

Décryptage de la loi El Khomri : Quels changements pour les entreprises ?

Malik Douaoui et Eric Guillemet

27 avril 2017



SOMMAIRE

1. Réforme de la durée du travail
2. Rénovation de la négociation collective
3. Encadrement des licenciements pour motif économique
4. Renforcement de la lutte contre le détachement illégal

01

Réforme de la durée du travail

• Objectifs

- Faciliter la montée en puissance de la négociation collective grâce à une nouvelle architecture du Code du travail plus lisible ;
- Donner la priorité à la négociation d'entreprise en matière de durée du travail pour répondre au besoin de normes plus proches de la réalité du terrain ;
- Faciliter le quotidien des entreprises en leur permettant d'allonger les périodes pendant lesquelles elles peuvent aménager le temps de travail ;
- Donner plus de souplesse aux TPE et aux PME afin de renforcer leur compétitivité.

- **Quelles sont les nouvelles mesures issues de la Loi travail ?**
- Adoption d'une **nouvelle architecture de la partie durée du travail du Code du travail** et réorganisation des titres en 3 parties :
 - La première partie intitulée « Ordre public » pose les règles auxquelles il ne peut pas être dérogé ;
 - La deuxième partie intitulée « Champ de la négociation collective » fixe précisément le champ de la négociation collective ;
 - La troisième partie « Dispositions supplétives » rassemble les dispositions du code qui ont vocation à s'appliquer en l'absence d'accord collectif.
- Consécration de la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche
- Sécurisation du recours aux conventions de forfait en heures et en jours sur l'année
- Entrée en vigueur : à défaut de précision dans la loi, ces mesures sont entrées en vigueur le lendemain de leur publication au Journal officiel. La généralisation de l'accord collectif majoritaire a débuté à compter du 1^{er} janvier 2017.

01.01

La primauté de principe de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche

- **L'accord collectif d'entreprise devient le niveau de droit commun en matière de durée du travail**
- Quels sont les nouveaux domaines concernés ?
 - **Taux de majoration des heures supplémentaires** : l'accord de branche ne s'applique plus qu'à défaut d'accord d'entreprise et ce même s'il prévoit une clause dite de verrouillage. Dans les 2 cas, le taux ne peut pas être inférieur à 10 % (article L. 3121-33 nouveau) ;
 - **Travail de nuit** : le principe de primauté est uniquement applicable pour la mise en place du travail de nuit, le dépassement de la durée quotidienne maximale de 8 heures pour certaines activités et l'augmentation de la durée maximale hebdomadaire jusqu'à 44 heures sur 12 semaines consécutives ;
 - **Dérogation à la durée minimale de repos quotidien** (notamment pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées). A défaut d'accord d'entreprise, un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette durée minimale en cas de surcroît exceptionnel d'activité (articles L. 3131-3 et D. 3131-1 à -7 nouveaux) ;
 - **Autres domaines** tels que la fixation de la rémunération des temps de restauration et de pause, la détermination des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage ou la mise en place des astreintes.

La primauté de principe de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche **01.01**

- Modification des conditions permettant de **déroger aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires**

	Avant la loi	Après la loi
Dérogation par accord collectif à la durée quotidienne de 10 heures	Sans restriction, à condition que l'accord de branche soit étendu et que la durée ne dépasse pas 12 heures	<ul style="list-style-type: none"> - Sur autorisation de l'inspecteur du travail ou en cas d'urgence (dont les modalités sont définies aux articles D. 3121-4 et suiv.) ou - Par accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut par accord de branche, dans les cas <u>d'accroissement d'activité</u> ou de <u>motifs liés à l'organisation de l'entreprise</u>. La durée ne doit pas dépasser 12 heures <p>Articles L. 3121-18 et 19 nouveaux</p>
Dérogations à la durée maximale de 44 heures sur 12 semaines	Par décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche	<p>Par accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut par accord de branche (sans qu'il soit validé par décret) à condition que cette durée ne dépasse pas 46 heures sur la même période</p> <p>Article L. 3121-23 nouveau</p>

