activité à l'aéroport de Marseille, au registre du commerce ou à l'Urssaf.

Or, l'ordonnance de renvoi précise que les surveillances opérées par l'Office central de lutte contre le travail illégal semblaient démontrer que Ryanair de 2007 à 2010 a bien exercé à Marseille dans les mêmes conditions que les transporteurs aériens établis en France.

À l'issue du procès, le 2 octobre 2013, **Ryanair a été condamnée par le tribunal aixois pour « travail dissimulé » à payer un peu plus de 9 millions d'euros de dommages et intérêts aux parties civiles :** l'Urssaf, les caisses de retraite, Pôle emploi et les syndicats des personnels navigants.

Ryanair ayant fait appel de ce premier jugement, **la cour d'appel d'Aix-en-Provence a confirmé le 28 octobre 2014 la culpabilité de la compagnie aérienne pour « travail dissimulé ».**

Lors de ce second procès, la défense de la compagnie a une nouvelle fois plaidé que la base de Marseille n'était pas selon elle un établissement pérenne ayant une activité stable et continue mais uniquement une base opérationnelle, un simple lieu d'embarquement et de débarquement des passagers. **Arguments non retenus pas le tribunal.**

Ce que change la loi Savary

Fin 2013, la France a obtenu, un meilleur encadrement par l'Union européenne du détachement via l'introduction de **la responsabilité du donneur d'ordre en cas de fraude par un prestataire du BTP** (Directive 2014/67/UE du 15 mai 2014). La loi « Savary » du 10 juillet 2014 a transcrit cette directive en droit français **en élargissant la responsabilité du donneur d'ordre à tous les secteurs d'activité.**

Le premier décret d'application de la loi « Savary » est paru le 30 mars dernier. À compter du 1^{er} avril 2015, les obligations des employeurs étrangers et des donneurs d'ordre sont renforcées. L'entreprise qui accueille les salariés étrangers doit notamment **annexer une copie des déclarations de détachements à son registre unique de personnel.** Le donneur d'ordre a désormais un devoir d'injonction envers le sous-traitant. Il est tenu d'enjoindre ce dernier **à faire cesser toute situa-**

tion portant atteinte aux droits fondamentaux des salariés ainsi qu'au paiement du salaire minimum. En cas de manquement à ses obligations d'injonction, le donneur d'ordre est tenu solidairement avec le sous-traitant au paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié.

Enfin les organisations syndicales représentatives peuvent agir devant le conseil des prud'hommes pour la défense des droits des salariés détachés ou des salariés victimes de travail dissimulé, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Autre mesure devant être précisée lors d'un prochain décret :

- **Création d'une liste noire.** Le juge pénal pourrait prononcer une peine complémentaire en inscrivant les entreprises condamnées sur une liste noire accessible sur internet pendant 2 ans.

Ce que va changer la loi Macron

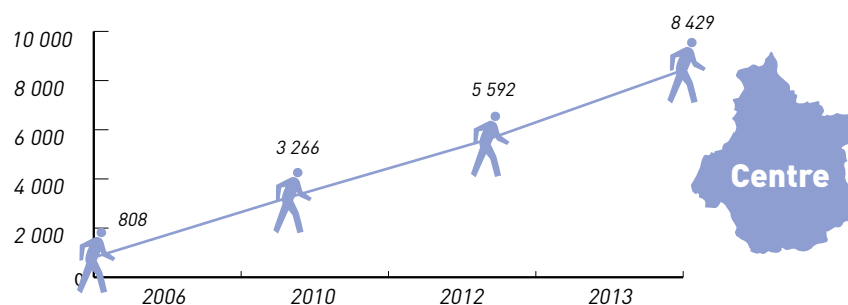
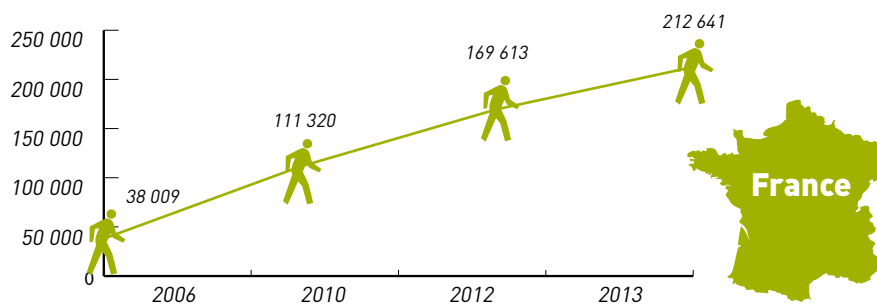
Le 12 février dernier, le Premier Ministre a présenté le nouveau plan de lutte contre les fraudes au détachement de salariés étrangers sur le territoire français.

