

Santé au travail	4
Santé au travail : première contractualisation	
Santé au travail	5
Travaux forestiers : une campagne pour renforcer la sécurité	
Relations du travail	6
Dérogations à la durée du travail	
Santé au travail	7
Contrôle inopiné dans le BTP	
Repères	8
Procédures pénales : bilan 2013	



LA LETTRE DE

L'INSPECTION DU TRAVAIL

Nord – Pas-de-Calais

décembre 2014 • 09

UN NOUVEAU DÉPART POUR L'INSPECTION DU TRAVAIL

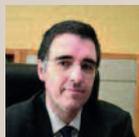
Le Nord – Pas-de-Calais a basculé à son tour dans la nouvelle organisation de l'Inspection du Travail prévue par le décret du 20 mars 2014 au titre de la démarche « Ministère fort » portée successivement par Michel Sapin et François Rebsamen.

Le nouveau découpage des sections refond la carte en fonction de l'évolution du tissu économique et d'un équilibrage des charges de travail individuelles. Le regroupement des sections en unités de contrôle vise à poser un cadre propice à un exercice plus collectif des missions pour faciliter les échanges professionnels et réduire l'isolement souvent perçu. La création de postes de responsable d'unité de contrôle déchargé d'une section d'inspection tend à reconnaître une série de fonctions d'organisation interne et de contacts externes aujourd'hui insuffisamment pris en charge.

Ce changement, que certains vivent comme une remise en cause, nous le portons ensemble comme une recherche pédagogique et déterminée d'une plus grande efficacité collective à la fois pour assurer le respect des droits des salariés dans toutes les entreprises et en particulier dans les plus petites, mais aussi contribuer à une forme d'égalisation des conditions de concurrence entre les acteurs économiques.

Les missions ne changent pas : veiller à l'application de la réglementation du travail (sécurité du travail, droits individuels et collectifs), soutenir le dialogue social, notamment pour faire progresser la prise en compte de sujets que la communauté de travail peine à reconnaître, lutter contre le travail illégal. Le système d'inspection du travail contribue ainsi à une forme d'égalisation de la concurrence.

Conscient des responsabilités particulières qui s'attachent à l'exercice de nos missions, je m'attacherai à poursuivre le dialogue avec les parties prenantes internes et externes en ayant le souci de faire prévaloir les garanties de continuité, égalité et impartialité qui sous-tendent l'action des agents de l'État.



Jean-François Bénevisse
Directeur régional
de la Direccte Nord – Pas-de-Calais

DOSSIER

Inspection du travail : une réforme pour mieux relever les nouveaux défis du monde du travail



À compter du 1^{er} décembre 2014, la réforme de l'inspection du travail est mise en œuvre dans le Nord-Pas-de-Calais. Élaborée à partir de priorités définies au plan national, la réforme est déclinée au niveau

régional en tenant compte des spécificités et besoins locaux. Explications.

C'est dans un environnement socio-économique toujours plus complexe que la réforme de l'inspection du travail a été engagée : pour permettre aux agents de contrôle de remplir, dans de meilleures conditions, leur mission – faire respecter le code du travail et protéger les droits des salariés –. En effet, l'inspection du travail doit aujourd'hui faire face aux enjeux d'un

monde du travail qui évolue : les situations de travail sont plus complexes en raison des pratiques d'entreprises en réseau ; le travail illégal se développe notamment sous la forme de la prestation de service internationale illicite ; la précarité s'accroît sous des formes multiples ; des risques nouveaux apparaissent, liés aux nouvelles technologies ou aux organisations du travail ; le dialogue social fonctionne difficilement dans beaucoup d'entreprises ; les inégalités entre les femmes et les hommes au travail persistent...

