

Repères	4
Le conseiller du salarié, un acteur particulier de la rupture du contrat de travail	
Relations du travail	5
L'aperçu régional des relations du travail et de l'activité de l'inspection du travail	
Repères	6
La mise en demeure du Direccte : un outil pour faire remédier à une situation de travail dangereuse	
Repères	7
Inspection du travail : quelles priorités pour 2014 ?	
Repères	8
Main d'œuvre étrangère : des autorisations de travail fortement encadrées	



LA LETTRE DE

L'INSPECTION DU TRAVAIL

Nord – Pas-de-Calais

JUIN 2014 • 08

UNE RÉFORME EN MARCHÉ

Dans le cadre du projet dit "ministère fort" initié par M. Michel Sapin, alors ministre chargé du travail, un décret du 20 mars 2014 est venu modifier l'organisation de l'inspection du travail. Parallèlement, une proposition de loi visant à renforcer les moyens juridiques de l'inspection de travail est actuellement en débat au Parlement. Un arrêté ministériel du 26 mai 2014 a été publié au *Journal Officiel* pour fixer le nombre d'unités de contrôle de l'inspection du travail dans chaque région. Il y en aura 12 dans le Nord – Pas-de-Calais, auxquelles s'ajoute une unité régionale dédiée à la lutte contre le travail illégal.

Cette réforme vous sera présentée plus en détail dans les prochains numéros de notre lettre régionale. Elle conforte l'inspection du travail dans sa mission, tout en adaptant ses structures et en modernisant ses moyens d'action.

En pratique, il est envisagé que ces modifications prennent effet dans notre région au 1^{er} novembre 2014. Du temps est en effet nécessaire pour mettre en œuvre les procédures d'affectation des agents et pour assurer matériellement cette réorganisation.

Pendant cette réorganisation, l'inspection du travail assure la continuité du service public, comme en témoignent les articles qui vous sont proposés ci-après.



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

DOSSIER

Risques psycho-sociaux : une approche pluridisciplinaire pour mieux les prévenir



Parce qu'ils sont en pleine expansion et que leur détection est particulièrement complexe, la prévention des risques psychosociaux (RPS) fait partie des priorités de l'Inspection du travail. C'est pour proposer

différentes clés permettant de caractériser plus facilement des RPS qu'une réunion de réflexion a été organisée en mars à l'intention des services de l'Inspection du travail.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail sont de plus en plus sollicités pour des problèmes de souffrance au travail. Cela se traduit via des plaintes individuelles mais aussi par l'intermédiaire des représentants du personnel ou lors des CHSCT. Mais il est particulièrement complexe d'identifier ces risques, souvent liés à l'organisation du travail. L'inspection du travail dispose d'outils et des sanctions sont possibles, mais la dimension pénale

n'est pas l'unique solution pour prévenir ces risques. En effet, quelle réponse juridique peut être apportée face à la mise en œuvre d'une organisation du travail pathogène ou susceptible de l'être ? « Nous avons souhaité, en organisant cette réunion, prendre un temps de réflexion sur un sujet sur lequel nous avons assez peu de recul, soulignent les organisateurs. Il s'agissait également d'avoir une compréhension générale du phénomène. » En développant une approche pluridisciplinaire pour mieux définir les risques liés aux RPS, cette journée a permis la rencontre avec des spécialistes – sociologues, psychologues, médecins du travail, juristes –.

Quand l'organisation du travail évolue

C'est dans les années quatre-vingt qu'apparaît, en France une volonté managériale de changement organisationnel. Celle-ci vise à adapter les entreprises à un travail dont la nature change, dans un environnement mondialisé. Développement de dispositifs participatifs visant à établir un consensus autour d'un intérêt commun – la performance de l'entreprise – ; diffusion de chartes éthiques définissant les comportements à adopter au travail... Une orientation claire vers l'individualisation, l'accompagnement participatif et la mise en concurrence des salariés. En parallèle, le développement de services – crèches,

salles de relaxation... – doit permettre d'éviter que les problèmes personnels ne viennent perturber la qualité de l'engagement dans le travail. « Pour obliger les salariés à s'en remettre aux seuls critères d'efficacité, de qualité et de rentabilité voulus, l'entreprise moderne déploie parallèlement des politiques qui ont un effet de déstabilisation, de vulnérabilisation de fragilisation des salariés au travail, analyse Danièle Linhart, sociologue au CNRS. Ces politiques expliquent le malaise, le mal-être, voir la souffrance au travail. » Des politiques qui se traduisent par exemple par le changement permanent et la mobilité systématique, qui engendrent la perte de repères. Les salariés n'ont plus alors la liberté d'esprit et l'assurance professionnelle leur permettant d'opposer à leur hiérarchie un autre point de vue sur la manière de travailler. Pour Danièle Linhart, les salariés modernes se sentent alors comme des