Le projet de loi pour la croissance et l'activité contient notamment 3 nouvelles dispositions :

- **Augmentation du plafond de l'amende administrative** en cas de non déclaration qui passe de 10 000 euros à 500 000 euros.
- **Possibilité pour le Préfet de suspendre une prestation de service internationale** en cas de manquements graves aux règles de détachement constatés par l'inspection du travail.
- **Instauration d'une carte d'identité professionnelle obligatoire** pour tous les travailleurs présents sur des chantiers BTP.



Évolution du nombre de salariés détachés en France et en région Centre



Source : DARES-base déclarations de détachement faites auprès de l'inspection du travail

Les services de renseignements de la DIRECCTE Centre



Les services de renseignements « droit du travail »

Les services renseignements « droit du travail » sont habilités à donner de l'information à l'utilisateur mais pas de conseils juridiques. Ils ne doivent donc pas être confondus avec un juriste, un médiateur, un avocat ou un juge.

N'ayant pas vocation à intervenir en entreprise, ils ne doivent pas être confondus non plus avec l'inspection du travail.

En revanche, les services renseignements sont à même d'orienter l'utilisateur vers le bon interlocuteur au regard de sa demande et de sa situation : **Pôle emploi, les organisations syndicales locales, les conseillers du salarié, la sécurité sociale, une assistante sociale, un comptable, un avocat, un écrivain public...**

- Pour contacter les services de renseignement de la région Centre : <http://www.centre.direccte.gouv.fr/> rubrique « informations générales »
- Pour accéder aux fiches pratiques du Ministère du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/>

Informer et orienter l'utilisateur

À la disposition du public pour lui donner des informations sur le droit du travail, les services de renseignements de la DIRECCTE sont en première ligne pour répondre aux interrogations des salariés et employeurs concernant la réglementation applicable dans leur cadre professionnel. Explications.

Rattachés aux unités territoriales du Pôle travail de la DIRECCTE, les services de renseignements ont une mission essentielle : fournir à tout usager un renseignement gratuit et complet en matière de droit du travail. En contribuant à l'information des salariés et des employeurs, ils constituent un maillon indispensable de l'action de l'inspection du travail.

Exécution et rupture du contrat de travail, durée du travail, congés payés, jours fériés, application de conventions collectives, salaire, protections particulières à l'égard des jeunes... autant de questions diverses pour lesquelles les agents des services de renseignement apportent un éclairage juridique et dispensent des conseils aux salariés et aux employeurs.

Contribuer au meilleur respect du droit

« Notre rôle est de renseigner les usagers sur la réglementation en matière de droit du travail sauf pour les salariés dont l'employeur est de droit public, explique Chantal Guérin, contrôleur du travail du service des renseignements de l'unité territoriale d'Indre-et-Loire. Par contre, nous n'intervenons pas dans le règlement des litiges. »

« Certains nous confondent avec l'inspection du travail, complète Florence Moreau, agent du service de renseignement de l'unité territoriale de l'Indre. Aussi nous leur expliquons que l'inspection du travail n'intervient que lorsque la situation concerne l'application collective du droit en entreprise et non les litiges individuels. Notre mission est de donner de l'information. Et lorsque la situation le nécessite, nous renvoyons les demandeurs vers l'agent de contrôle dont relève l'entreprise. Nous pouvons également faire un signalement, par exemple s'il y a un problème de salaire ou de sécurité : la question peut alors venir d'un individu mais concerner plusieurs salariés dans l'entreprise. »

Car les demandes viennent en grande majorité de salariés. « Nous sommes aussi sollicités par des employeurs de petites entreprises sur des questions notamment

liées aux procédures de licenciement économique, aux ruptures conventionnelles, à une situation de conflit avec un salarié ou à la durée du travail, précise Chantal Guérin ».