« L'objectif de cette réforme est de renforcer l'efficacité de l'inspection du travail, grâce une organisation modernisée et à des moyens d'action nouveaux », explique Philippe Le Fur, Directeur régional adjoint et chef du pôle Travail à la Direccte Nord – Pas-de-Calais. Ainsi, la réforme prévoit de développer les compétences des contrôleurs du travail qui constituent les deux tiers des agents de l'inspection du travail. À l'issue d'une formation complémentaire, ces derniers intégreront le corps des inspecteurs du travail : ils disposeront alors de pouvoirs étendus et seront en mesure d'intervenir dans toutes les entreprises relevant de leur section, quel que soit l'effectif de salariés. « Pour mener à bien la montée en compétences des contrôleurs du travail, un plan de transformation est programmé sur une dizaine d'années, poursuit Philippe Le Fur. Chaque année, des contrôleurs, sélectionnés sur concours, partent pour six mois de formation. En attendant, il nous faut mettre en place une organisation transitoire pour assurer la prise en charge de toutes les entreprises... »

Des pouvoirs étendus

Parmi les objectifs de la réforme, l'extension des pouvoirs de l'inspection du travail doit permettre par exemple d'arrêter certains travaux dangereux pour les salariés ou de déclencher des amendes administratives. Ces éléments ne figurent pas dans les textes législatifs actuels et sont en cours de discussion.

Une organisation collective

C'est aussi en termes d'organisation que la réforme de l'inspection du travail est particulièrement importante. « La nouvelle organisation que nous déployons doit permettre de renforcer l'efficacité des actions engagées, à tous les niveaux », explique Philippe Le Fur. Des actions conjointes, des agents mieux

outillés et une meilleure coordination au sein d'unités nouvellement créées : les unités de contrôle. À la tête de ces unités, un responsable, chargé de la coordination des sections dépendant de l'unité. « La création de ces unités et de la fonction de responsable d'unité, dédié à l'animation, doit permettre d'assurer une animation de proximité. Elle doit aussi encourager les échanges entre pairs, qui vont contribuer à sortir les agents de contrôle du trop grand isolement dans lequel ils se trouvent actuellement. La plupart d'entre eux subissent un poids psychologique important, lié aux arbitrages quotidiens parfois difficiles et à des moyens limités pour répondre aux nombreuses demandes... Chaque unité de contrôle constituera un collectif de travail. » Enfin, la création de réseaux transverses, au niveau national ou régional permettra d'accompagner les agents de contrôles sur des problématiques particulièrement complexes : risques en matière de sécurité, lutte contre le travail illégal... « Au niveau régional, nous bénéficierons d'un réseau dédié au risque amiante et d'une unité régionale d'appui et de contrôle sur le travail illégal. »

Des priorités limitées et ciblées

« Nous avons, ces dernières années, connu une inflation des priorités définies au plan national, constate Philippe Le Fur. Avec la réforme, celles-ci seront limitées – deux ou trois priorités nationales et une action régionale – pour permettre aux agents de concentrer leurs forces et gagner en efficacité. En complément de ces priorités, chaque unité de contrôle pourra définir une action qui lui sera propre, qui tiendra compte du contexte local et qui sera le fruit d'une réflexion commune à tous les agents de l'unité. »

Une déclinaison régionale

« Nous avons travaillé à l'élaboration du projet régional dès l'automne 2013, indique Philippe Le Fur. Et nous avons

abouti au premier semestre 2014 à un projet détaillé d'organisation. »

Concrètement, 12 unités de contrôle ont été créées sur tout le territoire de la région. Chacune d'elles correspond à

une zone géographique d'un seul tenant, ayant une cohérence socio-économique lisible à l'interne comme à l'externe. Ces unités comptent entre 8 et 13 agents de contrôle et comportent autant de sections. Pour le secteur agricole, les entreprises relèveront de sections spécialisées rattachées à une

unité du Pas-de-Calais et une unité du Nord. Pour les transports, chaque unité disposera d'une section dédiée.

En matière d'appui aux agents, le réseau régional de prévention des risques liés à l'amiante rassemble des agents de contrôle en section ainsi que les ingénieurs de prévention de la cellule pluridisciplinaire. Quant à l'unité régionale d'appui et de contrôle sur le travail illégal, elle assure à la fois un appui collectif et individuel aux unités et aux agents de contrôle et effectue des contrôles selon une programmation propre. Enfin, le service appui ressources méthodes propose aux agents une aide juridique et assure une veille juridique et un appui documentaire.

