

Santé-sécurité	4-5
Souffrance au travail, une situation à ne pas prendre à la légère	
Santé-sécurité	6
Améliorer la sécurité sur les enrouleuses de lin	
Santé-sécurité	7
BTP : 203 chantiers contrôlés lors d'une opération concertée le 6 juin 2013	
Santé-sécurité	7
La Direccte au salon Préventica Lille	
Relations du travail	8
Les représentants du personnel : des « salariés protégés »	



LA LETTRE DE

L'INSPECTION DU TRAVAIL

Nord – Pas-de-Calais

JUILLET 2013 • 06

NÉGOCIATION OBLIGÉE ?

Le contrat de génération, la prévention de la pénibilité, l'égalité professionnelle hommes-femmes sont autant de domaines pour lesquels les pouvoirs publics ont préféré fixer par la loi des objectifs de progrès, et renvoyer leur mise en œuvre concrète à la négociation collective entre chef d'entreprise et syndicats.

L'expérience ayant montré que les partenaires sociaux ne s'emparaient pas suffisamment de ces sujets, le législateur utilise désormais une formule plus contraignante : en l'absence de conclusion d'un accord, ou à défaut, de mise en œuvre d'un plan d'action, l'entreprise est passible d'une pénalité financière, allant jusqu'à 1 % de la masse salariale.

La Direccte, et particulièrement son Pôle Travail, au régional comme au local, s'est organisée à ce sujet :

- pour mobiliser entreprises et partenaires sociaux, et leur apporter un appui en matière de dialogue social, appui adapté à chacun de ces sujets particuliers ;
- pour s'assurer que les entreprises concernées s'acquittent de leurs obligations, et quand il y a lieu, pour appliquer la pénalité prévue, jusqu'à régularisation.

Notre démarche est de faciliter les transformations sociales appelées par le législateur, en veillant à ce que le contenu des accords soit conforme aux prescriptions légales. Ces interventions sont effectuées dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux qui ont pleine légitimité à déterminer eux-mêmes, dans cette « négociation obligée », les mesures concrètes qu'ils retiennent.



Philippe LE FUR
Directeur régional adjoint
Chef du pôle Travail
de la Direccte Nord – Pas-de-Calais

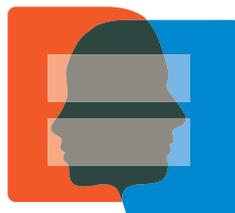
DOSSIER

Tous concernés par l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes n'est pas une problématique récente. Depuis plus de quarante ans, elle a fait l'objet de plusieurs lois et réglementations. La

dernière en date impose aux entreprises de 50 salariés et plus de conclure un accord avec les partenaires sociaux ou d'établir un plan d'action. Engagée dans une expérimentation « Vers des territoires de l'excellence en matière d'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes », la Direccte Nord – Pas-de-Calais mobilise et accompagne l'ensemble des partenaires sociaux sur cette action.



égalité
FEMMES HOMMES
TERRITOIRES D'EXCELLENCE

Le constat national est clair : les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes sont multiples. Travail à temps partiel souvent subi, écart de 27 % sur les rémunérations, risque d'exposition aux TMS supérieur de 22 % aux hommes, taux d'emploi inférieur aux hommes...

Pourtant, l'égalité des sexes est un principe constitutionnel et, depuis 1972, sept lois ont réaffirmé ce principe. Parmi celles-ci, la loi du 9 novembre 2010 prévoit pour les entreprises de 50 salariés et plus, la signature d'un accord collectif qui doit être déposé auprès de la Direccte, ou à

défaut, l'élaboration d'un plan d'action. En amont de la négociation, un diagnostic doit être réalisé : rapport de situation économique comprenant notamment une situation comparée femmes/hommes pour les entreprises de moins de 300 salariés ; rapport consacré à la situation comparée pour les entreprises de 300 salariés et plus. L'accord collectif ou le plan d'action doivent fixer des objectifs de progression, assortis d'indicateurs chiffrés, au moins dans trois domaines pour les entreprises de moins de 300 salariés et quatre domaines pour les entreprises de plus de 300 salariés parmi des thématiques récurrentes : embauche, formation, qualification, conditions de travail, rémunération effective..., ce dernier domaine étant obligatoirement traité.