La primauté de principe de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche **01.01**

- Révision des possibilités **d'aménagement du temps de travail : article L 3121-41 nouveau**

	Avant la loi	Après la loi
Avec la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut de branche	Aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année	Aménagement possible de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine jusqu'à 3 ans (*)
A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut de branche	Aménagement par l'employeur de la durée du travail sur 4 semaines, quelle que soit la taille de l'entreprise	Aménagement par l'employeur de la durée du travail sur : <ul style="list-style-type: none">- 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés- 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus

(*) Un accord d'entreprise ne peut prévoir un aménagement sur une période supérieure à l'année qu'à la condition qu'un accord de branche l'y autorise.

- Sécurisation de l'ancien dispositif de modulation

La loi du 20 août 2008 avait refondu l'ensemble des dispositifs d'aménagement du temps de travail tout en maintenant la légalité des anciens accords sous réserve qu'ils remplissent les conditions exigées par la législation antérieure.

Plusieurs anciens dispositifs de modulation dépourvus de programme indicatif de modulation s'étaient retrouvés invalidés par la Cour de Cassation (*Cass.soc. 2-7-2014 n°13-14.216 ; Cass.soc. 17-12-2014 n°13-19.834*).

Afin de sécuriser le recours aux dispositifs de modulation, la loi pose pour principe que les dispositions relatives à la détermination d'un programme indicatif cessent d'être applicables aux accords conclus antérieurement à la publication de la loi.

01.02

La sécurisation des forfaits en heures et en jours

La sécurisation des forfaits en heures et en jours 01.02

- Les accords collectifs autorisant le recours au forfait en heures ou en jours sur l'année, conclus après la publication de la loi, sont enrichis de **deux nouvelles clauses obligatoires** – *art. L. 3121-64 I nouveau*
 - La définition de la période de référence du forfait ;
 - Les conditions de prise en compte des absences, des arrivées et des départs en cours de période pour la rémunération des salariés.
- L'accord collectif autorisant le recours au forfait jours sur l'année doit comporter de **nouvelles clauses** – *art. L. 3121-64 II nouveau*
 - Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
 - Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail du salarié ;
 - Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-8 du Code du travail.
- L'employeur se voit contraint de veiller **régulièrement à ce que la charge de travail du salarié reste raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail** – *art. L. 3121-60 nouveau*.

La sécurisation des forfaits en heures et en jours 01.02

- Mise en place d'un dispositif dit de « béquille » en cas d'accord collectif d'entreprise ou de branche insuffisant en terme de suivi régulier de la charge de travail du salarié - *Art. L. 3121-64 II nouveau 1° et 2°*

Le défaut de procédure de suivi dans l'accord collectif n'empêche pas le recours par l'employeur au forfait jours sous réserve de respecter 3 règles – art. L.3121-65 I nouveau

- Obligation d'établir un document de contrôle mentionnant la date et le nombre de journées ou demi-journées travaillées ;
- Obligation de s'assurer de la compatibilité de la charge de travail du salarié avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire ;
- **Obligation d'organiser un entretien annuel avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.**

En outre, en l'absence de dispositions conventionnelles relatives au droit à la déconnexion (Art. L. 3121-64 II nouveau 3°), les modalités d'exercice par le salarié de son droit (Art. L.3121-65 II nouveau)

- Sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés ;
- Seront à compter du 1^{er} janvier 2017 intégrées au sein d'une charte sur la régulation de l'utilisation des outils numériques pour les entreprises de 50 salariés et plus.

