

TRAVAIL ILLÉGAL ET DÉTACHEMENT DE SALARIÉS

Travailleurs détachés : internationalisation et protection

par Patrick QUINQUETON, Conseiller d'État,
président du conseil d'administration de l'INTEFP, Administrateur de l'AFDT

PLAN

Les interventions du droit européen

La « Mindestlohngesetz » : un salaire minimum en Allemagne

Les modifications législatives en France

L'appui sur une vieille institution de la branche du BTP

L'effectivité des droits sociaux

La question des travailleurs détachés caractérise un débat européen difficile à conduire, d'autant qu'il prend à rebours le principe de libre prestation de service en rendant possible la sanction efficace du détachement frauduleux. Pour en résumer les termes, on observera que :

- l'Allemagne est plutôt d'accord avec la perspective d'une sanction plus efficace, mais reste partagée sur le sujet, dès lors qu'elle vient de mettre en place un salaire minimum ;
- la France est dans une situation critique, avec une croissance à deux chiffres de la réalité du détachement de travailleurs chaque année ;
- les pays de l'est et du sud sont beaucoup plus réticents, en craignant ce qu'ils regardent comme un protectionnisme déguisé, comme les pays de tradition « libérale », qui restent sceptiques, en veillant à ce que les règles nouvelles ne les défavorisent pas.

Les interventions du droit européen

La directive du Parlement européen et du Conseil, destinée à améliorer et uniformiser la mise en œuvre, l'application et l'exécution des dispositions sur le détachement des travailleurs datant de 1996 (1), est parue au Journal officiel de l'Union européenne du 28 mai 2014 (2). Ce nouveau train de mesures, dont on se souvient qu'il a été particulièrement laborieux à négocier, devrait contribuer à garantir une meilleure protection des droits des travailleurs détachés et lutter contre le « dumping social ». Cette directive d'exécution est un peu un trompe-l'œil. Présentée comme une directive d'exécution de la directive de 1998 – d'inspiration franchement libérale et dans le sens de l'ouverture du grand marché – elle vise à rendre possible en fait, en les encadrant, le contrôle opéré par les États membres et la sanction des fraudes au détachement.

Elle procède à une clarification de la définition du détachement. Une liste non exhaustive de critères d'évaluation est soumise aux autorités compétentes pour déterminer si les conditions liées au détachement sont remplies (article 4). Les États membres sont tenus, par le biais d'un site internet national officiel,

d'informer les travailleurs et les employeurs de leurs droits et de leurs obligations en matière de conditions d'emploi (article 5). La coopération administrative entre autorités compétentes en sera sans doute améliorée et s'effectuera au travers du système d'information du marché intérieur « IMI » (articles 6 à 8, et 21). Un renforcement des contrôles du respect des obligations énoncées dans la directive 96/71/CE est prévu (3). La responsabilité sera non seulement celle de l'entreprise sous-traitante, mais également celle de l'entreprise donneuse d'ordre. Elles pourront être tenues responsables en cas de non-respect des droits des travailleurs détachés. Cette responsabilité sera d'autant plus contraignante dans le secteur de la construction, dont les activités visées à l'annexe de la directive 96/71/CE.

Les États membres ont jusqu'au 18 juin 2016 pour transposer ces dispositions dans leur législation nationale. Les grands pays européens, directement touchés par le phénomène, ont déjà procédé à la transposition dans leur droit national. Mais certains États membres pourvoyeurs de salariés détachés ne l'ont pas encore fait.

(1) Directive 96/71/CE.

(2) Voir sur le site Europa les différentes étapes de la négociation.

(3) Articles 9 et 10.

La « *Mindestlohngesetz* » : un salaire minimum en Allemagne

Ce sont les actions syndicales, mais aussi les débats internes au patronat allemand, qui ont conduit à la mise en cause de l'utilisation massive de travailleurs détachés, réguliers ou non, dans l'industrie de la viande. Ce fut au point où il revenait très sensiblement moins cher à un éleveur français de faire abattre et découper ses bêtes en Allemagne (et même en allant chercher son abattoir jusqu'en Basse-Saxe), plutôt qu'en France, même en intégrant les coûts significatifs liés au déplacement du bétail depuis la Lorraine ou la Bourgogne.