« Nous avons souhaité, en organisant cette réunion, prendre un temps de réflexion sur un sujet sur lequel nous avons assez peu de recul, soulignent les organisateurs. Il s'agissait également d'avoir une compréhension générale du phénomène. »

étrangers dans un environnement hostile où ils ont en permanence à réapprendre pour maîtriser leur activité.

"Prendre soin de son métier"

Stress, harcèlement, souffrance, violences, suicides, burn-out, dépressions, addictions... sont autant d'expressions d'un mal-être au travail regroupées sous le terme de risques psychosociaux. Pour les prévenir, il existe plusieurs voies visant à développer des ressources psychologiques et sociales. Par exemple, une équipe de psychologues du travail intégrée au Centre de recherche sur le travail et le développement (CNAM) propose des interventions en entreprise en privilégiant une voie de prévention : prendre soin de son métier. Il

s'agit de mettre en place des espaces de dialogue sur le métier et de poser le collectif de travail comme un opérateur central de santé. L'échange, entre professionnels, sur le métier, sur les différentes manières de faire son travail et sur la vision d'un travail de qualité, permet à chacun d'analyser son métier et de nouvelles voies d'action peuvent se dégager. Ces discussions, ces controverses professionnelles sont utilisées comme un moyen de développement collectif de ressources utiles à chacun. Une expérience vécue comme positive par les participants : elle permet en effet de prendre un temps pour réfléchir à son travail, de confronter ses pratiques, de sortir de l'isolement dans lequel on peut se trouver et de dégager bien souvent des pistes d'amélioration.

Les services de santé au travail au cœur de la démarche

Parmi les interlocuteurs incontournables dans la démarche de prise en compte des risques professionnels et notamment des RPS figurent les médecins du travail. « Ils entendent la souffrance au travail des salariés », souligne le Dr Brigitte Sobczak, médecin inspecteur régional du travail à la Direccte. L'inspection médicale constate actuellement chez les médecins du travail une évolution des pratiques et un renforcement de la prévention primaire. Leur place de conseiller

Prévention des RPS : les obligations de l'employeur

Afin de protéger la santé mentale et physique de ses salariés, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires – prévention, information et formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La mise en œuvre de ces mesures doit être fondée sur les principes généraux en matière de prévention :

- 1/ Éviter les risques
- 2/ Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- 3/ Combattre les risques à la source
- 4/ Adapter le travail à l'homme (conception des postes de travail, choix des équipements et des méthodes de travail et de production) en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé
- 5/ Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- 6/ Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou ce qui est moins dangereux
- 7/ Planifier la prévention en y intégrant, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral
- 8/ Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- 9/ Donner les instructions appropriées aux travailleurs



En développant une approche pluridisciplinaire pour mieux définir les risques liés aux RPS, cette journée a permis la rencontre avec des spécialistes : sociologues, psychologues, médecins du travail, juristes.

dans l'entreprise pour les questions de santé peut être complémentaire de celle des agents de contrôle. « Avec les dernières évolutions de la réglementation et dans un contexte de raréfaction des médecins du travail, les services de santé au travail (SST) ont développé eux aussi une approche multidisciplinaire. Avec le recrutement d'ingénieurs de prévention des risques professionnels, d'ergonomes ou de psychologues, ils sont désormais en mesure d'offrir à l'entreprise un accompagnement lorsque l'évolution ou l'adaptation de l'organisation peut s'avérer nécessaire. Dans le cadre de la contractualisation avec les SST, nous veillons, à la Direccte et avec la CARSAT, à inciter les SST à pouvoir proposer de tels services aux entreprises. C'est une offre qui est souvent méconnue des entreprises et insuffisamment utilisée... »

Mieux aborder ces situations

« Ce colloque visait à apporter des éléments de compréhension du phénomène des RPS et à entrevoir d'autres possibilités d'action pour l'inspection du Travail. Nous avons pu découvrir des modes d'intervention permettant de reconstruire le collectif du travail par des méthodes innovantes. Chacun a pu repartir avec différents éclairages pour mieux comprendre ce que nous observons en entreprise. » Un partage entre

agents de contrôle mais aussi avec les agents des services de renseignement et les secrétaires de section qui a permis de mieux comprendre le phénomène pour mieux l'aborder à l'avenir. À la suite de cette rencontre, des travaux en interne permettront de renforcer les compétences des agents de contrôle à travers l'élaboration d'outils méthodologiques et la réflexion autour des pratiques de chacun.



pour en savoir plus

www.travailler-mieux.gouv.fr/ > Risques psychosociaux

Le conseiller du salarié, un acteur particulier de la rupture du contrat de travail

Lorsqu'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise, c'est au conseiller du salarié que revient la mission d'accompagner le salarié lors d'un entretien préalable à son licenciement. Explications.