La sécurisation des forfaits en heures et en jours 01.02

- Mise en conformité avec la loi de l'accord collectif autorisant le recours au forfait en heures ou en jours sur l'année (*Art. L. 3121-64 nouveau*) : aucun accord du salarié requis
- La durée de l'avenant portant renonciation à des jours de repos est limitée à 1 an et ne peut pas être reconduit de manière tacite – *Art. L.3121-59 nouveau*
Mesure applicable à compter du lendemain de la publication de la loi au journal officiel

02

Rénovation de la négociation collective

- **Règles relatives à la révision des accords collectifs antérieures à la Loi travail**
- **Des règles de révision sources de blocage**
 - Avant la Loi travail, l'engagement de la procédure de révision n'était possible qu'avec le consentement unanime de tous les signataires
 - La conclusion d'un accord de révision des conventions ou accords collectifs n'était quant à elle possible que par les organisations syndicales de salariés représentatives (i) signataires et/ou (ii) par celles y ayant adhéré ultérieurement
 - Ces règles étaient sources de fréquents blocages :
 - Un syndicat signataire pouvait, alors même qu'il ne satisfaisait plus à la condition d'audience faute d'avoir franchi le seuil des 10 % de suffrages exprimés aux élections intervenues postérieurement à la conclusion de l'accord, s'opposer à l'engagement d'une procédure de révision.
 - La révision pouvait devenir impossible si l'ensemble des syndicats signataires ne franchissait pas le seuil de représentativité de 30 %.
- **Des règles de révision au carrefour de deux logiques**
 - Une logique contractuelle qui exigerait que seules les parties à l'accord puissent modifier ou faire évoluer le « contrat »
 - Une logique conventionnelle qui placerait l'audience syndicale comme seul critère de la révision des accords.

- **De nouvelles règles relatives à l'engagement de la procédure de révision issues de la Loi travail**
- **Révision engagée au cours du cycle électoral de conclusion de l'accord**
 - Durant le cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, l'engagement de la procédure de révision est réservé uniquement à la ou les organisations syndicales de salariés à la fois (i) représentatives et (ii) signataires ou adhérentes de l'accord.
- **Révision engagée une fois le cycle électoral de conclusion de l'accord achevé**
 - La Loi travail met fin à une règle source de blocage : à l'issue du cycle électoral, l'engagement de la procédure de révision est désormais ouvert à toutes les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord, même celles n'ayant pas signé le texte ou adhéré à celui-ci.
- **Révision en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise**

La Loi travail met fin à une incertitude juridique et habilite désormais à réviser les conventions ou accords collectifs d'entreprise :

- Les élus mandatés par des syndicats ;
- A défaut, des élus non mandatés ;
- A défaut, des salariés non élus mandatés.

- **De nouvelles règles relatives à la conclusion d'accord de révision issues de la Loi travail**
- **Avenant de révision opposable à l'ensemble des employeurs et salariés liés par l'accord révisé**
 - L'article L2261-8 du Code du travail n'est pas modifié : L'accord portant révision de tout ou partie d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie et est opposable à l'ensemble des employeurs et salariés liés par l'accord.



- **Rappel des règles relatives à la dénonciation des conventions et accords collectifs**

- **La dénonciation et la mise en cause d'un accord collectif à durée indéterminée**



L2261-9

- La Loi travail laisse inchangées les règles relatives aux conditions et modalités de la dénonciation d'une convention ou d'un accord collectif de travail : la convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires

- **La mise en cause d'un accord collectif**



L2261-14

- La mise en cause peut notamment résulter d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité

- **Conséquences de la dénonciation ou mise en cause d'un accord collectif**

- **Dans l'un et l'autre cas, les conventions ou accords collectifs :**

- Cessent d'être applicables aux salariés concernés, soit à la date d'entrée en vigueur d'une convention ou accord de substitution, soit au plus tard à l'expiration du délai légal ou conventionnel « de survie » ;
- En cas d'absence de conclusion d'une convention ou d'un accord de substitution, donnent lieu au maintien d'un certain nombre de droits : avantages individuels acquis jusqu'à la Loi travail puis, depuis, droit au maintien de la rémunération perçue.

- **Incitation des partenaires sociaux à négocier un nouvel accord**

- **En cas de dénonciation**

- La négociation d'un accord de substitution s'engage alors, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant le début du préavis de dénonciation (et non plus dans les trois mois suivant la date de la dénonciation)
- Depuis la loi Travail, cette négociation peut déboucher sur un accord avant l'expiration de ce préavis.

