

Fiche réflexe 9 – Renforts aux structures et organisation exceptionnelle du travail

Le renforcement des moyens s'avère indispensable, au vu du surcroît de charge de travail généré par la tempête. Par ailleurs, une organisation exceptionnelle peut être mise en place (heures

Renforts aux structures

Services déconcentrés

Les DRAAF transmettent une estimation des besoins en personnel pour la DRAAF et les DDT à l'administration centrale (secrétariat général et DGPE).

Organismes d'animation de la filière

Il s'agit d'accompagner les structures d'animation de la filière (CRPF, OGEC, interprofessions, associations DFCI, fédérations professionnelles, ONF, coopératives, centres de formation, etc.) en contact avec les propriétaires forestiers publics et privés et les membres de la filière bois, qui devront apporter les conseils et l'appui technique aux intéressés pour leurs opérations (déblaiement, exploitation, nettoyage, reconstitution des peuplements...). Des emplois tempête pourront être subventionnés par l'État et la Région (recrutement ou mise à disposition) pour une durée limitée (=> voir le guide des mesures d'accompagnement, § 2.3).

Renforts des personnels d'exploitation forestière

La forte augmentation de la quantité de travail induite par la tempête peut nécessiter la présence d'une main-d'oeuvre supplémentaire, venue d'autres régions française et même de pays étrangers.

La CFC régionale devra organiser le renfort des personnels d'exploitation forestière sur le long terme.

Le détachement transnational de salariés en France dans le cadre d'une prestation de services est expliqué dans la circulaire DGT 2008/17 du 5 octobre 2008. Elle explique notamment :

- les situations visées : prestations de services, mobilité intragroupe, etc.
- les formalités préalables : déclaration (télé-service), demande d'autorisation de travail, etc.
- les règles applicables : règles françaises et règles spécifiques (régime de sécurité sociale, accident du travail, etc.)
- les contrôles et les documents exigés
- les recours possibles.

Le droit du travail français devra s'appliquer à tous les salariés détachés (salaires minimums, heures supplémentaires, congés payés, hygiène et sécurité, hébergement collectif, etc.).

Une fiche concernant les déclarations préalables de détachement se trouve sur le site du ministère en charge du travail :

<http://travail-emploi.gouv.fr/demarches-et-fiches-pratiques/formulaires-et-teledeclarations/etrangers-en-france/article/detachement-de-travailleurs-declaration-prealable-de-detachement-1095>

Enregistrement d'une entreprise étrangère

Statut de la personne souhaitant travailler	Démarches administratives préalables
Entrepreneur seul	aucune
Entrepreneur + salarié(s) ou salarié(s) seul(s)	Le chef d'entreprise doit prendre contact avec l'Inspection du travail du département où s'exécute la prestation pour déclarer le détachement d'un ou plusieurs de ses salariés,

	avant le début de l'activité. Pour être détaché, le salarié doit habituellement travailler dans l'entreprise. La durée maximale du détachement est de 12 mois (CERFA n°15420*01 Modèle 1).
--	--

Horaires et jours particuliers de travail

Heures supplémentaires

Décidées par le chef d'entreprise, elles donnent lieu à une majoration de salaire :

- 25% au-delà de 35h,
- 50% au-delà de 43h,
- 50% pour les heures accomplies les jours fériés et, sous dérogation, le dimanche

Après consultation des salariés, les majorations de salaire pour heures supplémentaires peuvent être remplacées par un repos compensateur de remplacement majoré.

Travail le dimanche

Le travail le dimanche pour des salariés est interdit sans dérogation de l'Inspection du travail. En cas d'avis favorable, des règles spécifiques indiquées dans les conventions collectives sont alors à respecter dans l'entreprise.

Travail de nuit

Le travail de nuit correspond au travail exécuté entre 21h et 6h du matin (21h – 7h avec un accord d'entreprise, à défaut sur autorisation de l'inspecteur du travail). Les salariés concernés doivent préalablement rencontrer un médecin du travail.

Est travailleur de nuit tout salarié qui :

- 1) soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3h de son travail quotidien entre 21h et 6h.
- 2) soit accompli, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de nuit. A défaut d'accord collectif étendu, ce nombre minimal est de 270h de travail accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs.

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8h. La durée hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40h.

Bibliographie :

- document Mobilité européenne et prestations de services forestiers en Aquitaine (disponible en plusieurs langues), FNEDT, etf-aquitaine.org
- circulaire DGT (direction générale du travail) 2008/17 du 5 octobre 2008
- site du ministère en charge du travail.