Quelle situation en Nord – Pas-de-Calais ?

Au 15 avril 2013, environ 2 200 entreprises de 50 salariés et plus sont assujetties à l'obligation de négocier, ou à défaut d'établir un plan d'action. Un peu plus de 500 accords ou plans d'action ont été enregistrés par la Direccte notamment dans les entreprises de plus grande taille... Par exemple, concernant les entreprises de 1 000 salariés et plus

Quelles sanctions ?

Au-delà de l'accompagnement des entreprises à la signature d'accords collectifs ou à la mise en place de plans d'action, la mission de contrôle de l'inspection du travail peut aboutir à des sanctions pour les entreprises qui ne respecteraient pas la loi.

L'instruction DGT n° 2013/04 du 21 février 2013 fixe le calendrier et le ciblage des contrôles (en fonction de la taille de l'entreprise et de son degré d'engagement) ainsi que les modalités de contrôle (taux de couverture et contrôle de conformité des accords et plans d'action). Toutes les entreprises de 300 salariés et plus ont reçu courant juin 2013 une lettre d'information et de rappel de la Direccte. Toute entreprise, contrôlée depuis le 1^{er} janvier 2012 et qui n'est pas en règle, peut être mise en demeure de se conformer à ses obligations dans les six mois. Passé ce délai, elle est passible d'une pénalité financière mensuelle pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

(environ 80 entreprises concernées), 63 à 75 % de ces entreprises, selon le secteur géographique, sont couvertes par un accord ou à défaut par un plan d'action.

Face à ce constat, l'implication des partenaires sociaux est un élément clé pour soutenir le dialogue social dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle. « *L'enjeu est de donner de la matière et du sens aux accords qui seront négociés, pour qu'ils soient respectés et renforcent l'effectivité du droit dans l'entreprise pour l'égalité professionnelle* », souligne Florence Tarlee, Directrice Adjointe Pôle Travail à la Direccte Nord – Pas-de-Calais et référente régionale sur l'égalité professionnelle.

Mobiliser les partenaires sociaux

C'est dans ce contexte qu'a été signée, le 12 novembre 2012, une convention cadre entre l'État, le conseil régional Nord – Pas-de-Calais et le Rectorat, en présence de la ministre des Droits des femmes intitulée « *Vers des territoires de l'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ». Cette convention pluriannuelle 2012-2014 décrit les objectifs et les modalités de l'expérimentation régionale engagée pour renforcer l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle, non seulement au niveau des entreprises (Axe 1) mais aussi pour développer la mixité des filières de formation (Axe 2) ou encore favoriser l'accès à l'emploi des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité.

Concernant l'Axe 1, une stratégie partagée a été élaborée par les signataires : elle prévoit de partir d'un état des lieux, d'affirmer le rôle clé des partenaires sociaux et d'accompagner les entreprises notamment les PME sur le volet diagnostic, par le biais d'opérateurs externes avec la mise en place d'une coordination commune. Sur ce dernier point, un dispositif complémentaire est actuellement en cours de finalisation, porté en particulier par la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité. Au cœur de la problématique, la Direccte est chargée de mobiliser tous les leviers disponibles – sensibilisation et accompagnement des acteurs du dialogue social mais aussi contrôles, mise en œuvre de sanctions.

L'égalité des sexes est un principe constitutionnel et, depuis 1972, sept lois ont réaffirmé ce principe.

L'expérimentation se déroulera en quatre temps : un appui aux partenaires sociaux pour les aider à mener des actions de sensibilisation et à s'outiller si besoin par rapport à la négociation collective ; la signature commune d'un pacte de mobilisation autour de l'objectif partagé d'égalité professionnelle dans l'entreprise pour lancer une dynamique

[encadré ci-contre] ; un point d'étape à mi parcours (printemps 2014) pour échanger sur les initiatives et expérimentations intéressantes, mettre en avant les bonnes pratiques dans le Nord – Pas-de-Calais pour renforcer la mobilisation ; et, en fin d'expérimentation (fin 2014 - début

2015), un bilan pour capitaliser les expériences transférables qui pourraient être recensées dans un guide pratique.

Déjà, des échanges ont été organisés avec chacun des partenaires sociaux pour définir les modalités d'un accompagnement.