Le conseiller du salarié, un acteur particulier d'accompagnement du salarié lors d'un entretien préalable au licenciement.

L'institution des conseillers du salarié fêtera ses 25 ans cet été. Même si la loi du 18 janvier 1991 a garanti certains droits aux conseillers du salarié, c'est bien la loi du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement qui a créé le droit, pour un salarié d'une entreprise dépourvue de représentation du personnel de se faire assister, lors d'un entretien préalable au licenciement, par une personne extérieure à l'entreprise figurant sur une liste dressée par le Préfet de région. Ils sont 459 conseillers du salarié dans la région Nord – Pas-de-Calais.

Ces conseillers sont bénévoles et sont choisis en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social. La liste est préparée et présentée tous les trois ans par le Direccte au Préfet de département après consultation des organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Disposer d'une information actualisée

Les trois unités territoriales de la Direccte Nord – Pas-de-Calais organisent chaque année des rencontres avec les conseillers du salarié de leur secteur, afin de leur présenter les modifications réglementaires impactant leur activité. Cette année par exemple, l'Unité territoriale de Lille a présenté la loi de sécurisation

de l'emploi du 14 juin 2013 qui a modifié substantiellement les procédures de licenciement collectif, ainsi que les règles du contentieux prud'homal. À la suite du renouvellement de la liste des conseillers à l'automne 2013, une présentation générale a été faite de leur rôle et de leurs missions.

Leur rôle est défini par la loi : le conseiller du salarié assiste le salarié lors de l'entretien préalable au licenciement de celui-ci dans les entreprises sans représentant du personnel.

Le conseiller du salarié n'a pas pour autant un rôle de médiation entre l'employeur et son salarié. Il peut intervenir,

demander des explications à l'employeur, compléter celles du salarié et présenter ses observations à l'occasion de cet entretien.

Il ne peut intervenir que pour les salariés qui travaillent dans son département et uniquement si l'entreprise est dépourvue de représentants du personnel, à savoir de délégués du personnel, membres du Comité d'entreprise, délégués syndicaux notamment.

L'employeur doit, lorsqu'il convoque un salarié dans le cadre d'un entretien prévoyant un éventuel licenciement, indiquer formellement sur le courrier de convocation la possibilité pour le salarié convoqué de faire appel à un conseiller du salarié. Si l'employeur omet cette mention, les tribunaux considèrent que le licenciement n'est pas régulier.

L'employeur du salarié doit être prévenu de la présence du Conseiller du salarié à l'entretien, et il ne peut lui refuser l'entrée dans son établissement, sous peine de commettre un délit d'entrave.

La liste à jour des conseillers du salarié est disponible dans chaque mairie, au greffe du conseil des prud'hommes et à l'accueil de chaque Unité territoriale de la Direccte.

Elle est également disponible sur le site internet de la Direccte Nord – Pas-de-Calais : <http://www.nord-pas-de-calais.direccte.gouv.fr/-accueil-240-.html>

Chiffres clés 2012 - Nord – Pas-de-Calais, données partielles

Nombre total d'interventions des conseillers du salarié pendant la période	2 483
Assistance lors d'un entretien préalable au licenciement	2 155
Assistance lors d'entretiens relatifs à une convention de rupture	328

Effectif de l'entreprise	Total	Entretien préalable au licenciement	Entretiens de rupture conventionnelle
10 salariés et moins	1 491	1 290	201
11 à 49 salariés	904	790	114
50 à 199 salariés	61	54	7
200 salariés et plus	13	12	1
TOTAL	2 469	2 146	323

L'aperçu régional des relations du travail et de l'activité de l'inspection du travail en 2013

Tous les ans, la Direccte Nord – Pas-de-Calais établit et communique à la Direction générale du travail (DGT) un rapport de synthèse sur l'activité des services de l'inspection du travail.



