

PAC 2023-2027

Les conditions de travail des salariés agricoles désormais prises en compte pour l'obtention des aides.



01

LE CONTEXTE

Un premier principe de conditionnalité des aides avait été fixé en 2003 lors de la réforme de la PAC. A l'occasion de la programmation 2023-2027, le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire a annoncé son renforcement notamment sur 2 aspects, l'environnement et le droit social.

« À partir de 2023, et pour la première fois dans le cadre de la PAC, le non-respect des règles minimales établies dans l'Union Européenne en matière de conditions de travail, de

sécurité et de santé des travailleurs et d'utilisation d'équipements de travail sera pris en compte au titre de la conditionnalité des aides ».

Pour rappel, tout agriculteur ou autre bénéficiaire localisé en métropole ou dans les départements d'outre-mer doit respecter un ensemble de règles, sauf dispositions contraires, pour prétendre au versement d'une ou plusieurs aides parmi les suivantes :

- **paiements directs** : paiements découplés, aides couplées pour des

productions animales ou végétales.

- **paiements annuels** : indemnité compensatoire de handicap naturel (ICHN), aide à la conversion ou au maintien en agriculture biologique, mesures agroenvironnementales et climatiques – MAEC – surfaciques, forfaitaires de transition, engagements de gestion en faveur de l'apiculture, de la protection des races menacées, dispositifs de protection des troupeaux contre la prédation et aides au gardiennage des troupeaux hors zones de prédation.

Si les conditions de travail et plus généralement la santé et la sécurité au travail intègrent pour la première fois la Politique Agricole Commune, en revanche, toutes celles et ceux qui sont entrés dans un dispositif de certification environnemental de type HVE, par exemple, savent que ce sujet compte au nombre des points de contrôle des audits de ces différentes certifications ou labellisations.



Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), outil d'évaluation et de prévention obligatoire pour l'employeur de main d'œuvre depuis 2001, tient une place centrale en termes de prévention en matière de santé et sécurité au travail.

Destiné à recenser l'ensemble des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs (*et pas uniquement les salariés de l'entreprise*), cet outil a une portée préventive certes, mais aussi et surtout communicative.

Sa construction obéit à un formalisme et à un raisonnement qui peut s'avérer complexe à déployer seul. S'appuyer sur un professionnel formé à cette démarche est possible.

Outre sa vocation réglementaire et contraignante, ce document peut s'inscrire dans une démarche RH plus globale et être valorisé tant en interne, qu'en externe.



POURQUOI SE METTRE EN CONFORMITÉ ?



L'exploitant employeur de main d'œuvre qui fera l'objet d'un contrôle mené par l'inspection du travail pourra subir une « réfaction » de ses aides PAC, toutes les fois que ce contrôle aboutira à une sanction administrative ou à la rédaction d'un procès-verbal ouvrant à des poursuites judiciaires dans les cas les plus graves.

En effet, cette sanction sera notifiée par l'inspection du travail à l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

Le montant de la réfaction est calculé sur la base des paiements soumis à la conditionnalité dont l'agriculteur bénéficie lors de l'année du constat. Un arrêté du 17 mars 2023¹ fixe les taux de pénalité susceptibles d'être appliqués.

Les taux de réduction au premier constat vont de 1 à 5%, puis ils passent de 3 à 15 % au deuxième constat.

À titre d'exemple :

« L'absence de désignation de salarié compétent ou ne pas s'être appuyé sur une expertise extérieure, conformément aux dispositions légales, pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques (PRP) de l'entreprise » **peut occasionner une réduction au premier constat de 1%.**

« Ne pas avoir établi de DUERP ou ne pas avoir tenu le DUER à la disposition des personnes concernées » peut occasionner une réduction de 3% en cas de « non mise à disposition » et de 5% en cas de « non-élaboration ». **Cette réduction triple en cas de second constat sur trois ans.**



¹ Arrêté du 17 mars 2023 « relatif à la mise en place de la conditionnalité sociale en métropole à compter de la campagne 2023 » - Annexe II : Grilles nationales des cas de non-conformités en matière de conditionnalité sociale – Directive 89/391/CEE : mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la SST.

Pour de plus amples renseignements et mettre en œuvre ces mesures, contactez-nous.