- **En cas de mise en cause**

- **Négociation après mise en cause**

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

- **Négociation anticipée avant mise en cause**

- **Accord de transition** : conclu avec les organisations syndicales représentatives du cédant. Cet accord, qui ne peut excéder 3 ans, s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des accords applicables chez le cessionnaire.
A l'expiration de cet accord, les accords applicables chez le cessionnaires s'appliquent aux salariés transférés.
- **Accord d'adaptation** : conclu avec les organisations syndicales représentatives du cédant et du cessionnaire. Cet accord se substitue aux accords mis en cause et révisé ceux applicables chez le cessionnaire.

- **Du maintien des avantages individuels acquis au maintien de la rémunération perçue**
- **Faute de conclusion d'un accord de substitution, maintien de la rémunération perçue**
 - Faute de conclusion d'une convention ou d'accord de remplacement / substitution dans un délai d'1 an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation, les salariés transférés ne conserveront plus les avantages individuels acquis mais uniquement leur rémunération.
- **Quelle rémunération ?**
 - Maintien d'une rémunération dont le montant annuel pour une durée du travail équivalente à celle prévue au contrat de travail ne peut pas être inférieure à la rémunération versée lors des 12 derniers mois précédant la date à laquelle la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.
 - Rémunération au sens de *l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale* : toutes les sommes versées au salarié en contrepartie ou à l'occasion du travail. Sont notamment visés :
 - Salaire de base ;
 - Rémunération des heures supplémentaires et complémentaires et majorations afférentes,
 - Indemnités de congés payés ;
 - Gratifications liées à l'exécution du travail, primes annuelles, avantages en nature, etc.
 - Sont en revanche exclus les remboursements de frais professionnels, la participation, l'intéressement.



Encadrement des licenciements pour motif économique

- **Constat**

- **Insécurité juridique autour du licenciement pour motif économique**

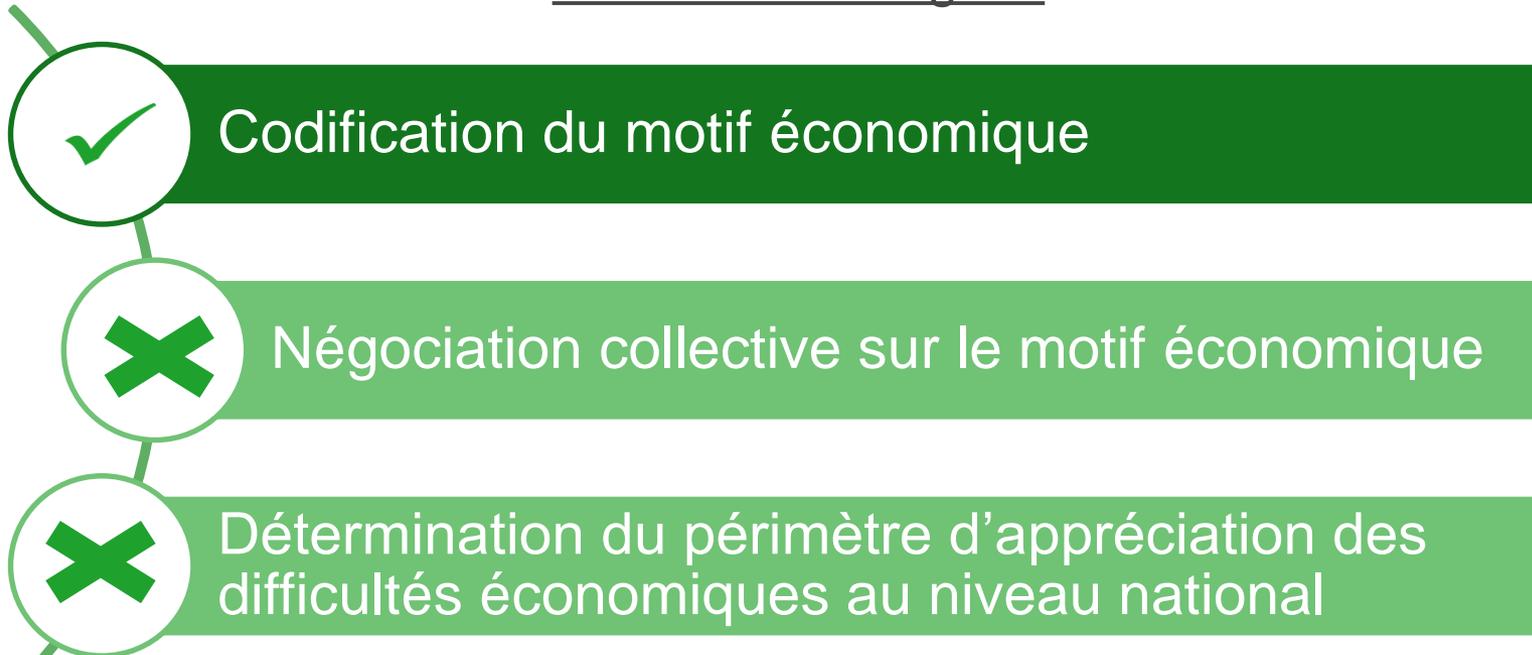
- La loi ne définissait pas l'ensemble des motifs économiques ;
- Les critères permettant de prouver les difficultés économiques étaient incertains ;
- Les groupes internationaux font face à des situations de blocage à l'occasion de leur projet de réorganisation lorsqu'ils sont confrontés à des difficultés uniquement sur le territoire français.

