

# Position de l'EFFAT sur les sanctions à appliquer dans le cadre de la conditionnalité sociale de la PAC

*Adopté par le Comité exécutif de l'EFFAT les 21-22 novembre 2022*

## Introduction

L'adoption de la conditionnalité sociale dans la politique agricole commune (PAC) a constitué un progrès important pour les travailleurs du secteur agricole. Tous les États membres devront mettre en place un système de conditionnalité sociale au plus tard en 2025. Certains États membres se sont engagés à introduire la conditionnalité sociale dès 2023 et d'autres en 2024.

Selon le principe de la conditionnalité sociale, les employeurs bénéficiant de subventions de la PAC sont soumis à une sanction administrative s'ils ne respectent pas les exigences liées aux conditions de travail et d'emploi applicables ou les obligations de l'employeur découlant d'un certain nombre d'actes juridiques de l'UE identifiés à l'annexe IV du [règlement relatif aux plans stratégiques de la PAC](#).

L'article 89 du [règlement horizontal de la PAC](#) dispose que les sanctions administratives sont appliquées par **réduction ou par exclusion du montant total des paiements**. Pour le calcul de ces réductions et exclusions, il est tenu compte **de la gravité, de l'étendue, de la persistance ou de la répétition et du caractère intentionnel du non-respect constaté...omissis... Les sanctions administratives imposées sont effectives, proportionnées et dissuasives. ....**

L'identification d'un système de sanction de la conditionnalité sociale devra être adoptée au niveau national. Ce système devra identifier l'ampleur de la réduction des paiements de la PAC en conséquence de la violation identifiée des droits des travailleurs. Le système tiendra compte de la gravité, de l'étendue, de la permanence ou de la répétition et de l'intentionnalité de la non-conformité concernée. En outre, les cas d'exclusion totale doivent également être identifiés.

Selon l'article 14 du règlement relatif aux plans stratégiques de la PAC, *lorsqu'ils incluent un système de sanctions administratives dans leurs plans stratégiques de la PAC, comme indiqué au paragraphe 1, les États membres **consultent, conformément à leurs dispositions institutionnelles, les partenaires sociaux nationaux concernés représentant les employeurs et les travailleurs du secteur agricole***. Les affiliés de l'EFFAT doivent donc être pleinement impliqués dans la discussion autour du système de sanctions et plus largement de l'introduction de la conditionnalité sociale.

**L'EFFAT considère qu'il est absolument crucial de parvenir à un système harmonisé de conditionnalité sociale entre les États membres avec un niveau de sanctions similaire dans toute l'Europe et invite la Commission à s'engager avec l'EFFAT pour discuter de cette harmonisation.**

**Dans ce contexte, le Comité exécutif de l'EFFAT, réuni à Bruxelles les 21 et 22 novembre 2022, a officiellement adopté cette position sur les sanctions à appliquer dans le cadre de la conditionnalité sociale de la PAC.**

### 1) Conditions de travail transparentes et prévisibles - Directive 2019/1152

Les pourcentages identifiés ci-dessous correspondent à une réduction des paiements PAC reçus par un employeur donné. Chaque pourcentage s'applique dans le cas où **un seul travailleur est affecté**. La sanction indiquée **se duplique** donc **pour tout employé supplémentaire affecté**. Ceci afin de tenir compte de l'**extension de** la violation identifiée (le même principe s'applique pour les autres directives ci-dessous). Par exemple, dans le cas de 3 travailleurs affectés par la *non fourniture intentionnelle des aspects essentiels de la relation de travail des travailleurs* (article 4 en jaune ci-dessous), la sanction passe à 60%. Avec 5 travailleurs concernés, elle va jusqu'à l'exclusion totale (100%).

Législation applicable	Dispositions pertinentes	Exigences	Non-conformité due à la négligence <i>(Seulement si elle s'applique dans le système national)</i>		Non-conformité intentionnelle	
			Première fois	Récurrence ou persistance <i>(plus d'une fois au cours d'une période consécutive de 3 ans ou d'une durée supérieure à 1 an)</i>	Première fois	Récurrence ou persistance <i>(plus d'une fois au cours d'une période consécutive de 3 ans ou d'une durée supérieure à 1 an)</i>
<b>Conditions de travail transparentes et prévisibles</b>  <b>Directive 2019/1152</b>	Article 3	Conditions d'emploi à communiquer par écrit ("contrat de travail")	10%	20%	20%	40%
	Article 4	Veiller à ce que l'emploi agricole fasse l'objet d'un contrat de travail	10%	20%	20%	40%
	Article 5	Contrat de travail à fournir dans les sept premiers jours ouvrables	7%	10%	20%	30%
	Article 6	Modifications de la relation de travail à fournir sous forme de document	5%	7%	15%	20%
	Article 8	Période de stage	5%	7%	15%	20%