Par exemple, une convention a été signée avec la CGPME. Elle prévoit trois actions d'ici mars 2014. « *Nous allons réaliser un diagnostic sur l'égalité professionnelle dans la région, à partir d'une enquête auprès de 80 entreprises de plus de 50 salariés, dans la plupart des secteurs d'activité*, explique Pauline Delattre, juriste à la CGPME. *Nous organiserons aussi à l'automne deux réunions d'informations à Lille et Valenciennes pour rappeler aux chefs d'entreprise leurs obligations en la matière et leur présenter des outils pour les respecter. Enfin, nous accompagnerons individuellement une dizaine d'entreprises qui le souhaitent pour la rédaction de l'accord ou du plan d'action. La principale difficulté pour les dirigeants de PME est le manque de temps et de*

moyens humains pour s'investir dans de telles problématiques. Notre intention est de leur faire comprendre que l'égalité professionnelle est un moyen de faire évoluer les conditions de travail et d'améliorer le fonctionnement global de leur entreprise. »

De même, la collaboration engagée entre la Direccte et la CFE-CGC concerne le développement régional du réseau Équilibre. « Ce réseau de la CFE-CGC est destiné à faire émerger des idées sur l'égalité professionnelle et la conciliation des temps de vie, indique Monique Ladesou, relais régional du réseau à la CFE-CGC Nord – Pas-de-Calais. Notre objectif est de sensibiliser les entreprises sur la nécessité pour elles de s'investir sur le sujet. Actuellement, il y a un gros déficit de prise de conscience de la réalité des situations discriminantes pour les femmes. Les idées reçues sont nombreuses: par exemple, la croyance que nos sociétés vont naturellement vers plus d'égalité est très répandue... Nous avons prévu d'informer nos membres à travers une newsletter et des réunions locales, et de communiquer sur le concept d'égalité professionnelle réelle, autour de trois grands thèmes: l'égalité salariale, la fin du plafond de verre pour permettre aux femmes d'accéder à des postes de décision et la conciliation des temps de vie. Notre message est que la ségrégation envers les femmes est contre productive pour l'entreprise. Chaque acquis pour les femmes fait avancer la société entière et les grandes avancées sont souvent le fruit d'une mobilisation générale. »



Le Nord – Pas-de-Calais, territoire d'excellence en matière d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Suite à la mise en place de la convention cadre 2012-2014 « Vers les territoires de l'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », la Direccte en tant que chef de file sur l'axe 1 « Réaliser l'égalité professionnelle dans les entreprises du Nord – Pas-de-Calais », avec la DRDFE copilote sur cet axe et en partenariat avec le conseil régional, a proposé aux 5 organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC) et aux 3 organisations patronales (Medef, CGPME et UPA) de s'engager pour mener des actions dans le but de développer la négociation sur l'égalité professionnelle, engagement formalisé autour d'un pacte de mobilisation.

Ce pacte a été signé le 1^{er} juillet 2013 au sein de la bourse du travail (Lille) en présence de Madame Najat Vallaud Belkacem, ministre des Droits des femmes et porte-parole du Gouvernement.

Ce pacte reprend les engagements concrets de chacun pour mobiliser des moyens, sensibiliser les adhérents à l'égalité professionnelle, organiser des réunions de travail pour outiller les personnes s'investissant sur cette thématique afin de démultiplier la négociation sur ce sujet et améliorer la qualité des accords conclus.

Santé au travail, chiffres clés

L'actualisation 2012 de l'atlas régional *La Santé au travail dans le Nord – Pas-de-Calais* révèle notamment que :

- la part des femmes parmi les salariés déclarés inaptes est de 48 % et est supérieure à celle des femmes dans la population salariée (qui est de 42%)
- l'origine professionnelle de l'inaptitude est à noter dans environ 1/3 des pathologies, chez les hommes comme chez les femmes.
- par contre, l'origine professionnelle est plus souvent liée à un accident du travail chez les hommes (42% versus 26%) et plus souvent liée à une maladie à caractère professionnel chez les femmes que chez les hommes (44% versus 25%)