Ce rapport est élaboré pour l'essentiel à partir des informations recueillies sur le terrain par les inspecteurs et contrôleurs du travail. Il s'inscrit dans le cadre de l'obligation incombant à chaque État membre de l'OIT¹ de rendre compte de l'activité de son système d'inspection du travail. En France, ce travail donne lieu à la publication d'un rapport annuel synthétique par la DGT, permettant de valoriser l'action de l'inspection du travail et, de disposer d'une analyse qualitative des faits significatifs et des problématiques nouvelles qui se profilent au sein d'un monde du travail en pleine mutation.

Lors d'une opération de contrôle concertée sur les chantiers de BTP de la région, les inspecteurs et contrôleurs du travail ont soustrait, sur plus de 200 chantiers, 191 salariés (sur 1 600) à des situations accidentogènes.

Sans être exhaustif, le rapport 2013 de la Direccte Nord – Pas-de-Calais fait ressortir quelques grandes tendances dans

la continuité ou non avec les constats effectués ces dernières années :

En matière de prévention des risques professionnels, nombre de petites entreprises (de moins de 10 salariés), n'ont toujours pas élaboré leur document unique. Lorsque ce docu-

ment est établi, il demeure souvent incomplet ou insuffisant.

Plus de 1 300 interventions concernant le risque d'exposition à l'amianté ont

été réalisées. Les contrôles de chantiers de désamiantage et d'opérations sur des matériaux amiantés, donnent encore lieu à de nombreux constats d'infractions conduisant parfois à la mise en œuvre de la procédure d'arrêt de travaux.

Près de 400 contrôles ont été menés sur la problématique des risques psychosociaux qui constituent une part importante des saisines de l'inspection du travail, notamment s'agissant des plaintes individuelles pour harcèlement moral. Par ailleurs, les conflits sociaux qui surviennent à l'occasion de restructurations, ont tendance à se cristalliser autour de la souffrance au travail. Les représentants du personnel font de plus en plus état de leur difficulté à exercer correctement leurs missions dans les entreprises confrontées à ce type de risque.

Une opération de contrôle concertée sur les chantiers de BTP a mobilisé les agents de contrôle de la région le 6 juin 2013. Plus de 200 chantiers, 300 entreprises et 1 600 salariés ont fait l'objet de cette action collective dont l'objectif principal était de prévenir les situations de danger les plus critiques (risque de chute de hauteur et d'ensevelissement). Au total, 191 salariés ont été soustraits à cette occasion à des situations accidentogènes.

Les services ont été mobilisés pour assurer la mise en œuvre et le suivi du dispositif "contrat de génération" et des obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec notamment la signature d'un pacte de mobilisation entre l'État et les partenaires sociaux le 1^{er} juillet 2013.

Enfin, dans le cadre de la lutte contre le travail illégal, plus de 2 000 opérations de contrôle ont été diligentées, dont certaines avec les partenaires du CODAF, dans les différents secteurs d'activité visés par le plan d'action régional (BTP, hôtels-café-restaurants, transport, commerce de détail, spectacle, agriculture, services aux entreprises). Une opération de contrôle ciblant les hôtels-café-restaurants d'un site touristique transfrontalier a permis également d'associer les compétences de l'inspection du travail française et celles de l'inspection des lois sociales belge.

¹ Organisation internationale du travail

La mise en demeure du Direccte : un outil pour faire remédier à une situation de travail dangereuse

À l'heure sont discutés des nouveaux moyens pour l'Inspection du travail, il est opportun de faire un focus sur un outil peu connu – la mise en demeure du Direccte – un outil mis en œuvre en collaboration entre l'agent de contrôle et sa hiérarchie. Explications.



Le directeur du travail (le "DIRECCTE") peut engager une procédure de mise en demeure, face à une situation grave de non-respect des principes généraux de prévention et d'obligation générale de santé et de sécurité.

Sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant d'un non-respect des dispositions de cette loi, le Direccte peut mettre en demeure le chef d'établissement de prendre toutes mesures utiles pour y remédier. Cette mise en demeure se doit d'être suffisamment détaillée pour que l'employeur sache ce qui est attendu de lui. Elle doit cependant laisser à l'employeur la pleine et entière responsabilité des moyens mis en œuvre. À l'expiration de ce délai, si l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal au chef d'établissement, qui est alors passible d'une amende.