- **Perte de compétitivité pour les entreprises françaises**

- Les Etats européens ont pour la plupart sécurisé la procédure de licenciement pour motif économique

- **Objectif : favoriser l'emploi en CDI en sécurisant les licenciements pour motif économique**

Mesures envisagées



L. 1233-3 CT (à compter du 1^{er} décembre 2016)

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques (...);

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise. »

• La codification du motif économique : consécration des solutions jurisprudentielles

Depuis le 1^{er} décembre 2016, la loi consacre les solutions jurisprudentielles de la Cour de cassation et inscrit à l'article L. 1233-3 du Code du travail les motifs de :

- « réorganisation d'entreprise nécessaire à la sauvegarde et à sa compétitivité » (Cass. Soc. 5 avril 1995, n° 93-42.690 « Vidéocolor » et Cass. Soc. 2 février 2006, n°03-48.228) ;
- « cessation d'activité de l'entreprise », (Cass. Soc. 16 janvier 2001, n°98-44.647).

Elle consacre également le niveau d'appréciation des suppressions, transformations ou modifications d'emploi **au niveau de l'entreprise** (Cass. Soc. 8 janvier 1998, n°95-43.606).

L. 1233-3 CT (à compter du 1^{er} décembre 2016)

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié (...) consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

• La codification des critères permettant la preuve des difficultés économiques

Le législateur s'emploie à **objectiver les critères** à retenir pour caractériser les difficultés économiques.

- Il reprend les critères retenus par la jurisprudence et notamment les critères de « baisses des commandes ou du chiffre d'affaires » (Cass. Soc. 6 avril 2004, n° 01-46.898), ou les « pertes d'exploitation » (Cass. Soc. 16 décembre 1997, n°95-41.816) ;
- Et ajoute un critère plus large « tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés » afin de rendre plus aisée la preuve des difficultés économiques.

Pour faciliter les licenciements économiques TPE et PME, la baisse significative « des commandes ou du chiffre d'affaires » est appréciée sur une durée plus courte.

Renforcement de la lutte contre le détachement illégal

- **La lutte contre le détachement illégal est une priorité du gouvernement**
- **Le détachement de salariés étrangers en France est en constante augmentation**
 - Le nombre de salariés détachés ne cesse d'augmenter : 38 000 salariés ont été détachés en 2006 contre 228 649 salariés détachés en 2014 (correspondant à environ 42 000 emplois en ETP contre 32 000 en 2013).
 - Un phénomène qui ne concerne pas tous les secteurs d'activités de manière identique : le BTP et les entreprises de travail temporaire représentent plus de la moitié des travailleurs détachés en France.
- **L'arsenal législatif visant à lutter contre le détachement illégal doit s'adapter aux pratiques frauduleuses**
 - Le détachement de travailleurs au sein de l'UE est encadré par 2 directives (la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 et la directive d'exécution 2014/67/UE du 15 mai 2014).
 - En France, 3 lois ont été adoptées pour transposer ces directives : La loi « Savary » du 10 juillet 2014, la loi « Macron » du 6 août 2015 et la loi « Travail » du 8 août 2016.