Le secteur des services est celui qui emploie le plus de salariés dans le Nord – Pas-de-Calais (51%) et dans lequel ont été enregistrés 50 % des salariés déclarés inaptes. Dans ce secteur, les procédures d'inaptitude concernent plus fréquemment les femmes (62% des salariés inaptes de ce secteur alors qu'elles représentent 56% des salariés de ce secteur)

pour aller plus loin

Égalité professionnelle

Fiches pratiques consacrées à l'égalité professionnelle sur le site du ministère du Travail : www.travail.gouv.fr ainsi que le dossier femmes / égalité du site du ministère de la Solidarité www.solidarite.gouv.fr

Pour les PME, un site mode d'emploi élaboré par les services de l'État en concertation avec les partenaires sociaux www.ega-pro.fr



Souffrance au travail, une situation à ne pas prendre à la légère

Parmi les problématiques de santé au travail en forte croissance, les risques psychosociaux sont caractérisés par la difficulté à identifier leur origine, le plus souvent multifactorielle. Leur prévention est encadrée par la loi et des accords collectifs interprofessionnels, et concerne l'ensemble des acteurs dans l'entreprise. Un sujet sur lequel la Direccte s'investit, tant en matière de prévention que de contrôle. Tour d'horizon des actions en région Nord – Pas-de-Calais.

Une campagne de contrôle européenne

C'est à la fois pour sensibiliser les entreprises et les partenaires sociaux sur les obligations réglementaires en matière de prévention des RPS, dresser un bilan de la prise en compte de l'évaluation de ces risques et identifier les actions de prévention menées par les entreprises, qu'une campagne européenne de contrôle a été réalisée. Menés en France entre le 15 septembre et le 15 décembre 2012, les contrôles concernaient les secteurs médico-social à but lucratif et non lucratif et le commerce de détail alimentaire : deux domaines qui relèvent de l'activité de services et dans lesquels les salariés sont confrontés au quotidien à du public – clients, patients, usagers, résidents...-.

Au total en France, 1 658 interventions en entreprise ont été effectuées : 48 %

dans le secteur médico-social et 52 % dans le commerce de détail alimentaire. Cette action a concerné 113 820 salariés dont 60 % dans le secteur médico-social et 40 % dans le commerce de détail alimentaire. Près de la moitié des entreprises contrôlées comptait 11 à 49 salariés. Parmi les principaux résultats nationaux, il ressort une prise en compte de la réglementation dans environ deux tiers des établissements du secteur médico-social et moins de la moitié dans le commerce de détail alimentaire. De même, peu d'actions de prévention sont mises en œuvre dans les deux secteurs. Si 23 % des établissements médico-sociaux ont engagé une démarche aboutissant à un plan d'action, 10 % seulement l'ont fait dans le commerce de détail alimentaire. Les salariés et les

représentants du personnel sont associés à cette démarche dans environ deux tiers des établissements médico-sociaux et seulement la moitié dans le commerce de détail alimentaire.

Au-delà des deux secteurs visés par cette campagne, cette problématique, complexe, impacte l'ensemble des secteurs de l'économie. Aussi, la Direccte développe des collaborations avec les principaux acteurs régionaux de la santé et de la prévention. Par exemple, elle travaille spécifiquement sur ce sujet avec l'Agence régionale de la santé et l'Observatoire régional de la santé. Outre la présentation du bilan de la campagne, notamment aux partenaires sociaux, l'utilisation de ces résultats devrait contribuer à objectiver des tendances signalées mais aussi à identifier des pistes de travail, en lien avec le Plan régional de santé au travail.



Jean-Louis Bourdon, inspecteur du travail à Lille

« Je suis régulièrement confronté à des demandes de salariés en situation de souffrance au travail qui me conduisent à mener des enquêtes au sein de leur entreprise. À l'occasion de la campagne européenne, j'ai contrôlé un établissement de santé où toutes les catégories de personnel sont en situation d'épuisement, voire de « burn out ». Dans cet établissement comme dans d'autres, nous constatons une baisse du personnel, une augmentation des responsabilités, un travail qui se complexifie mais surtout une souffrance au travail non reconnue. Un plan d'action (formations, prévention des addictions) a été engagé pendant l'année dont les résultats seront à suivre. Je suis également intervenu dans un établissement accueillant des personnes handicapées, où la souffrance des salariés semble être liée à la personnalité du directeur... J'ai aussi rencontré dans d'autres secteurs d'activité, des entreprises plus petites, où la victime est le représentant du personnel, ce qui empêche tout dialogue social. Dans d'autres, c'est le médecin du travail qui est mis en cause. Autant de situations rendant difficile l'élaboration d'un plan d'action concerté... La prise en compte collective de cette problématique ne peut être que bénéfique! »