Des demandes en évolution

Parmi les thématiques qui sont le plus souvent abordées figurent les procédures de ruptures conventionnelles, les inaptitudes au travail ou encore la souffrance au travail. « Les questions d'inaptitude liées à la souffrance au travail ont beaucoup progressé, poursuit Florence Moreau. Et compte tenu de la crise, les personnes ont encore plus de mal à changer de travail... Nous constatons également une croissance des demandes liées à des situations de particuliers employeurs. Ce sont par exemple des parents qui ont confié leur jeune enfant à une assistante maternelle ou des personnes âgées qui emploient un jardinier ou une aide à domicile. Ces emplois se sont fortement développés depuis la création du chèque emploi service. Et contrairement aux autres secteurs d'activités, les demandeurs sont autant des salariés que des employeurs qui se trouvent parfois démunis car insuffisamment informés de leur responsabilité d'employeur. »

L'autre tendance constatée depuis une dizaine d'années concerne les caractéristiques de la population d'utilisateurs : de moins en moins de cadres et une majorité d'ouvriers ou d'employés... Parmi les explications de cette évolution, la possibilité de s'informer via Internet. « L'accès à Internet a aussi modifié le contenu des questions qui nous sont posées, remarque Chantal Guérin. En effet, nombreux sont ceux qui viennent pour se faire confirmer l'information obtenue sur Internet ou pour poser des questions particulièrement complexes pour lesquelles ils n'ont pas trouvé de réponse. »

Sans oublier l'augmentation des recours suite à un avis d'inaptitude. « Ils émanent des employeurs mais aussi des salariés, précise Florence Moreau. »

« Notre rôle est de renseigner les usagers sur la réglementation en matière de droit du travail sauf pour les salariés dont l'employeur est de droit public... »

Des réponses sur mesure

Même si des grandes thématiques se dégagent, chaque situation est particulière et les demandes sur une journée peuvent être très variées. « Je fais en sorte que les personnes que je rencontre repartent avec un document écrit, ajoute Florence Moreau. Et pour cela je m'appuie sur les fiches réalisées par le Ministère du travail qui sont une bonne synthèse et juridiquement accessibles ! Je communique leur existence ainsi que leur emplacement sur Internet aux personnes que j'ai au téléphone : elles peuvent ainsi accéder à l'information depuis leur domicile. »

Parfois, selon la nature de la demande, les agents peuvent être amenés à orienter la personne vers le médecin du travail en cas de souffrance au travail, ou vers l'inspection du travail si la question relève du collectif ou encore vers les organisations syndicales pour les calculs de compléments de salaire ou d'indemnités de licenciement.

Enfin, les Prud'hommes peuvent constituer le dernier recours, par exemple en cas de non-paiement des heures supplémentaires. « Nous donnons une réponse de droit, apportons éventuellement un conseil et même si ça n'est pas notre rôle, il nous arrive souvent d'aider les personnes en difficulté dans le calcul de leurs indemnités ou dans la rédaction d'un courrier, confie Chantal Guérin. »

Être au fait de l'actualité du droit du travail

« Notre référence, c'est le code du travail, souligne Chantal Guérin. Mais il faut y ajouter les conventions collectives – nous en avons plus de 200, compte tenu de la variété des secteurs d'activités – ainsi que les accords d'entreprise et enfin la jurisprudence qui évolue beaucoup ! » Sans oublier les nombreuses circulaires, décrets et arrêtés... Ce qui implique un travail permanent de veille pour être au fait de l'actualité. « Nous disposons de plusieurs sources d'information, signale Florence Moreau. Internet est un puissant outil qui facilite la mise à disposition des derniers textes. Et pour les questions sans réponse ou qui peuvent être soumises à interprétation, nous pouvons faire appel à notre réseau régional ou à un inspecteur appui ressource méthode au Pôle travail. Avec le temps nous constituons une doctrine régionale avec toutes ces questions où il y a un vide juridique. »

Savoir faire preuve de disponibilité et d'écoute

« Par principe nous sommes face à des personnes qui nous sollicitent parce qu'elles sont dans une situation difficile, constate Chantal Guérin. Cela demande

parfois une qualité d'écoute pour comprendre la situation et la qualifier juridiquement pour y répondre. En cas de conflit nous pouvons être amenés à leur conseiller de saisir les Prud'hommes. Mais c'est une décision qui leur appartient. »

Un point de vue partagé par Florence Moreau « Nous ne rencontrons que des personnes qui sont en difficulté. Notre satisfaction est de leur apporter une aide. » Écoute, patience, mais aussi connaissances juridiques, empathie. « Certains sont en souffrance psychologiques et viennent essentiellement pour « vider leur sac ». Ils repartent soulagés parce qu'ils ont trouvé une écoute... »