- **Aperçu synthétique des principales mesures de la loi « Travail » en matière de lutte contre le détachement illégal**
- Extension de l'obligation de vigilance du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre
- Elargissement des cas de suspension de la prestation de services
- Renforcement des mesures de lutte contre la fraude au détachement et le travail illégal dans le secteur du BTP et les entreprises de travail temporaire
- Création d'une contribution financière à la charge de l'employeur établi hors de France (ou en cas de manquement à la charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre) destinée à compenser les coûts générés par la mise en place et le fonctionnement du système dématérialisé de la déclaration préalable et la mobilisation des services de contrôle. Le montant de cette contribution ne pourra pas excéder la somme de 50 € et devra être fixé par décret non paru à ce jour.
- Multiplication des situations passibles de l'amende administrative à la charge du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage.
- Déclaration des accidents du travail par l'employeur établi à l'étranger ou par le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage.
- Renforcement des moyens des agents de contrôle.

- **En application des dispositions des lois « Savary » et « Macron », le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu à une obligation de vigilance par laquelle il doit :**
 - vérifier auprès de l'employeur établi hors de France, avant le début de détachement, que ce dernier s'est bien acquitté de ses obligations de déclaration préalable du détachement auprès de l'inspection du travail et de désignation d'un représentant de l'entreprise sur le territoire national ;
 - s'il n'obtient pas ces documents, il est tenu d'adresser, dans les 48 heures suivant le début du détachement, une déclaration à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation.
- La loi « Travail » vient compléter et renforcer cette obligation de vigilance **en l'étendant à l'ensemble de la chaîne de sous-traitance**. Le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre doit ainsi également vérifier que la déclaration préalable de détachement a été effectuée par :
 - chacun des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants (agrés en application de la législation relative à la sous-traitance) ;
 - chacune des entreprises de travail temporaire avec laquelle un de ces sous-traitants ou un de ces cocontractants a contracté.
- La loi « Travail » prévoit que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre sera tenu, dans des conditions déterminées par décret, de transmettre la déclaration « subsidiaire » de détachement par voie électronique. Ce décret n'est pas paru à ce jour.

- **La loi « Travail » vient tout d'abord compléter un cas de suspension de la prestation de service crée par la loi « Macron ».**
- La loi « Macron » a introduit la possibilité de suspendre la réalisation de la prestation de services pour une durée maximale d'un mois en cas de manquement grave aux droits des salariés détachés (concernent notamment le Smic, la durée du travail ou les conditions d'hébergement).
- La loi « Travail » prévoit que la suspension de la prestation de services peut être décidée en cas de constat du non-paiement partiel ou total du salaire minimum conventionnel (et non plus seulement légal).
- Pour rappel :
 - la Direccte met fin à la mesure de suspension temporaire de la réalisation de la prestation de services dès que l'employeur justifie de la cessation du manquement constaté.
 - La décision de suspension de la prestation de services n'entraîne ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire pour les salariés concernés.

- **La loi « Travail » vient également créer un nouveau cas de suspension de la prestation de service**
- Ce nouveau cas de suspension de la prestation de services est une conséquence du renforcement de l'obligation de vigilance du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage.
- Si, au titre de son obligation de vigilance, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage n'obtient pas une copie de la déclaration préalable de détachement de tous les intervenants étrangers détachant des salariés en France, ce dernier doit adresser à l'inspection du travail compétente une déclaration subsidiaire de détachement dans les 48 heures suivant le début du détachement.
- **A défaut de transmission de la déclaration subsidiaire dans ce délai, l'agent de contrôle peut demander à la Direccte la suspension de la prestation de services pour une durée de 1 mois maximum.**
- La décision de suspension de la prestation de services n'entraîne ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire pour les salariés concernés.
- La sanction de suspension de la prestation peut être cumulée avec l'amende administrative (sanctionnant l'absence de transmission de la déclaration préalable de détachement).
- La mise en œuvre de cette suspension est subordonnée à la publication d'un décret non paru à ce jour.