Des outils pour l'entreprise

« Les risques psycho-sociaux sont complexes à appréhender, souligne Isabelle Rogez, chargée de mission à l'Aract¹. Tout d'abord parce qu'ils sont plurifactoriels et touchent à l'organisation du travail mais aussi parce qu'il n'existe pas de norme pour les caractériser. Aussi, ils nécessitent des outils spécifiques, tant pour les employeurs que pour les instances représentatives du personnel (IRP). Dans cet objectif, l'Anact a développé un modèle dit des « Contraintes-Ressources-Régulations », simple à utiliser pour mettre à jour les situations de travail porteuses de risque et les analyser pour mieux les prévenir. » Ce modèle a été décliné par la DGT² et l'INRS³, pour les PME.

« La mission de l'Aract est d'accompagner les entreprises et les partenaires sociaux dans leur démarche d'amélioration des conditions de travail, rappelle Isabelle Rogez. Dans cet objectif, nous proposons aux entreprises un accompagnement individuel ou des actions collectives, menées en collaboration avec la Direccte. Autour des risques psychosociaux, notre démarche est d'aider les différents interlocuteurs – employeurs, IRP et salariés – à enrichir le dialogue social qui contribuera à com-

1- Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail

2- Direction générale du travail

3- Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

prendre ensemble les situations problématiques et à trouver des solutions. C'est dans ce cadre que nous avons élaboré un guide à destination des établissements d'hébergement pour les personnes âgées dépendantes (EHPAD), que nous accompagnons la CFDT dans son expérimentation [cf encadré] et qu'un projet a débuté avec la CGPME. Les pratiques diffèrent dans chaque entreprise. Nous les aidons à cheminer de façon autonome. »

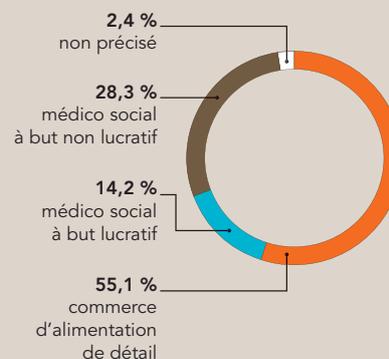
Élizabeth Bagault, secrétaire régionale de la CFDT

« C'est un projet ambitieux que nous expérimentons en 2013! Son intitulé: Agir sur le travail pour prévenir et lutter contre les risques psychosociaux. Avec le soutien de la Direccte, nous avons engagé une action d'accompagnement méthodologique des représentants du personnel dans deux secteurs d'activité: santé/social et banque/assurance. Notre objectif est de donner aux IRP des outils et méthodes pour repérer les situations « à risque » et élaborer des plans d'actions pour prévenir la souffrance au travail. Pour chaque domaine, nous avons organisé une première session de trois jours à laquelle participaient au moins deux représentants du personnel d'une même entreprise. Nous avons travaillé avec eux sur les moyens de repérer des situations et d'identifier les causes possibles de souffrance au travail. Nous leur avons proposé des outils que nous avons préparés avec l'Aract. L'étape suivante est une deuxième session, pendant laquelle nous analyserons ensemble les éléments que chacun aura recueillis entre-temps, dans l'objectif d'élaborer un plan d'action, entreprise par entreprise. Enfin, courant novembre, nous rassemblerons tous les participants pour dresser un bilan critique de ce travail et envisager son élargissement. Déjà, les premiers retours montrent une forte demande de la part des IRP. La dynamique est lancée et les participants ont exprimé leur détermination quant à leur rôle à jouer dans la prévention des risques psychosociaux. »

La campagne européenne RPS, chiffres clés au niveau régional

127 contrôles ciblés sur
les risques psychosociaux en 2012.