Quels changements pour les usagers ?

Les services de renseignement ne sont pas impactés par la réforme. « Ce service de proximité d'accueil des salariés et des employeurs continuera d'être assuré dans toute la région. »

Il en est de même pour les sections centrales travail et les services associés, chargés de l'enregistrement de l'homologation des ruptures conventionnelles, des accords collectifs, des conseillers du salarié, de l'instruction des demandes de dérogation en matière de durée du travail hebdomadaire, de repos hebdomadaire... qui seront maintenus dans leur organisation actuelle.

En revanche, le découpage et la répartition des entreprises par section

L'objectif de cette réforme est de renforcer l'efficacité de l'inspection du travail, grâce une organisation modernisée et à des moyens d'action nouveaux.



pour en savoir plus

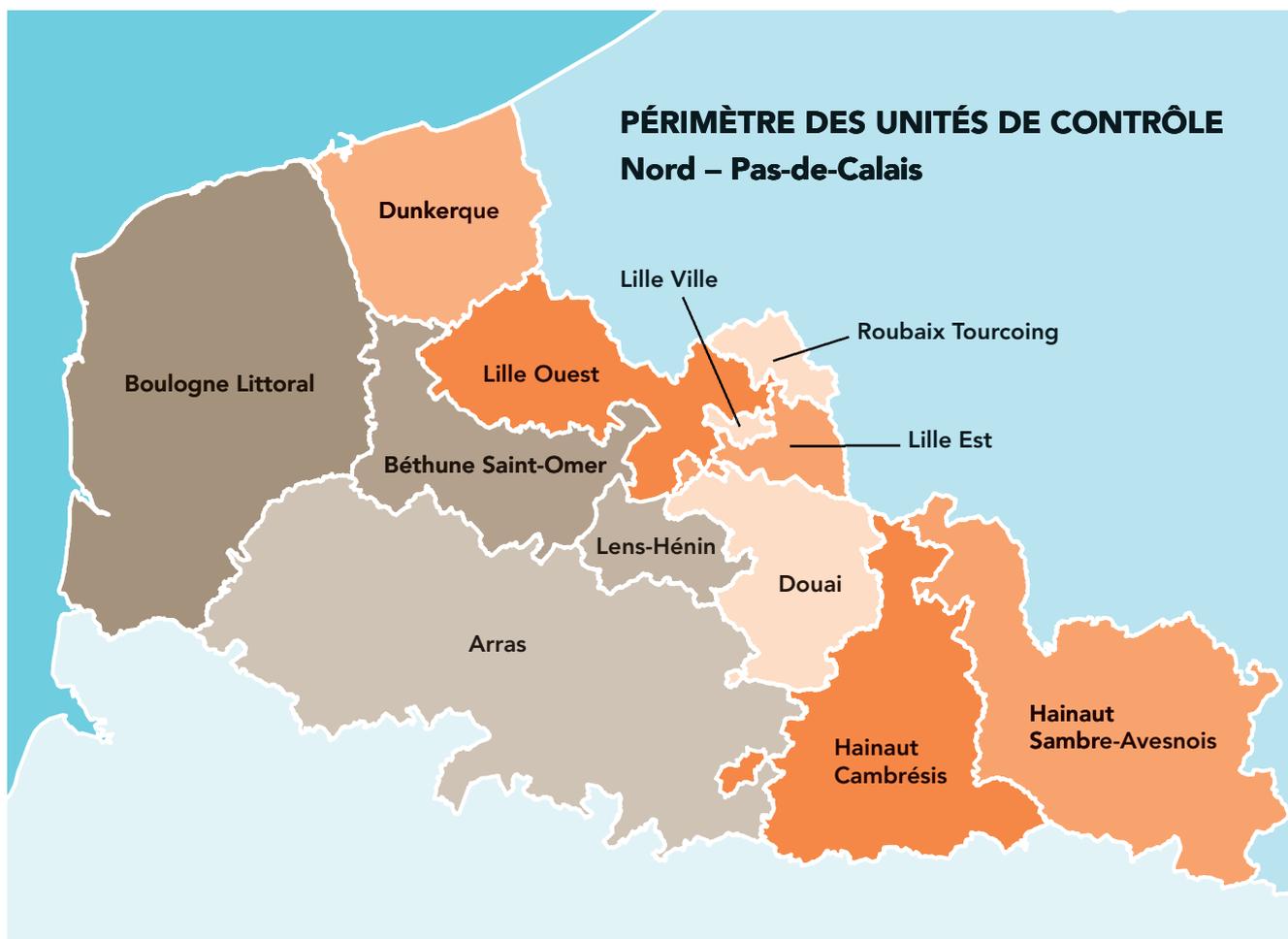
www.nord-pas-de-calais.direccte.gouv.fr/