Matthias Brümmer (4), responsable de la fédération d'Oldenburg du syndicat de l'agroalimentaire NGG (affilié au DGB), soulignait que le plus important groupe allemand de production de viande (qui couvre plus du quart de la production en termes de parts du marché), comme ses concurrents, ont commencé depuis une quinzaine d'années à remplacer systématiquement leurs employés maison, des Allemands ou des travailleurs étrangers installés en Allemagne, par de la main-d'œuvre venue des pays de l'Est, qui travaille, quand tout va bien, pour des salaires de 3 à 5 euros de l'heure, ce qui conduit certains abattoirs à n'avoir que 10 % de personnel local. Les autres salariés employés l'étaient dans le cadre de contrats de prestation signés avec des entreprises installées ailleurs qu'en Allemagne, et le plus souvent avec un mode de rémunération à la tâche.

Une telle évolution est, semble-t-il, au confluent du caractère très « libéral » de la directive de 1996 sur les travailleurs détachés, de l'ouverture des marchés du travail d'Europe de l'ouest aux travailleurs des nouveaux pays membres, mais aussi de l'absence de salaire minimum interprofessionnel en Allemagne.

Des situations de ce type ont pesé lourd dans la relance du débat sur le salaire minimum en Allemagne. Comme on le sait, le principe de la « *Tarifautonomie* », qui fait de la liberté de négociation collective des salaires l'apanage de la négociation entre les organisations d'employeurs et de salariés, a longtemps empêché une telle revendication d'être retenue au niveau national par le DGB. Il a commencé à en faire une véritable priorité il y a 10 ans, en ouvrant une véritable pétition nationale en ce sens. Et c'est ce qui a conduit la grande coalition à reprendre cette revendication parmi ses engagements. L'adoption du salaire minimum légal unique (5) constitue donc

un événement en Allemagne, avec la loi relative au salaire minimum (*Mindestlohngesetz* ou *MiLoG*), qui a été définitivement adoptée en juillet 2014. On sait que, contrairement à la France, disposant du SMIG depuis 1950, puis du SMIC depuis 1971, l'Allemagne ne disposait jusqu'alors d'aucun salaire minimum interprofessionnel légal. Des conventions collectives ou accords d'entreprises pouvaient, bien entendu, en prévoir et le faisaient, mais dans la limite du champ professionnel.

Le salaire minimum, dont le montant a été fixé à hauteur de 8,50 euros par heure, est ainsi entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, avec une exception jusqu'au 1^{er} janvier 2018 pour les branches dans lesquelles un accord de salaire a été passé comportant un salaire minimum. Une commission instituée à cet effet pourra revaloriser le salaire minimum à partir du 1^{er} janvier 2017 (6). La commission ne décidera pas de la revalorisation du salaire minimum une fois par an, mais tous les deux ans (7). La loi prévoit une responsabilité vis-à-vis des sous-traitants, ce qui n'est pas négligeable (8).

La différence la plus controversée par rapport au projet de loi initial du Gouvernement fédéral concerne le champ d'application personnel de la *MiLoG* et le règlement transitoire révisé aux §§ 24 et 25. Sans entrer trop dans les détails, les stagiaires dans le cadre d'un cursus, les chômeurs de longue durée nouvellement embauchés, mais aussi les livreurs de journaux et les salariés agricoles ont un régime spécifique, soit par une mise en œuvre progressive, soit par le maintien d'un régime spécifique.

Comme on l'a compris, l'instauration d'un tel salaire minimum a des effets drastiques sur la situation des travailleurs détachés. Notons toutefois que, pour des raisons touchant aux mécanismes allemands de fixation des salaires, qui demeurent, nonobstant l'instauration d'un salaire minimum, les stipulations de la convention collective – et donc, notamment, celles relatives aux salaires conventionnels – ne trouvent à s'appliquer que si des stipulations expresses de cette convention le prévoient.

Mais, pour mettre en œuvre le contrôle et la sanction de la fraude au détachement, l'instauration d'un salaire minimum, qui a une portée plus large, ne suffit pas. C'est aussi une question d'organisation administrative. Le détachement fait l'objet en Allemagne, comme en France, d'un contrôle. Ce sont les services des douanes qui procèdent au contrôle – sur pièces et

(4) Cité par Thomas Schnee, dans plusieurs articles publiés il y a 18 mois dans *Marianne* ou sur le site *Mediapart*.

(5) Par le Bundestag le 3 juillet 2014, suivie de sa validation par le Bundesrat.

(6) Ce sont les §§ 4 et suivants de la *MiLoG*.

(7) Voir § 9, 1^{er} alinéa de la *MiLoG*.