Répartition des contrôles



pour en savoir plus

www.npd.aract.fr/
rubrique Santé au travail
ou

www.travailler-mieux.gouv.fr
rubrique RPS

Améliorer la sécurité sur les enrouleuses de lin

Pour améliorer la sécurité des intervenants liée à l'utilisation des machines de traitement du lin après sa récolte, la Direction générale du travail (DGT) a engagé une étude nationale de l'état de conformité des enrouleuses de lin teillé: une action destinée à effectuer un diagnostic et à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre des modifications nécessaires. Inspecteurs et contrôleurs du travail, et technicien régional de prévention (TRP) ont décliné cette action au plan régional.



Sortie d'enrouleuse.

Depuis de nombreuses années, les enrouleuses de lin teillé, posent des difficultés sur le plan de la sécurité pour les opérateurs. Ces machines sont dangereuses et dans la dernière décennie deux accidents mortels ont été déplorés en Haute Normandie. Les risques liés à l'utilisation des enrouleuses sont notamment :

- l'écrasement, cisaillement et coincement au niveau de la porte de sortie de balle ;
- l'entraînement et l'écrasement au niveau des éléments mobiles en sorties d'enrouleuse (rouleaux, courroies, tendeurs, balle, pignons, chaînes).

Face à la persistance des dangers encourus par les opérateurs, la DGT a décidé de réaliser une étude de l'état de conformité des enrouleuses de lin teillé dans les entreprises de lin, au niveau national. Dans cet objectif, elle a missionné en janvier 2013 un ingénieur

de prévention et un technicien régional de prévention (TRP).

Les investigations en Nord – Pas-de-Calais

Les agents de contrôle compétents et le TRP ont visité en février 2013 l'ensemble des teillages en Nord – Pas-de-Calais, soit huit entreprises qui comportent au total dix-huit enrouleuses. Cette

première visite avait pour objectif de réaliser un état des lieux du parc des enrouleuses de lin teillé de la région : identification de l'année de mise en service, du constructeur, du numéro de série ; description de l'arrière de l'enrouleuse et de l'organisation du travail ; accidentologie de ces machines... Cet état des lieux a été transmis au niveau national permettant ainsi de préparer la seconde visite.

Une seconde visite a été organisée dans quelques teillages avec l'ingénieur de prévention et le TRP de Haute Normandie. Celle-ci visait à repérer les aménagements mis en place dans les entreprises pour améliorer la sécurité des machines et à accompagner les entreprises sur le point d'installer de tels aménagements.

Cette étude a permis :

- d'identifier les difficultés des entreprises lors de l'achat et de l'utilisation de ces machines face aux constructeurs. Il n'existe que deux constructeurs d'enrouleuses de lin teillé. Les entreprises rencontrent des difficultés pour trouver des solutions techniques pour mettre en sécurité les opérateurs ;
- d'observer les aménagements réalisés en entreprise pour améliorer la sécurité des opérateurs, par exemple l'installation de barrières immatérielles ;
- de sensibiliser les entreprises aux risques liés à l'utilisation de ces machines.

À l'issue de l'étude il est prévu de créer un outil, sous forme de cahier des charges, pour aider les entreprises à choisir, lors de l'achat d'une enrouleuse de lin teillé, le modèle assurant la meilleure sécurité pour les opérateurs. La réglementation (introduite dès 1980) vise, en effet, à amener les constructeurs à intégrer la sécurité dès la conception des machines, de façon à permettre aux entreprises utilisatrices d'acquiescer et de mettre en service du matériel conforme et sécurisant pour leur personnel.