change. Les entreprises se verront affecter un inspecteur ou, si elles ont plus de 50 salariés, un contrôleur et un inspecteur "par intérim" pendant la période de transition. « Nous avons prévu un dispositif d'information sur notre site internet pour permettre aux entreprises d'identifier facilement, à partir de leur adresse postale, la section et l'agent dont elles relèvent.

En juin 2015 nous accueillerons la deuxième vague d'anciens contrôleurs du travail fraîchement nommés inspecteurs. Au-delà de ces changements d'interlocuteurs, nous attendons de cette réforme un meilleur service rendu et une présence renforcée sur le terrain », conclut Philippe Le Fur.

 **pour aller plus loin**

Vous retrouverez bientôt la liste des communes rattachées aux différentes unités de contrôle sur le site de la Direccte Nord – Pas-de-Calais.



PÉRIMÈTRE DES UNITÉS DE CONTRÔLE Nord – Pas-de-Calais

Pas-de-Calais

- U01 Arras**
5 rue Pierre Bérégofoy
BP 539
62008 ARRAS CEDEX
- U02 Lens-Hénin**
95 avenue Van Pelt
62300 LENS
- U03 Béthune Saint-Omer**
16 rue Gaston Defferre
CS 50804
62408 BETHUNE CEDEX
- U04 Boulogne Littoral**
Immeuble D
Quai Gambetta
62200 BOULOGNE SUR MER

Nord

- U01 Roubaix Tourcoing**
369 rue Jules Guesde
BP 20039
59651 VILLENEUVE D'ASCQ CEDEX
- U02 Lille Ville**
77 rue Léon Gambetta
BP 665
59033 LILLE CEDEX
- U03 Lille Est**
77 rue Léon Gambetta
BP 665
59033 LILLE CEDEX
- U04 Lille Ouest**
77 rue Léon Gambetta
BP 665
59033 LILLE CEDEX
- U05 Dunkerque**
66 rue des Chantiers de France
BP 6362
59385 DUNKERQUE
- U06 Douai**
417 Bd Paul Hayez
BP 703
59507 DOUAI CEDEX
- U01 Hainaut Cambrésis**
Rue Marc Lefrancq
BP 487
59321 VALENCIENNES CEDEX
- U02 Hainaut Sambre-Avesnois**
Rue Marc Lefrancq
BP 487
59321 VALENCIENNES CEDEX

Santé au travail : première contractualisation

Le 20 juin 2014, la Direccte Nord – Pas-de-Calais a signé un premier contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec le service de santé au travail interentreprises de la Vallée de la Lys et la Caisse d'assurance retraite et de santé au travail Nord-Picardie. Un engagement multipartite qui vise une meilleure coordination au niveau régional des acteurs de la politique de santé au travail. Explications



Signature le 20 juin 2014. De gauche à droite : Docteur Brillet, médecin inspecteur régional du travail, C. Delemotte, directrice adjointe du travail pôle T Direccte, P. Le Fur directeur régional adjoint, chef du pôle Travail Direccte Nord – Pas-de-Calais, P. Vandamme, président du SIMUP, O. Suzanne, directeur de la santé au travail CARSAT, H. Morel directeur du SIMUP, A-M. Loock, sous-directeur santé-travail CARSAT.