Le délai d'exécution de la mise en demeure ne peut être inférieur à quatre

jours ouvrables, et peut aller jusqu'à plusieurs mois. Comme toute décision administrative, la mise en demeure du Direccte comporte des voies de recours, qui sont indiquées dans la décision.

Une utilisation liée à l'absence de disposition réglementaire

Il ressort des travaux préparatoires à la loi du 6 décembre 1976 sur la prévention des accidents du travail, qui a institué cette procédure, que la mise en demeure du Direccte est réservée aux cas de méconnaissance de celles des dispositions législatives générales mentionnées à l'article L. 4721-1

du code du travail pour lesquelles il n'existe aucun règlement qui fixe précisément le contenu des obligations pesant sur l'employeur. Il s'agit de situations dangereuses créant un risque professionnel trouvant son origine notamment dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail, l'état des surfaces de circulation, l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail, le stockage des matériaux et des produits de fabrication.

À ce titre, la mise en demeure du Direccte ne peut donc pas concerner des demandes pour lesquelles une réglementation spécifique existe: par exemple le respect des dispositions relatives à la ventilation des locaux de travail, à la sécurité des machines et des installations électriques, aux installations sanitaires... La notion d'absence de disposition réglementaire doit être entendue comme une absence de réglementation précise.

Ainsi la mise en demeure du Direccte peut être un outil approprié en cas de risques psychosociaux, pour lesquels les textes restent très généraux. Ainsi, en 2013, quatre inspectrices du travail de l'unité territoriale (UT) du Nord-Valenciennes, ont mobilisé cet outil sur cette problématique. Le bilan reste mitigé car bien que des avancées aient été constatées, l'ensemble des actions demandées n'a à ce jour pas encore été mis en œuvre.

Entre février 2012 et février 2014, le Directeur de l'UT de Valenciennes, sur délégation du Direccte, a adressé

huit mises en demeure. Une seule de ces mises en demeure a donné lieu à un recours hiérarchique (qui a donné lieu à confirmation de la mise en demeure). L'expérience montre que pour être efficace, cette procédure doit être préparée au sein de l'UT par un travail conjoint en amont. La décision prise doit faire l'objet d'un

La mise en demeure du Direccte est réservée aux cas de méconnaissance de dispositions législatives générales mentionnées à l'article L. 4721-1 du code du travail pour lesquelles il n'existe aucun règlement qui fixe précisément le contenu des obligations pesant sur l'employeur.

effort de communication et d'accompagnement en direction du responsable d'entreprise, et, le cas échéant, du CHSCT.

Inspection du travail : quelles priorités pour 2014 ?



Le plan d'action régional 2014 de l'inspection du travail décline pour le Nord - Pas-de-Calais les orientations arrêtées à l'échelon national. Un nombre réduit de priorités a été retenu, qui s'inscrivent dans le prolongement des actions menées lors des années précédentes. La priorité reste donnée aux contrôles menés sur le terrain dans les entreprises et sur les chantiers.

Pour renforcer l'efficacité de l'action de l'inspection du travail, des actions collectives de contrôle sur des thèmes déterminés sont menées dans des entreprises relevant de secteurs d'activité ciblés. Une part importante de l'activité des agents de contrôle reste toutefois réservée aux interventions que chaque section mène en fonction des sollicitations, des accidents...

Les actions coordonnées porteront principalement sur les thèmes suivants

Sécurité du travail :

Prévention des risques de chutes de hauteur dans les chantiers du bâtiment et des travaux publics pour :

- conduire les entreprises, y compris les petites entreprises et les sous-traitants à anticiper les phases délicates, en mettant en œuvre du matériel adapté

(échafaudages conformes, nacelles, garde-corps efficaces...), en renforçant la formation pratique à la sécurité ;

- amener les maîtres d'ouvrage à assumer pleinement leurs responsabilités, notamment en termes de coordination.

Prévention des risques liés à l'amiante :

- sur les chantiers de retrait de matériaux amiantés : l'objectif est que les opérations soient assurées de manière sûre, par des entreprises certifiées et du personnel mieux formé, selon les modalités prévues par la réglementation, y compris en matière de contrôle de l'empoussièrisme et des expositions, avec abaissement au minimum des niveaux d'exposition des travailleurs.

- lors d'interventions ponctuelles sur des matériaux amiantés (maintenance, électricité, plomberie...), l'objectif est d'amener les entreprises de second

œuvre à identifier systématiquement le risque amiante potentiel ou avéré, à mettre en œuvre les protections collectives et individuelles requises par la réglementation, à former leur personnel et à assurer leur suivi médical et la traçabilité de leurs expositions.