« Nous avons modifié notre organisation il y a un an pour améliorer les conditions d'accueil des

personnes, indique Florence Moreau. Désormais, nous accueillons les personnes sur rendez-vous, ce qui leur évite d'avoir à attendre. L'essentiel des échanges se fait par téléphone ou par mail et un peu par courrier. Et nous ne rencontrons que les personnes qui sont dans des situations particulièrement complexes ou qui ont besoin d'un visu pour mieux communiquer. »

Une organisation similaire mise en place depuis plusieurs années dans l'Indre-et-Loire et qui a fait ses preuves.

Camille Jaunet

« Nous donnons une réponse de droit, apportons éventuellement un conseil et même si ça n'est pas notre rôle, il nous arrive souvent d'aider les personnes en difficulté... »

Profil des demandeurs : Chiffres clés

- En 2014, les services de renseignements de la DIRECCTE Centre-Val de Loire ont répondu à **32 419 demandes individuelles d'utilisateurs. 79 % de ces demandes ont été faites au téléphone.** Le reste des demandes a pris la forme de courrier, de courriel ou d'un entretien physique.
- La grande majorité (85 %) des usagers ayant sollicité les services renseignements ont un emploi stable en CDI. Les usagers en situation précaire (CDD, Intérim, intermittent, alternance...) ne représentent que 12 % des demandeurs.
- **81 % des demandeurs sont des salariés** et seulement 12 % des demandes émanent d'un employeur. À noter le poids important pris par **les particuliers employeurs (4%)** et **les salariés de particuliers** (assistante maternelle, employé de maison) qui représentent **6 % des demandes.**



Travaux dangereux : les règles assouplies pour les mineurs



Deux décrets du 17 avril 2015 assouplissent la réglementation relative au travail des jeunes mineurs en formation professionnelle. Désormais pour des travaux dangereux, l'employeur n'a plus l'obligation d'obtenir l'autorisation préalable de l'inspection du travail. Une simple déclaration suffira.

Depuis le 2 mai 2015, l'employeur est tenu d'envoyer une déclaration de dérogation à l'inspecteur du travail, avant l'affectation des jeunes aux travaux concernés, ce « par tout moyen conférant date certaine ».

Par ailleurs, le décret 2015-443 détermine le contenu de cette déclaration qui doit préciser le secteur d'activité de l'entreprise, les formations professionnelles assurées, les travaux interdits nécessaires à la formation du jeune ainsi que les machines sur lesquelles il sera amené à intervenir. Le décret liste de même les informations devant être tenues à la disposition de l'inspection du travail : nom du jeune, avis médical d'aptitude, nom et fonction de l'encadrant...

Sont rappelées également les règles de prévention à respecter pour pouvoir déroger à l'interdiction de certains travaux. L'employeur doit en effet avoir procédé, préalablement à l'affectation du jeune, à l'évaluation des risques professionnels et notamment ceux pesant sur le jeune dans le cadre de sa formation. Il doit avoir informé ce dernier des risques existants pour sa santé et sa sécurité et lui avoir dispensé la formation à la sécurité adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle.

En application de ces dispositions, l'inspecteur du travail continuera d'exercer ses missions de suivi et de contrôle de la réglementation visant à garantir la santé et la sécurité des jeunes de moins de 18 ans.

Interdiction de travaux en hauteur : deux possibilités de dérogation

Actuellement, il est interdit d'affecter des jeunes mineurs à des travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute n'est pas assurée par des mesures de protection collective.

Le décret n°2015-444 prévoit deux dérogations à cette interdiction. La première pour l'utilisation des échelles, escabeaux et marchepieds dans les conditions prévues par le code du travail [article R. 4323-63]. La seconde pour les besoins de la formation professionnelle des jeunes, pour les travaux pour lesquels des dispositifs de protection collective ne peuvent être mis en œuvre, sous réserve que le jeune soit muni d'un équipement de protection individuelle et formé à son utilisation.

Mise à jour du Guide « CHSCT : des points de repères pour y voir plus clair »



Parue en novembre dernier, la nouvelle édition de ce guide pratique de 40 pages, édité par la DIRECCTE Centre, vise à apporter des réponses aux membres de CHSCT

sur les modalités de mise en place et de fonctionnement d'une telle instance, mais aussi sur ses missions et son champ d'intervention. Rédigé sous forme de questions-réponses, le guide recense dans sa dernière partie l'ensemble des informations et documents, classés par thématiques, accessibles aux membres du CHSCT.