L'élaboration du CPOM a permis de donner une cohérence à toutes les actions mises en œuvre par les différents intervenants régionaux de la prévention. Cela permet de mutualiser les moyens mais aussi de renforcer la lisibilité de nos actions auprès des entreprises. Si le médecin du travail reste le premier interlocuteur pour l'entreprise, il peut, grâce au CPOM, entreprendre une action conjointe qui permettra d'épauler l'employeur face aux risques identifiés. À terme, c'est la prévention des risques professionnels au sens large qui va s'en trouver améliorée !

Hervé Morel,
Directeur du Simup,
Service de santé au travail
de la Vallée de la Lys

Le principe d'un engagement mutuel traduit au sein d'un contrat d'objectifs et de moyens constitue une des innovations majeures de la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail. Cette loi avait pour objectif de poursuivre et de renforcer la réforme de la médecine du travail dans la continuité des actions engagées depuis 2004 : développer sa place comme acteur primordial de la santé au travail en renforçant son action en matière de prévention des risques professionnels.

Le volet de cette réforme, abordé dans la loi du 20 juillet 2011, vise à établir les conditions d'un meilleur pilotage de la santé au travail au niveau régional, en assurant la cohérence des actions

menées par les différents acteurs institutionnels et en dynamisant les services de santé au travail autour d'objectifs partagés.

Des objectifs et des moyens contractualisés

Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) – prévus par l'article L.4622-10 du code du travail – constituent un des leviers essentiels pour atteindre ces objectifs. En effet, ils visent à assurer une meilleure synergie entre les interventions des différents acteurs : Caisse d'assurance retraite et de santé au travail Nord-Picardie (CARSAT), Direccte et service de santé au travail interentreprises.

Ce contrat, signé pour cinq ans, consti-

tue un outil de pilotage pour mettre en œuvre les priorités d'actions, en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail et de prévention définis dans le plan régional santé travail (PRST 2010-2014).

Les priorités d'action partagées concernent sept objectifs, déclinés en fiches actions reprenant les engagements de chacun des signataires. Ces priorités concernent : la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS), la prévention des risques cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques (CMR) et en particulier des expositions à l'amiante et la prévention des risques psycho-sociaux (RPS). Elles concernent également la démarche conjointe de réalisation de la fiche d'entreprise et du document unique, la prévention de la désinsertion professionnelle et la veille sanitaire en santé travail.

Un premier bilan sera dressé dans un an.

Le plus petit SST de la région... mais pas le moins efficace !

Créé en décembre 1944, le Simup intervient auprès des 600 entreprises implantées dans la vallée de la Lys. Il assure le suivi de près de 10 000 salariés. Il compte 4 médecins du travail, 2 infirmières, 3 secrétaires médicales, un ingénieur en prévention, un ergonomiste et un psychothérapeute. Si nécessaire, il a recours à d'autres compétences pluridisciplinaires afin d'apporter une réponse pertinente aux besoins de ses adhérents.



pour en savoir plus

<http://www.simup.fr/>

Travaux forestiers : une campagne pour renforcer la sécurité

Pour vérifier la mise en application des nouvelles règles d'hygiène et de sécurité à respecter sur les chantiers forestiers et sylvicoles, une campagne nationale de contrôle a été menée entre mars 2013 et février 2014, à laquelle a participé la Direccte Nord – Pas-de-Calais.

Le secteur des travaux forestiers a une fréquence et une gravité d'accidents graves et mortels particulièrement importantes et qui risquent d'augmenter encore avec le développement prévu de la filière bois-énergie.

Ce secteur est resté longtemps presque vierge de toute réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. De plus, l'extrême morcellement des entreprises du secteur fait que les entreprises sont souvent très mal informées de la réglementation. Enfin, l'importance du travail dissimulé et des prestations de service diverses constituent un facteur aggravant.

