



## Droit et Gestion

**« 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 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 ». C'est avec ce préambule que le ministère de l'Agriculture présente cette nouvelle conditionnalité dite "sociale".**

Bien connue depuis 2003, la conditionnalité des aides est un ensemble de règles à respecter pour tout agriculteur ou autre bénéficiaire localisé en métropole ou dans les départements d'outre-mer, sauf dispositions contraires, recevant une ou plusieurs aides comme les paiements directs (paiements découplés, aides couplées pour des productions animales ou végétales), l'ICHN, l'aide bio ou les MAEC. En 2023, ce principe est renforcé, en particulier en matière de droit social.

### Double sanction après contrôle

En pratique, 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 sur des poursuites judiciaires dans les cas les plus graves. En effet, ces sanctions seront notifiées par l'inspection du travail à l'Agence de Services et de Paiement (ASP). Tous les agriculteurs qui emploient du personnel, quel que soit le statut (CDI, CDD, saisonnier, apprenti) sont concernés. De même que ceux qui emploient un stagiaire ou font appel à la délégation, selon la réalité du lien de subordination telle que l'évalue l'inspection du travail (personnel prêté, prestation de service, détachement...).

Les pénalités ou « réfaction » seront réduites sur la base des versements en cours, mais la pénalité sera appliquée en année N + 1 voire N + 2. L'exploitant reçoit une lettre de fin d'instruction de la part de l'ASP. Il a la possibilité de contester la sanction sur ces aides Pac, par un recours administratif. Un [arrêté du 17 mars 2023](#) (annexe II), publié au Journal Officiel du 21 mars, fixe les taux de pénalités susceptibles d'être appliqués.

### L'indispensable DUERP

Les taux de réduction au premier constat vont de 1 à 5 %, puis il passe de 3 à 15 % au deuxième constat. 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%. Les pénalités les plus fréquentes, liées à la conduite normale du personnel sont de 3 %. C'est par exemple, ne pas avoir défini de moyen de prévention, de secours et de lutte contre les incendies, ou ne pas avoir informé les salariés des conditions d'utilisation des équipements de travail.

Ne pas avoir établi de Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ou ne pas avoir tenu le DUERP 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 ». Ces réductions triplent si une même infraction est constatée dans les trois ans.

Si les conditions de travail, et plus généralement la santé et la sécurité au travail, intègrent pour la première fois la PAC, 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 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 et de santé, 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 de communication. 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 souvent indispensable peut s'avérer utile. 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. Pour de plus amples renseignements et mettre en œuvre ces mesures, contactez votre expert-comptable membre d'AGIRAGRI !