- **La loi « Travail » impose une information des travailleurs détachés dans le BTP sur leurs droits**
- **La loi « Travail » prévoit une obligation d'affichage de la réglementation applicable sur les grands chantiers (relevant d'une coordination de niveau 1).**
 - Chantiers visés : chantiers soumis à l'obligation de constituer un comité interentreprises de sécurité.
 - L'affichage concerne la réglementation mentionnée à l'article L.1262-4 (« noyau dur »). Il doit être facilement accessible et traduit dans l'une des langues officielles parlées dans chacun des Etats d'appartenance des salariés détachés.
 - Les conditions de mise en œuvre de cette obligation et notamment le contenu des informations qui doivent y être mentionnées doivent être déterminées par un décret non paru à ce jour.
- **La loi « Travail » prévoit également que les salariés titulaires d'une carte d'identification professionnelle (CIP) se verront remettre un document d'information**
 - Ce document, comportant les informations sur la réglementation applicable (« noyau dur »), doit être remis en même temps que la CIP.
 - Ces modalités d'information doivent être déterminées par un décret non paru à ce jour.

- **La loi « Travail » étend les possibilités de fermeture de chantiers du BTP**
- La loi prévoyait déjà que le préfet de département peut, lorsqu'il a connaissance d'un procès-verbal relatif à une infraction de travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main d'œuvre, ordonner par décision motivée, l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur le site dans lequel a été commis l'infraction ou le manquement, à titre temporaire et pour une durée ne pouvant excéder 3 mois.
- Toutefois, en raison de la courte durée de certains chantiers, cette mesure pouvait se révéler inefficace.
- Ainsi, la loi « Travail » a complété ce dispositif en indiquant que, lorsque la fermeture temporaire est devenue sans objet parce que l'activité est déjà achevée ou a été interrompue, l'autorité administrative **peut prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur un autre site.**
- Les conditions dans lesquelles cette mesure sera mise en œuvre aux chantiers du bâtiment et des travaux publics doivent être fixées par décret, non paru à ce jour.

Vos contacts



Malik DOUAOUI
Avocat Associé
Email : adouaoui@taj.fr
Tel.: 01 40 88 25 26



Eric GUILLEMET
Avocat
Email : eguillet@taj.fr
Tel.: 01 55 61 69 97

NEUILLY-SUR-SEINE

181 avenue Charles de Gaulle
92524 Neuilly-sur-Seine
Tel: 01 40 88 22 50
Fax: 01 40 88 22 17

BORDEAUX

19, boulevard Alfred Daney
BP 80105
33041 Bordeaux Cedex
Tel: 05 57 19 51 00
Fax: 05 57 19 51 01

LILLE

83, rue du Luxembourg
59777 Euralille
Tel: 03 20 14 94 20
Fax: 03 20 14 94 29

LYON

Immeuble "Higashi"
106, cours Charlemagne
CS 60209
69286 Lyon cedex 02
Tel: 04 72 43 37 85
Fax: 04 72 43 39 94

MARSEILLE

10, place de la Joliette
Les Docks – Atrium 10.4
BP 62544
13567 Marseille cedex 02
Tel: 04 91 59 84 75
Fax: 04 91 59 84 79

Les informations contenues dans cette présentation sont présentées à titre indicatif seulement. Cette présentation ne doit pas être utilisée comme un substitut à une consultation d'un professionnel en fiscalité, en droit ou tout autre conseil.

The information on this presentation is intended for guidance only. As such, it should not be used as a substitute for consultation with professional tax, legal or other competent advisers.