<b>Conditions de travail transparentes et prévisibles</b>	Article 10	Conditions relatives à la prévisibilité minimale du travail	7%	10%	20%	30%
	Article 13	Formation obligatoire	7%	10%	20%	30%
<b>Directive 2019/1152</b>						

## 2) Mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs Directive 89/391/CEE

Les sanctions indiquées ci-dessous s'appliquent à **chaque employé concerné** (voir ci-dessus). En outre, en cas de maladie professionnelle de courte durée (4 à 12 semaines), de maladie professionnelle de moyenne durée (12 semaines à 1 an) et de maladie professionnelle de longue durée (1 an et plus), une réduction supplémentaire s'applique, respectivement de 5 %, 7 % et 15 % pour chaque travailleur affecté. **Les accidents du travail mortels entraînent l'exclusion totale des paiements, quel que soit le nombre de travailleurs concernés.**

Législation applicable	Dispositions pertinentes	Exigences	Non-conformité due à la négligence		Non-conformité intentionnelle	
			Première fois	Récurrence ou persistance	Première fois	Récurrence ou persistance
				<i>(Seulement si elle s'applique dans le système national)</i>		
				<i>(plus d'une fois au cours d'une période consécutive de 3 ans ou d'une durée supérieure à 1 an)</i>		<i>(plus d'une fois au cours d'une période consécutive de 3 ans ou d'une durée supérieure à 1 an)</i>
<b>Mesures visant à encourager l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs</b> <b>Directive 89/391/CEE</b>	Article 5	Disposition générale relative à l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs	15%	20%	20%	40%

	Article 6	Obligation générale pour les employeurs de prendre les mesures nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé, y compris la prévention des risques et la fourniture d'informations et de formations	15%	20%	25%	40%
	Article 7	Services de protection et de prévention: travailleur(s) à désigner pour les activités de santé et de sécurité ou service externe compétent auquel faire appel	5%	7%	15%	20%
	Article 8	L'employeur prend des mesures de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs	5%	10%	10%	20%
	Article 9	Obligations incombant aux employeurs en ce qui concerne l'évaluation des risques, les mesures et équipements de protection, l'enregistrement et la notification des accidents du travail	15%	20%	25%	40%
	Article 10	Information des travailleurs sur les risques en matière de sécurité et de santé et sur les mesures de protection et de prévention	5%	10%	15%	20%

	Article 11	Consultation des travailleurs et participation de ceux-ci aux discussions sur toutes les questions relatives à la sécurité et à la santé au travail	5%	10%	15%	20%
	Article 12	L'employeur doit veiller à ce que les travailleurs reçoivent une formation adéquate en matière de sécurité et de santé	5%	10%	15%	20%

### 3) Prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation d'équipements de travail par les travailleurs - Directive 2009/104/CE

Les sanctions indiquées ci-dessous **s'appliquent à chaque employé concerné**. En outre, en cas de maladie professionnelle de courte durée (4 à 12 semaines), de maladie professionnelle de moyenne durée (12 semaines à 1 an) et de maladie professionnelle de longue durée (1 an et plus), une réduction supplémentaire s'applique, respectivement de 5 %, 7 % et 15 % pour chaque travailleur affecté. **Les accidents du travail mortels entraînent l'exclusion totale des paiements, quel que soit le nombre de travailleurs concernés.**

Législation applicable	Dispositions pertinentes	Exigences	Non-conformité due à la négligence <i>(Seulement si elle s'applique dans le système national)</i>		Non-conformité intentionnelle	
			Première fois	Récurrence ou persistance <i>(plus d'une fois au cours d'une période consécutive de 3 ans ou d'une durée supérieure à 1 an)</i>	Première fois	Récurrence ou persistance <i>(plus d'une fois au cours d'une période consécutive de 3 ans ou d'une durée supérieure à 1 an)</i>
Prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation d'équipements de travail par les travailleurs  Directive 2009/104/CE	Article 3	Obligations générales de veiller à ce que les équipements de travail soient adaptés au travail que doivent effectuer les travailleurs sans atteinte à la sécurité ou à la santé	15%	20%	20%	40%
	Article 4	Règles relatives aux équipements de travail: elles doivent être conformes à la directive et aux exigences minimales établies et être dûment maintenues	10%	15%	20%	30%
	Article 5	Inspection des équipements de travail – équipements à inspecter	5%	7%	15%	20%

		après installation et contrôles périodiques par des personnes compétentes				
	Article 6	Les équipements de travail présentant des risques particuliers doivent être limités aux personnes chargées de leur utilisation ainsi qu'à l'ensemble des réparations, modifications et entretiens à effectuer par des ouvriers désignés	5%	10%	15%	20%
	Article 7	Ergonomie et santé au travail	3%	7%	10%	15%
	Article 8	Les travailleurs doivent recevoir des informations adéquates et, le cas échéant, des instructions écrites sur l'utilisation des équipements de travail.	5%	10%	15%	20%
	Article 9	Les travailleurs doivent recevoir une formation adéquate	5%	10%	15%	20%