(8) Voir § 13 de la *MiLoG*.

sur place – du respect des règles sur le détachement de travailleurs, dans le cadre d'un service à compétence plus large et spécifique, qui est celle de la « *Finanzkontrolle Schwarzarbeit* ». On retrouve là un certain pragmatisme allemand dans la mise en œuvre de la réglementation et de l'administration du travail. Il est vrai que l'inspection du travail, en Allemagne, a une compétence limitée aux seules conditions de travail. Elle n'est d'ailleurs pas davantage compétente en matière d'application du salaire minimum, ce qui est du seul ressort des syndicats de salariés, et sans doute des caisses de Sécurité sociale.

Les modifications législatives en France

Le débat en France est plutôt venu du bâtiment et des travaux publics, en difficultés depuis quelques années, même si le détachement de travailleurs ne touche pas – loin de là – seulement ces secteurs d'activité. Ce sont les lois du 10 juillet 2014 (avec son décret d'application du 30 mars 2015) et du 6 août 2015 (dite loi *Macron*, dans ses articles 279 à 286), qui transposent la directive d'application en la complétant. La définition du détachement, qui figure à l'article L. 1261-3 du Code du travail et qui a repris les dispositions de l'article L. 342-2 de l'ancien Code du travail, dispose que « *Est un salarié détaché au sens du présent titre tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national dans les conditions définies aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2* ».

Le principe fixé par la loi est que toute entreprise non établie en France et qui souhaite venir effectuer une prestation sur le territoire national, en détachant ses salariés dans le cadre de l'exécution d'un contrat de prestation de services, est tenue de déposer une déclaration préalable de détachement et de désigner un représentant de son entreprise en France. Cette déclaration est adressée aux services de l'inspection du travail compétents. Elle renseigne les services de contrôle, notamment sur le nom de l'entreprise, le nombre de salariés détachés, le lieu d'exécution de la prestation, la durée de la prestation, le montant de la rémunération. Elle permet l'exercice d'un contrôle effectif sur les situations de détachement et le ciblage et le suivi statistique du détachement en France. Elle peut être déposée en format papier ou électronique.

Il résulte de la transposition de l'article 4 de la directive d'exécution de la directive « Détachement »

en date du 15 mai 2014 que le représentant de l'entreprise en France a vocation à être l'interlocuteur des services de contrôles en cas d'inspection. Il doit permettre l'échange des documents nécessaires, faciliter et accélérer les procédures de contrôles. En effet, bien trop souvent, lors d'un contrôle d'une situation de travail, les services se heurtent à des salariés ne parlant pas français et dans l'incapacité de désigner un interlocuteur à même de fournir les premiers renseignements nécessaires à l'analyse de la situation. C'est l'article L. 1262-2-1 du Code du travail, introduit par l'article 1^{er} de la loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, qui a fixé ces obligations et instauré des sanctions administratives en cas de non-respect (9).

Les articles L. 1264-1 à L. 1264-3 du Code du travail fixent ainsi les modalités de mise en œuvre d'une amende administrative en cas de défaut de déclaration préalable de détachement transnational de salariés, ou de défaut de désignation d'un représentant par le prestataire de services étranger, ainsi que de défaut de vérification par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre de la réalisation de ces obligations. L'amende administrative est prononcée par l'autorité administrative compétente, après constatation par un agent de contrôle de l'inspection du travail. Cette sanction est applicable non seulement à l'employeur des salariés détachés, en cas de non-respect de l'une ou l'autre de ses obligations, mais également au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre, cocontractant du prestataire, en cas de manquement à leur obligation de vigilance sur l'une ou l'autre de ces obligations. Son montant est d'au plus 2 000 € par salarié détaché et d'au plus 4 000 € en cas de réitération dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende. Mais le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 10 000 €. La loi dite *Macron* a renforcé la portée et l'effectivité de cette sanction, en augmentant le plafond de l'amende de 10 000 euros à 150 000 €, mais elle ne modifie pas le montant de la sanction applicable pour chaque salarié, qui reste fixé à 2 000 €.