Le teillage de lin

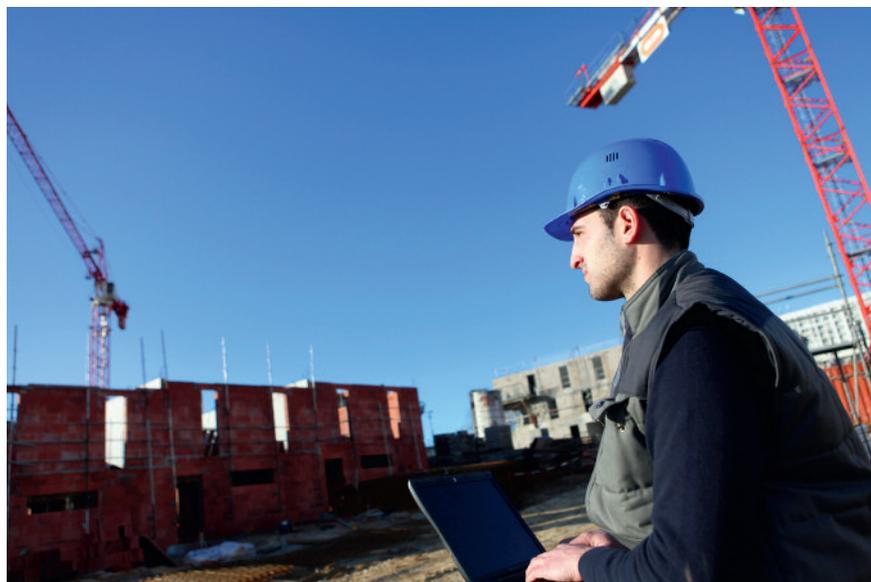
Le teillage de lin consiste à séparer la fibre (appelée filasse) de l'écorce de la paille. L'opération se réalise sur une ligne de teillage et comprend plusieurs étapes :

- déroulage de la balle de lin,
- broyage des pailles,
- turbinage,
- enroulage de la filasse en balles cylindriques. Cette dernière étape est réalisée par des enrouleuses filasse ou enrouleuses de lin teillé.

BTP : 203 chantiers contrôlés lors d'une opération concertée le 6 juin 2013

Le secteur bâtiment - travaux publics, qui emploie 8 % des salariés du secteur privé dans la région, occasionne 15 % du total des accidents du travail, malgré des progrès notables ces dix dernières années. Les chantiers du BTP font donc l'objet d'une attention particulière de l'inspection du travail.

C'est ainsi que le 6 juin 2013, 203 chantiers, de tous types, ont été inspectés de manière inopinée dans le cadre d'une opération concertée, mobilisant les 49 sections d'inspection du travail du Nord-Pas-de-Calais. Au total 1 683 salariés y étaient employés par 306 entreprises. Ces contrôles ont fait apparaître à la fois des améliorations dans les techniques et matériels employés, mais aussi la persistance de risques majeurs, qui pourraient pourtant être facilement prévenus. Dans la moitié des chantiers concernés, les inspecteurs et contrôleurs du travail ont dû notifier des suites, dont 144 lettres de rappel de la réglementation, 5 mises en demeure et 2 procès-verbaux. Ils ont ordonné l'arrêt immédiat de travaux dangereux dans 31 chantiers, soustrayant ainsi 68 travailleurs à un risque de chute potentiellement mortel. Les principales anomalies rencontrées por-



taient sur le risque de chute de hauteur (garde-corps, échafaudages, plates-formes de travail...), et dans une moindre mesure sur le risque d'ensevelissement et les engins de chantier. Ces contrôles ont par ailleurs montré que dans un tiers des cas les installations de chantier destinés au personnel (restauration, vestiaires, sanitaires) étaient inexistantes ou non-conformes.

Un retour de ces constats sera effectué auprès des organisations professionnelles. Des contrôles inopinés continueront d'être effectués par l'inspection du travail, dans le cadre de son plan d'action régional.

La Direccte au salon Préventica Lille

Du 28 au 30 mai dernier, la Direccte était présente au salon Préventica, dédié à la maîtrise des risques et à la qualité de vie au travail. Une participation préparée avec les préventeurs régionaux et partenaires du PRST¹ : Carsat², OPPBTP³, ARACT⁴, MSA⁵, SSI⁶, RSI⁷... L'animation conjointe d'un « carrefour de la prévention BTP » visait à toucher les Très Petites Entreprises et les artisans.

Sur son stand et lors de conférences, la

Direccte a échangé avec de nombreux professionnels sur des sujets tels que le risque chimique, l'amiante, les troubles musculo-squelettiques, la pénibilité, la souffrance au travail, le rôle des IPRP⁸... L'ambition était de mieux faire connaître l'action de nos services. Un besoin réel, si on en juge par la forte demande pour la *Lettre régionale de l'inspection du travail*.