La fraude au détachement transnational de travailleurs dans le cadre de « prestation de services internationale » (PSI)



La fraude au détachement transnational de travailleurs dans le cadre de la Prestation de Services Internationale



Ce dépliant édité par la DIRECCTE rappelle que le détachement transnational de travailleurs n'est pas illégal et découle d'une directive européenne. Mais il décrit les types de fraude à la PSI qui se multiplient et précise les enjeux économiques, financiers et sociaux qui sous-tendent la lutte contre la fraude aux détachements.

Contraintes physiques, prévention des risques et accidents du travail

« Synthèse.Stat » N°10 - DARES – Ministère du travail – mars 2015

Ce numéro présente les contraintes physiques et les accidents du travail auxquels sont exposés les salariés ainsi que les mesures de prévention des risques dont ils bénéficient.

Il analyse les résultats de l'enquête **Conditions de travail 2013** qui recueille le point de vue et les connaissances du salarié sur son travail.

Créée en 1978 et reconduite environ tous les 7 ans, cette enquête permet de présenter les évolutions enregistrées ces 30 dernières années.



Mise à disposition, prestation de service et sous-traitance

Par Françoise Pelletier et Karine Bezille. Editions Liaisons sociales – 2015

Après avoir décrit et expliqué ces trois dispositifs, les auteurs explorent leur difficulté d'application, proposent des solutions et marquent les frontières, souvent ténues, qui séparent le prêt de main d'œuvre de la sous-traitance et de la prestation de service. Les sanctions, renforcées par la loi Savary du 10 juillet 2014, sont analysées afin de donner les clés pour éviter tout risque de dérive.



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

12^{ème} édition de la « Semaine pour la qualité de vie au travail » du 15 au 19 juin 2015 initiée par l'ANACT sur le thème : Des espaces de discussion pour mieux travailler



Cette 12^{ème} édition soutenue par les partenaires sociaux, les collectivités territoriales et les services de l'État s'engageant aux côtés du réseau Anact-Aract, permettra cette année encore de débattre, de valoriser les initiatives et de diffuser les bonnes pratiques.

Discuter du travail pour mieux le transformer

La « Semaine pour la qualité de vie au travail » 2015 portera sur ce sujet en répondant à trois questions majeures : pourquoi et comment mettre en place des espaces de discussion ? Quels sont les freins à leur mise en œuvre ? Quel rôle pour le manager de proximité ?

Dans chaque région, le réseau Anact-Aract proposera 4 formats événementiels :

- « Vis mon travail » : les salariés d'une même entreprise échangeront temporairement leurs postes.
- « Destination travail » : les entreprises ouvrent leurs portes pour faire découvrir les conditions de travail des salariés et les actions mises en place pour leur amélioration.
- « Pass-conseil » : rendez-vous personnalisé avec un chargé de mission Aract.
- « Rencontres expertes » : échanger sur un sujet autour de 10 questions/réponses.

Découvrez le programme de la semaine en région Centre sur le site : <http://www.qualitedevieautravailleurs.org/>

Les expositions professionnelles des salariés agricoles à des agents chimiques / Étude MSA ; janvier 2015



Cette étude qui s'appuie sur l'enquête SUMER 2010 conclue à une réduction importante des expositions professionnelles des salariés agricoles à des produits chimiques : en 2010, trois salariés sur dix sont exposés dans le cadre de leur travail à un ou plusieurs agents chimiques, contre près de la moitié en 2003.

En particulier, la proportion de salariés agricoles exposés à des produits cancérigènes a été réduite de moitié et concerne moins d'un salarié sur dix en 2010. Toutefois, un quart des salariés agricoles sont toujours concernés par les expositions liées aux produits phytosanitaires. Même si les protections collectives progressent, celles-ci sont encore insuffisantes pour la majorité des expositions.

Les « pré-dalles » : standards opérationnels



Un guide pratique sur les standards de mise en œuvre des pré-dalles vient d'être mis en ligne sur le site travailler-mieux. Il a été réalisé avec l'appui du ministère du travail, de l'OPPBT, de la FFB et de la CAPEB : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/BTP-par-metiers>