Dialogue social

Soutien au dialogue social : veiller à la mise en œuvre des négociations rendues obligatoires par la loi en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes, d'emploi des jeunes et des seniors (contrat de génération), de prévention de la pénibilité.

Lutte contre le travail illégal

Conformément au plan national 2013-2015 de lutte contre le travail illégal et à sa déclinaison régionale, les actions de contrôle seront ciblées notamment sur les fraudes liées à la sous-traitance et au détournement de statut. La mise en cause des donneurs d'ordre et des maîtres d'ouvrage, principaux bénéficiaires de ces fraudes sera recherchée. Parallèlement, les opérations partenariales de sensibilisation et d'informations seront poursuivies.

Lutte contre les fraudes constatées lors de prestations de services d'entreprises étrangères

L'objectif est d'amener les entreprises étrangères à respecter les règles sociales qui leur sont applicables lorsqu'elles interviennent en France, notamment en matière de salaire minimum, de durée du travail et d'hygiène sécurité. Il est également de responsabiliser les donneurs d'ordre et d'obliger les entreprises étrangères qui y sont tenues à ouvrir un établissement en France.

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 : nordpdc.pole-t@direccte.gouv.fr

Main d'œuvre étrangère : des autorisations de travail fortement encadrées

L'activité professionnelle salariée est soumise en France à une autorisation de travail lorsque l'on est étranger. Signée par délégation du préfet, cette autorisation fait l'objet d'une instruction par les huit agents des services Main-d'œuvre étrangère, qui, dans la région Nord – Pas-de-Calais, sont rattachés aux unités territoriales dès lors que les autorisations sont délivrées au vu d'un contrat de travail; par contre le service instructeur reste le service des étrangers de la préfecture pour celles qui assortissent un titre de séjour ayant un autre fondement que le travail, par exemple le regroupement familial. Explications.



Qui doit demander une telle autorisation ?

Tous les étrangers souhaitant travailler en France sont tenus de disposer d'une telle autorisation, à l'exception des ressortissants de l'Union européenne (sauf la Croatie en période transitoire), de Suisse, de Monaco, d'Andorre ou de San Marin.

Autre exception pour les salariés détachés dans le cadre de prestations de service internationales par une entreprise établie dans l'Union européenne.

Quelle est la procédure ?

Délivrées par les services main-d'œuvre étrangère (SMOE) par délégation du Préfet, les autorisations de travail sont valables 12 mois au maximum et renouvelables. Dès lors que le séjour atteint et dépasse les 90 jours un titre de séjour est indispensable.

Le SMOE a deux mois pour répondre à la demande dès lors qu'il reçoit un dossier complet. Les agents vont instruire la demande en veillant au respect de 7 critères incontournables: la situation de l'emploi pour le poste demandé (l'employeur doit dans la plupart des cas prouver qu'il n'a pas trouvé de candidat sur le marché du travail existant); l'adéquation entre la qualification, l'expérience et

le diplôme du candidat et l'emploi auquel il postule; le respect par l'employeur de la législation du travail et de la protection sociale; le respect des conditions réglementaires de l'exercice de l'activité salariée; des conditions d'emploi et de rémunération équivalentes aux autres salariés de l'entreprise; un salaire au moins équivalent au SMIC mensuel (à temps plein); des conditions correctes d'hébergement du salarié étranger.

Quel est le rôle des SMOE ?

Outre l'instruction des demandes d'autorisation de travail, le SMOE examine pour avis, à la demande du préfet, les demandes de renouvellement. Il peut être amené à émettre un avis défavorable sur ces renouvellements, par exemple, si l'employeur n'a pas respecté les conditions d'emploi, de rémunération ou de logement fixés ou encore la législation du travail ou de la protection sociale; il en est de même si l'étranger ne s'est pas conformé aux termes de l'autorisation accordée ou lorsque le contrat de travail a été rompu pour un motif autre que la perte involontaire d'emploi dans les 12 mois suivant l'embauche.

chiffres clés 2013

Nord – Pas-de-Calais

- 1 318 autorisations de travail ont été autorisées et 236 ont été refusées,
- les nationalités les plus concernées pour des autorisations de travail accordées: Maroc (214), Algérie (120), Roumanie (119)



pour en savoir plus

Office français de l'immigration et de l'intégration : www.ofii.fr/

Ministère de l'intérieur : www.immigration.interieur.gouv.fr/

Pour toute question : dd-59l.moe@direccte.gouv.fr