- 1- Plan régional de santé au travail 2
- 2- Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
- 3- Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
- 4- Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
- 5- Mutualité sociale agricole
- 6- Services de santé au travail interentreprises
- 7- Régime social des indépendants
- 8- Intervenants en Prévention des Risques Professionnels

POUR RECEVOIR LA LETTRE

Vous pouvez retrouver la *Lettre régionale de l'inspection du travail* sur le site internet de la Direccte: www.nord-pas-de-calais.direccte.gouv.fr/-travail-et-relations-sociales

Si vous souhaitez nous contacter, vous abonner à cette lettre ou abonner d'autres personnes de vos relations, envoyez un mel à : directce-nordpc.polet@directce.gouv.fr

Les représentants du personnel : des « salariés protégés »

Parce qu'ils jouent un rôle particulier au sein des entreprises, les représentants du personnel bénéficient d'une protection renforcée en cas de licenciement. Zoom sur une réglementation spécifique.



Quels sont les salariés concernés par cette procédure ?

Dans quelles situations ?

Il s'agit principalement des salariés investis d'un mandat de représentant du personnel exercé au sein de l'entreprise (délégué du personnel, délégué syndical, membre du CE ou du CHSCT, représentant des salariés lors d'une procédure de liquidation judiciaire...) ou hors entreprise (conseiller du salarié, conseiller prud'homal...). Les salariés ayant présenté leur candidature à ces fonctions ainsi que ceux les ayant exercées bénéficient également d'un statut protecteur pendant une durée limitée.

L'autorisation de rompre leur contrat de travail doit être sollicitée auprès de l'inspecteur du travail pour tous types de rupture, hors démission : licenciement – pour motif économique, disciplinaire, pour inaptitude, insuffisance professionnelle –, mais aussi rupture ou non renouvellement d'un CDD, mise à la retraite, rupture conventionnelle, rupture d'une période d'essai ou encore transfert du contrat de travail, en cas de transfert partiel d'une entité économique conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise.

En 2012, c'est près de 1 500 décisions administratives qui ont été rendues dans ce cadre : environ 45 % concernent des demandes présentées pour motif économique, 20 % pour des ruptures conventionnelles, 13 % pour transfert, 10 % pour motif disciplinaire, 8 % pour inaptitude.

Quelles sont les principales étapes ?

Saisi d'une demande d'autorisation, l'inspecteur a deux mois pour instruire le dossier et rendre sa décision.

Il procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle il communique au salarié les éléments présentés par l'employeur à l'appui de sa demande et, à ce dernier, les éléments apportés en réponse par le salarié. Il entend individuellement les parties et organise une confrontation si cela lui semble nécessaire.

Il fait une vérification complète, ne se limitant pas aux arguments des 2 parties. Il vérifie que la procédure interne à l'entreprise a été respectée – convocation à l'entretien préalable, consultation du CE le cas échéant, respect des délais... La nature du contrôle que l'inspecteur

opère sur le fond varie selon le motif de la demande. Ainsi :

- en cas de licenciement pour motif économique, il contrôle le respect de la procédure générale de licenciement collectif, la réalité de la cause économique et de son impact sur l'existence du poste du salarié, et le respect par l'employeur de ses obligations en matière de recherches de reclassement ;
- pour un licenciement disciplinaire, il vérifie que les faits reprochés sont réels, imputables au salarié, et qu'ils constituent une faute d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement ;
- s'il s'agit d'une rupture conventionnelle, l'inspecteur s'assure du respect des règles de procédure préalables à sa saisine, de la liberté du consentement du salarié, et de l'absence de détournement de ce dispositif ;
- cas d'un transfert partiel : l'inspecteur vérifie la matérialité du fait générateur du transfert, l'applicabilité des dispositions légales ou conventionnelles invoquées dans la demande et l'appartenance effective du salarié, pour tout ou partie de son temps de travail, à l'unité économique transférée.

Dans tous les cas, l'inspecteur du travail vérifie que la demande n'est pas en lien avec le mandat ou l'appartenance syndicale du salarié : à défaut, il est tenu de refuser le licenciement.

Enfin, certaines situations peuvent le conduire à retenir l'existence d'un motif d'intérêt général pour refuser une autorisation de licenciement, sous réserve qu'une atteinte excessive ne soit pas portée aux intérêts des parties.



pour en savoir plus

circulaire DGT 07/2012
du 30 juillet 2012, consultable sur
<http://circulaires.legifrance.gouv.fr/>