

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

9 mai 2018

LOGEMENT AMÉNAGEMENT ET NUMÉRIQUE - (N° 846)

Rejeté

**AMENDEMENT**

N ° CE2564

présenté par

Mme Bareigts, M. Letchimy, M. Potier et M. Pupponi

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 22, insérer l'article suivant:**

L'article L. 8291-1 du code du travail est complété par alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions prévues par les trois premiers alinéas ne s'appliquent pas aux départements d'Outre-mer sauf s'ils en font la demande ».

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

La mise en place de badges d'accès aux chantiers permettant l'identification des salariés et de l'entreprise intervenante a été initiée en 1999 lors de la signature de la première convention de lutte contre le travail illégal dans le BTP.

Cette obligation a par exemple été intégrée aux dispositions de la convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion. La généralisation du badge obligatoire délivré par la caisse de congés payés a eu un impact sur l'augmentation de l'emploi déclaré dans le BTP dans les années suivantes. Les services de l'État ont accompagné cette démarche partagée par l'ensemble des acteurs de la branche.

Pour mémoire, les branches ultramarines du BTP sont totalement indépendante de la branche du BTP nationale. Si des liens de partenariat existent avec la Fédération Française du Bâtiment, elles n'en sont pas adhérentes. Le dialogue social s'est traduit par la conclusion de trois conventions collectives (Ouvriers, ETAM et cadres) et d'accords inter-catégoriels (réduction du temps de travail en 2000, couverture maladie complémentaire en 2015 notamment). Les salaires sont négociés tous les ans.

---

L'existence de la branche du BTP de La Réunion a été consacrée par l'arrêté du juin 2013 du ministre du travail fixant la représentativité syndicale au sein de cette dernière. À titre d'exemple, un nouveau badge informatisé, gratuit et muni d'un QR CODE est en vigueur depuis 2014. Ce badge est délivré à chaque salarié embauché dans le BTP, indépendamment de l'employeur qui l'emploie, les informations sur sa situation étant actualisées par la caisse de congés payés, évitant d'édition un nouveau badge à chaque changement d'entreprise. Ce badge comprend de nombreuses informations actualisées en temps réel et accessibles pour partie aux salariés, employeurs et corps de contrôles : type de contrat ; déclaration unique d'embauche ; situation au regard des droits à congés payés ... Les nouvelles dispositions issues de la loi du 6 août 2015 et du décret du 22 février 2016 (applicables également dans les DOM) imposent aux employeurs de demander l'édition d'un badge payant à chaque embauche à un prestataire national, retourné par courrier. Ces dispositions ne rentreront en vigueur qu'après parution de l'arrêté ministériel prévu par le décret.

Cette nouvelle obligation pose plusieurs problèmes :

- L'impossibilité de demander aux entreprises de respecter à la fois les obligations réglementaires nationales et conventionnelles locales
  - Le caractère payant du badge national, devant de plus être demandé à chaque embauche ou réembauche, alors que l'usage du contrat de chantier est très développé à La Réunion
  - Les délais pour l'obtention des badges, délivrés par l'imprimerie nationale
  - Le contenu des informations figurant sur le badge national beaucoup moins fourni que le badge local
  - La compétence exclusive des agents de l'inspection du travail, des douanes et des impôts pour en assurer le contrôle.
- Nous souhaitons permettre à la fois une gestion du badge par chaque caisse de congés payés des DOM et un décret d'application spécifique aux DOM. Le dispositif national pourrait être maintenu pour les salariés détachés qui ne sont pas gérés par le dispositif local.