C'est dans ce contexte que depuis fin 2010, de nouvelles obligations du code rural portent sur "les règles d'hygiène et de sécurité à respecter sur les chantiers forestiers et sylvicoles". Elles s'adressent aux donneurs d'ordre, aux employeurs, aux travailleurs indépendants.

La campagne de contrôle menée par la Direction générale du Travail en partenariat avec le ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt et la caisse centrale de la Mutualité sociale agricole avait pour objectifs de :

- sensibiliser les professionnels de façon à ce qu'ils s'approprient la réglementation et qu'ils la mettent en pratique
- veiller au respect de ces nouvelles obligations par les donneurs d'ordre, les employeurs et les indépendants

Cette action s'inscrivait également dans le cadre du Plan santé au travail et plus précisément la prévention des accidents liés aux chutes d'arbres, au travail à proximité d'ouvrages de distribution d'énergie et de fluides ainsi qu'au travail isolé.

Les résultats nationaux de cette campagne démontrent qu'il existe une marge de progrès importante afin de faire respecter de façon effective les règles de prévention sur les chantiers.



Bilan régional (Nord – Pas-de-Calais)

Les organisations professionnelles et syndicales ont été prévenues par la Direccte du déroulement de la campagne, de façon à ce qu'elles informent elles-mêmes les entreprises du secteur sur les objectifs de la campagne. 22 chantiers forestiers contrôlés.

- 33 % étaient déclarés (chantier dont le volume de bois excède 500 m³).
- 25 % étaient repérés par un panneau de signalisation.
- 8 % possédaient une signalisation du périmètre de sécurité.
- Aucune fiche de chantier n'a été remise.
- Lors d'un abattage manuel, le périmètre de sécurité est connu dans 53 % des cas.
- Lors de travaux mécanisés, le périmètre de sécurité est connu dans 66 % des cas.
- Dans 26 % des cas, une procédure de sécurité est prévue en cas d'intrusion de personnes exerçant une activité ou étrangères au chantier.
- Dans 42 % des cas, une aire d'entreposage est aménagée pour éviter la chute de grumes ou de billons.
- Dans 22 % seulement des cas un abri contre les intempéries est présent, mais jugé insatisfaisant.
- Concernant les équipements de protection individuels mis à disposition sur chantier : chaussures ou bottes de sécurité (82 % des cas); vêtements ou accessoires de signalisation (55 % des cas); casques (45 % des cas); écrans ou lunettes (41 % des cas); protections anti bruit (45 % des cas); pantalons de sécurité pour tronçonneuse (64 % des cas); vêtements contre intempéries (60 % des cas); gants (77 % des cas).
- Dans 14 % des cas le nombre de sauveteur secouriste du travail était suffisant.
- Dans 45 % des cas une trousse de secours était présente sur le chantier.



pour en savoir plus

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>



Dérogations à la durée du travail

Pour faire face à certaines contraintes liées à l'activité de l'entreprise, des dérogations concernant les heures supplémentaires et leurs limites quotidiennes ou hebdomadaires peuvent être accordées. Il s'agit alors pour l'Inspection du travail de concilier les besoins de l'entreprise, la santé des salariés concernés et le partage du travail notamment lorsque le chômage est élevé. Panorama rapide des différentes durées du travail.

Depuis maintenant près de 15 ans, la durée légale du travail en France est de 35 heures par semaine.

La durée quotidienne de travail telle que prévue dans la loi ne peut dépasser 10 heures par jour. Cette durée peut être modifiée dans trois cas : une convention collective peut porter la durée quotidienne à 12 heures par jour de travail effectif ; l'employeur peut demander à l'inspecteur du travail de déroger dans les cas précis prévus par décret. En cas d'urgence, et sous sa propre responsabilité, il peut y déroger, mais doit en avvertir immédiatement l'inspecteur du travail compétent.