L'efficacité de lutte contre les fraudes au détachement nécessite un système de sanctions efficace, non seulement pour punir ceux qui se sont livrés à des comportements frauduleux, dont le premier signe est souvent le refus du dépôt de la déclaration de détachement et du représentant en France, mais aussi pour dissuader, par le montant de la sanction, ceux qui pourraient être tentés de

(9) Sur cette loi, H. Guichaoua, « La loi du 10 juillet 2014 destinée à lutter contre le dumping social : une loi timide et une occasion manquée », *Dr. Ouv.* 2014 p.823.

frauder. Le recours au détachement est aussi bien le fait d'entrepreneurs isolés, faisant appel à quelques salariés pour honorer un contrat de prestation de services, que de dispositifs plus organisés, appuyés sur le recours à un grand nombre de salariés dans des conditions qui peuvent parfois être frauduleuses. C'est pourquoi il faut pouvoir punir efficacement le non-dépôt d'une déclaration de détachement, élément essentiel d'un dispositif de contrôles ciblés.

Mais le renforcement de la lutte contre les fraudes au détachement passe aussi par l'accentuation de la coopération entre les corps de contrôle, et n'est pas sans lien avec la réforme, en cours, relative à la nouvelle organisation du contrôle de l'inspection du travail. Ces dispositions, assorties d'une politique de prévention accrue qui s'appuie sur l'ensemble des partenaires, y compris sociaux, pourront produire des effets positifs, poursuivant les objectifs de verbalisation du travail illégal et de redressements de cotisations. Mais le développement de la fraude est rapide et atteint, dans certains cas, un niveau très élevé. Il est corrélé à l'augmentation très forte du nombre de détachements déclarés en France (plus de 30 % de jours d'emploi détachés supplémentaires en 2013 par rapport à 2012). L'adaptation des fraudeurs aux nouvelles contraintes posées par le cadre législatif est constante. La complexité des montages frauduleux est aujourd'hui relevée par l'ensemble des corps de contrôle. C'est pourquoi la loi a renforcé nettement le niveau des sanctions administratives en matière de détachement de travailleurs salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale. Il est courant, aujourd'hui, de constater la présence de centaines de salariés détachés non déclarés, notamment sur des chantiers du bâtiment ou des travaux publics.

Le renforcement de la sanction administrative peut avoir un effet dissuasif sur nombre de prestataires de services étrangers qui ne déclarent pas, actuellement, les détachements de leurs salariés en France. L'effectivité des déclarations de détachement et de la désignation d'un représentant en France du prestataire de services étranger permet aux services de l'inspection du travail d'avoir connaissance et de contrôler, de manière organisée et plus rapide, le cas échéant, les conditions de ces détachements transnationaux de salariés sur le territoire national. Il s'agit de s'assurer de leur conformité au regard des règles essentielles de la législation sociale française, et de lutter contre toute forme de concurrence sociale déloyale au détriment des entreprises respectueuses des règles fondamentales du droit du travail, notamment en ce qui concerne les règles de santé et de sécurité en matière de chantier de BTP.

Il a été signalé que, dans un cas récent, les services de contrôle ont constaté la présence de plus de 200 ouvriers détachés sur un chantier de travaux, alors que la déclaration de détachement mentionnait seulement une vingtaine de travailleurs. Ces ouvriers travaillaient sans que les règles du droit du travail applicables soient respectées. Dans ce cas, le dispositif actuel ne permet de sanctionner ce manquement que par une amende de 10 000 euros maximum, ce qui équivaut à une amende administrative concernant 5 salariés dont le détachement n'est pas déclaré. Le nouveau dispositif permettra, quant à lui, de sanctionner ce même manquement par une amende de 150 000 euros, soit une amende administrative relative à 75 salariés dont le détachement ne serait pas déclaré.

Cette sanction est d'ores et déjà assortie des garanties procédurales d'usage en matière de droits de la défense et des citoyens face à l'administration. En outre, sa mise en œuvre par l'autorité administrative compétente, qui sera désignée par décret en Conseil d'État, sera soumise, le cas échéant, au contrôle du juge administratif, garant du respect de ces droits par l'administration. Sur la proportionnalité des peines, le projet tend à la faire progresser, en ce qu'il maintient inchangé le montant de l'amende administrative par salarié, tout en élevant forcément le montant maximum, qui ne trouve à s'appliquer qu'aux grands fraudeurs. Il ne pose donc pas de problème à cet égard.

L'appui sur une vieille institution de la branche du BTP

La carte d'identification professionnelle est un dispositif initialement créé par les partenaires sociaux du BTP. C'est à partir d'une vieille institution, les caisses de congés payés, que, conscients des effets négatifs du travail illégal sur les entreprises du BTP, les partenaires sociaux de la branche ont créé, en 2006, la carte d'identification professionnelle du BTP. La gestion de ce dispositif est confiée au réseau des caisses de congés payés intempéries du BTP. Ainsi, lorsqu'un employeur du BTP adresse le justificatif d'embauche à sa caisse de congés payés habituelle, une carte d'identification professionnelle lui est établie, puis envoyée. Celle-ci est ensuite remise au salarié concerné, après signature d'un accusé de réception. Cette carte d'identification professionnelle contient des données relatives à l'identification du salarié, de son employeur et de la caisse de congés payés du BTP compétente. Lorsque les données changent, ou que le salarié quitte l'entreprise, celui-ci doit restituer sa carte d'identification professionnelle à l'employeur, qui la retourne à la caisse de congés payés compétente afin qu'elle soit détruite. Ce mécanisme existe.

La loi pour la croissance et l'activité fixe l'obligation de délivrance de la carte d'identification professionnelle à chaque salarié du BTP. Elle est d'application territoriale. Sont donc concernés les salariés employés par une société française, mais également ceux détachés en France par une société étrangère. Les modalités de déclaration des salariés par l'employeur établi en France ou, en cas de détachement, par l'employeur établi hors de France, ou par l'entreprise utilisatrice qui recourt à des travailleurs temporaires, aux fins de délivrance de la carte sont définies par décret.

L'inspection du travail, les services de police et de gendarmerie, ainsi que l'organisme gestionnaire peuvent également vérifier que les salariés du BTP sont en possession de leur carte d'identification professionnelle et identifier ainsi l'employeur nominal. En cas de manquement à cette obligation, les sanctions administratives peuvent être appliquées. S'agissant d'une obligation qui touche l'ensemble des travailleurs du BTP – y compris les ressortissants français ou étrangers domiciliés en France – et dont le but premier est le respect des droits fondamentaux des travailleurs – notamment en termes de congés payés, de durée du travail, de salaires et de conditions d'hébergement – elle ne pouvait pas être regardée comme une entrave à la libre prestation de service au sein de l'Union. Le décret relatif au dispositif national de la carte d'identification du BTP a d'ailleurs été notifié à la Commission, sans qu'elle ait à ce jour fait d'observation.

L'effectivité des droits sociaux

Le fait que la directive, et derrière elle les dispositions nationales contraignantes, vise le respect des droits fondamentaux appelle quelques réflexions. Leur définition résulte de l'article L. 1262-4 du Code du travail, qui dispose que « *Les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de législation du travail, pour ce qui concerne les matières suivantes :*

1° *Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;*

2° *Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;*

3° *Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;*

4° *Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;*

5° *Exercice du droit de grève ;*

6° *Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;*

7° *Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;*

8° *Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés ;*

9° *Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ;*

10° *Travail illégal* ». Comme on le voit, c'est une version à la fois précise et ciblée des droits fondamentaux des travailleurs qui est ici mise en œuvre. Mais ce que la législation et la réglementation issues de la directive d'application avaient pour objectif d'assurer, par les contrôles qu'elles permettent, ce sont les droits fondamentaux des salariés.

Comme on le voit, cette définition est large, plus large que les infractions qui peuvent faire l'objet des sanctions administratives propres à la fraude au détachement. L'une des caractéristiques des obligations liées au détachement de travailleurs est la possibilité de faire jouer la responsabilité du donneur d'ordre, en cas de manquement de l'entreprise qui détache des salariés. Le Conseil constitutionnel vient d'ailleurs de rejeter comme non fondée, en se limitant à deux réserves d'interprétation, une QPC sur l'article L. 4231-1 du Code du travail rendant le donneur d'ordre responsable, s'il est informé, des conditions d'hébergement réservées par son sous-traitant à ses salariés détachés.

La question de l'effectivité de la protection des salariés se pose, notamment sur la capacité à ester en justice des syndicats dans ce type de litige. Il faut signaler la récente jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne ; c'est l'arrêt rendu le 12 février 2015 dans l'affaire *Syndicat finlandais du secteur de l'électricité contre Société ESA*, dans une affaire relative au détachement en Finlande de travailleurs polonais, salariés de cette entreprise d'électricité (10). Considérant que l'ESA (donc l'entreprise polonaise) ne leur avait pas octroyé la rémunération minimale prévue par les conventions collectives polonaises applicables en vertu du droit de l'Union, les travailleurs en cause ont cédé leurs créances au

(10) Arrêt C-396/13 du 12 février 2015 ; J. Porta, Le salaire minimal, un instrument national pour lutter contre le dumping social ?, Dr. Ouv. 2016 p. 316.

syndicat précité pour qu'il en assure le recouvrement. La CJUE a jugé que la directive 96/71, lue à la lumière de l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE sur le droit à un recours effectif, s'oppose à ce que la législation polonaise empêche le syndicat finlandais d'agir en recouvrement des créances cédées devant une juridiction finlandaise.