Par semaine, la durée maximale du travail ne peut dépasser 48 heures sur la semaine civile ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Cette durée peut être relevée à 46 heures par convention ou accord collectif de branche. Au-delà, (plus de 46 heures de moyenne sur la période ou alors plus de 46 heures sur une période plus longue), l'organisation patronale intéressée doit en faire la demande soit au

Ministre soit au Direccte en fonction du ressort géographique de la convention collective qu'il souhaite modifier. Les modalités d'application par entreprise sont dans ce cadre déterminées par l'inspecteur du travail de l'entreprise après enquête.

En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

Des dérogations encadrées

Ces dérogations sont possibles en cas de circonstances exceptionnelles mais ne peuvent en aucun cas dépasser 60 heures par semaine. Ces circonstances doivent être temporaires et entraîner un surcroît extraordinaire de travail. C'est le Direccte qui prend la décision d'accorder de telles dérogations sur rapport de l'inspecteur du travail en charge de l'entreprise.

Dans l'ensemble de ces cas, les dérogations à la durée du travail ne sont accordées qu'après une enquête de l'inspecteur du travail qui nécessite une connaissance précise des raisons qui la

Demandes de dérogations

Les demandes de dérogations sont à adresser soit à la Direccte, soit à l'inspecteur du travail en prenant en compte les délais prévus par les textes (15 jours pour une demande d'autorisation de dépassement de la durée quotidienne maximale de travail effectif par salarié, 30 jours pour une demande d'autorisation de dépassement de la durée maximale hebdomadaire absolue du travail, par exemple). Depuis le 12 novembre 2014 (décret n° 2014-1290 du 23 octobre 2014 relatif aux décisions implicites d'acceptation de l'Administration du travail), ces demandes de dérogations sont considérées comme acceptées en cas d'absence de réponse de l'Administration. Attention, ce délai ne court qu'à compter de la **réception complète** de la demande par les services compétents. N.B. : le décret n° 2014-1297 du même jour traite des dérogations à la durée du travail relevant du code rural.

fondent, de l'organisation du travail existante et cette dérogation implique de recueillir les avis formulés par les représentants du personnel.



pour en savoir plus

<http://www.travail-emploi.gouv.fr/>

Contrôle inopiné dans le BTP

Le 23 septembre dernier la Direccte Nord – Pas-de-Calais et la Carsat Nord-Picardie ont mené une action conjointe de contrôle en matière de sécurité du travail dans le secteur bâtiment-travaux publics.



À cette occasion, 184 chantiers ont été inspectés : 1 344 salariés y étaient employés par 281 entreprises.

L'intervention portait sur les risques les plus fréquents rencontrés dans le secteur de la construction : chute de hauteur, manutention et les conditions de travail.

Si des améliorations ont pu être notées, des risques majeurs, notamment sur les échafaudages et les plates-formes de travail persistent. Aussi, des rappels à la réglementation ont été signifiés à 210 entreprises et, pour 51 d'entre elles, des recommandés de prévention, des mises en demeure, des injonctions ou des arrêts de chantier ont été dressés.

Pour mémoire, le BTP, qui emploie 8 % des salariés du secteur privé dans la région, occasionne 15 % du total des accidents du travail, malgré des progrès notables depuis 10 ans.

Les chutes de hauteur restent une des premières causes d'accidents du travail (16 %) et la première cause d'accidents graves et mortels (30 %).

Ainsi, la campagne de sensibilisation nationale lancée par le ministère chargé du travail en juin 2014 rappelle : travail en hauteur, pas droit à l'erreur.



pour aller plus loin

Campagne nationale
« travail en hauteur, pas droit à l'erreur »

<http://www.chutesdehauteur.com/>

<http://www.nord-pas-de-calais.direccte.gouv.fr>

<https://www.carsat-nordpicardie.fr/>

KIOSQUE

Trajectoires socio-économiques des territoires du Nord – Pas-de-Calais, Direccte Nord – Pas-de-Calais

La collection *Trajectoires socio-économiques des territoires du Nord - Pas-de-Calais* à paraître en décembre 2014 étudie la transformation progressive des zones d'emploi depuis les années 1960 jusqu'à leur situation économique actuelle.