C'est dans le même sens que l'article 9 de la loi du 10 juillet 2014 a introduit une disposition expresse à l'article L.1265-1 du Code du travail, pour rendre possible l'action des syndicats de salariés pour ester en justice dans des conditions qui sont facilitées : « *Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application du présent titre en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment* ».

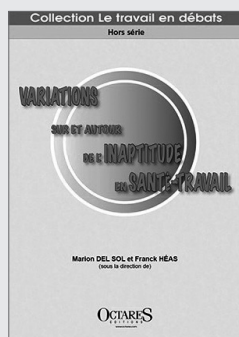
L'effectivité des droits des travailleurs détachés exige à la fois une action de police, c'est-à-dire de contrôle et de sanction, qui relève des services de l'inspection du travail, en coordination avec les services de police et de gendarmerie, et le prononcé de l'amende administrative, quand elle se justifie au regard de l'application de la loi. Elle passe aussi par la possibilité, pour les salariés en cause, de faire valoir leurs droits en matière pécuniaire : en effet, l'un des objectifs du détachement frauduleux de travailleurs est de réduire les coûts de la main-d'œuvre employée. C'est aussi sur le terrain pécuniaire que se situe l'action qui sera de nature à limiter le détachement frauduleux.

Il sera particulièrement intéressant de suivre l'usage que feront les agents de contrôle de l'inspection du travail, les autorités à même de prononcer des amendes administratives, les organisations syndicales de salariés, les organisations professionnelles d'employeurs et les juridictions répressives de ces nouvelles dispositions.

Patrick Quinqueton

VARIATIONS SUR ET AUTOUR DE L'INAPTITUDE EN SANTÉ-TRAVAIL

Marion Del Sol et Franck Héas (dir.)



Octarès, coll.
Le travail en débats
ISBN 978-2-36630-047-5
2016 - 246 pages

PREMIÈRE PARTIE - L'INAPTITUDE ET LES NOTIONS MÉDICO-LÉGALES « SATELLITAIRES » D'INVALIDITÉ ET D'INCAPACITÉ SAISIES PAR LE DROIT

Chapitre 1 - L'analyse comparée du traitement de l'inaptitude par les droits du travail et de la fonction publique

Section 1 - Les difficultés et enjeux liés à la notion d'inaptitude en droit du travail et en droit de la fonction publique

Section 2 - La reconnaissance de l'inaptitude et ses suites en droit du travail et en droit de la fonction publique

Chapitre 2 - L'analyse croisée des cadres juridiques de l'inaptitude, de l'invalidité et de l'incapacité permanente

Section 1 - L'étalement des cadres juridiques

Section 2 - La connexité des cadres juridiques

Chapitre 3 - L'analyse critique de la prise en considération du retentissement professionnel

Section 1 - L'analyse « endogène »

Section 2 - L'analyse « exogène » du retentissement professionnel

DEUXIÈME PARTIE - L'INAPTITUDE ET L'ACTION DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Chapitre 1 - Les limites juridiques s'imposant au médecin du travail en matière d'inaptitude

Section 1 - Les constatations du médecin du travail

Section 2 - Le secret et la divulgation des constatations du médecin du travail

Chapitre 2 - Les déterminants et pratiques médicales de l'inaptitude

Section 1 - Les déterminants de l'inaptitude

Section 2 - Les interstices de la pratique de la médecine du travail en matière d'inaptitude

TROISIÈME PARTIE - L'INAPTITUDE ET LES LOGIQUES DE PRÉVENTION EN SANTÉ-TRAVAIL

Chapitre 1 - Les outils de la prévention collective

Section 1 - L'inaptitude, un outil de prévention collective ?

Section 2 - L'alerte médicale de l'article L.4624-3 du Code du travail, un nouvel outil de prévention collective - retour d'expérience d'un médecin inspecteur du travail

Chapitre 2 - La pénibilité, une autre logique de prévention

Section 1 - La pénibilité, entre impacts sur l'espérance de vie et pénibilité subjective

Section 2 - La pénibilité par le prisme des dispositifs légaux de prévention