Chaque portrait détaille les conséquences sur la population active résidente de l'évolution de l'emploi, de l'apparition du chômage et des navettes quotidiennes de travailleurs entre les territoires voisins. Une analyse davantage démographique retrace parallèlement l'arrivée des jeunes générations sur le marché du travail, les retraits d'activité et les installations ou déménagements d'actifs.

Ces publications décrivant les principaux secteurs en présence et les grands établissements implantés préfigurent les futurs diagnostics d'unité de contrôle. Elles seront enrichies en 2015 des informations disponibles sur le champ des conditions de travail.



Direccte Nord - Pas-de-Calais

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



Procédures pénales: bilan 2013

Parmi les moyens d'action à la disposition de l'inspection du travail pour faire appliquer le droit du travail, les procédures pénales représentent l'ultime sanction, choisie à cause de la gravité des infractions qui sont constatées. Un niveau de sanction en progression dans la région...

En 2013, 663 procédures pénales (procès-verbaux et signalements au procureur de la République) ont été déposées aux greffes des tribunaux correctionnels et de police du Nord – Pas-de-Calais, par l'inspection du travail, un nombre en augmentation de près de 5,5 % par rapport à l'année précédente.

Les atteintes à la santé et la sécurité des travailleurs sont la première cause de pénalisation des entreprises après le travail illégal. Trois grands thèmes sont les plus fréquents: l'absence de protection des travailleurs contre les chutes de hauteur, contre les dangers de l'amiante et contre les risques liés à l'utilisation et la maintenance des équipements de travail.

55 procédures ont été engagées suite à un accident du travail parfois mortel (+17 %). Dans près de 55 % des cas il s'agissait d'accident du travail ayant pour cause un équipement de travail (machine, escabeau, échelle, engin de levage). À la différence des années précédentes, les accidents du travail touchent principalement des salariés sous contrat à durée indéterminée, et aussi, les stagiaires en entreprise. Ceci pourrait s'expliquer par la baisse du recours à l'intérim notamment.

Un autre effet lié à l'activité économique actuelle est l'augmentation des procédures pour travail illégal et notamment pour dissimulation d'emploi salarié (+20 %). La grande majorité des cas se retrouvent dans trois secteurs: le bâtiment (principalement le second œuvre), la restauration et le commerce de détail, ciblés dans les plans d'action nationaux et régionaux. Environ un tiers de ces procédures ont été menées dans le cadre des Comités opérationnels départementaux anti fraude (CODAF) présidés par les procureurs de la République des deux départements.

Les atteintes à la durée du travail relevées par voie de procès-verbal sont également en réelle progression (+15 %) et particulièrement sur la métropole lilloise (+141 %). Les atteintes aux institutions représentatives du personnel sont également en progression (+36 %). Ces atteintes peuvent être scindées en trois catégories: l'atteinte à la désignation, constitution ou élection de représentants du personnel, le licenciement d'un représentant du personnel sans autorisation de l'inspecteur du travail et l'entrave à l'exercice de l'institution en place

(50 %). Dans cette dernière catégorie, il est à noter une forte proportion d'entraves à l'exercice du CHSCT (1/3).

Quelles suites aux procédures ?

Les auteurs d'infractions pénales relevant du code du travail risquent des peines d'amende, de 750 € pour les contraventions à 45 000 € en cas de délits relevant de la dissimulation d'emploi salarié. Il peut être prononcé en outre des peines d'emprisonnement, notamment en cas d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs. Généralement les amendes sont multipliées en fonction du nombre de salariés victimes de l'infraction. Le code du travail prévoit également que le juge peut prononcer des peines complémentaires telles que l'insertion du jugement dans un journal et l'affichage de la condamnation aux portes de l'entreprise, l'injonction de faire des travaux et l'interdiction d'exercer certaines fonctions dans l'entreprise pendant un maximum de 5 ans en cas de récidive.