

ASSEMBLÉE NATIONALE

26 mai 2018

LOGEMENT AMÉNAGEMENT ET NUMÉRIQUE - (N° 971)

Commission	
Gouvernement	

Non soutenu

AMENDEMENT

N ° 2786

présenté par
Mme Bareigts

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 66, insérer l'article suivant:**

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

« Pour les entreprises dont le siège social est situé dans les départements d'outre-mer, la carte d'identification professionnelle est délivrée à chaque salarié par les caisses des congés payés locales du bâtiment et des travaux publics. Un décret en Conseil d'État détermine les modalités de déclaration des salariés par leur employeur. Après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, un décret en Conseil d'État détermine les modalités de délivrance de la carte d'identification professionnelle, ainsi que les informations relatives aux salariés y figurant. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Dans l'exemple de La Réunion, 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 avec les services de l'état et plus particulièrement la DIECCTE, de la première convention régionale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal dans le secteur du BTP.

Cette obligation d'identification des salariés a été intégrée aux dispositions de la convention collective du BTP propre à La Réunion. La généralisation du badge obligatoire délivré par la Caisse des Congés Payés a eu un impact flagrant 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. Par exemple, l'existence de la branche du BTP de La Réunion a été confirmée par l'arrêté du 8 novembre 2017 du ministre du travail fixant la représentativité syndicale au sein de cette dernière.

Un badge modernisé (informatisé, gratuit et muni d'un QR CODE) est entré en vigueur depuis 2014 à La Réunion. Ce badge est délivré à chaque salarié embauché dans le BTP, le suit tout au long de sa carrière professionnelle, indépendamment de l'employeur qui l'emploie, les informations sur sa situation étant actualisées par la Caisse des Congés payés, évitant d'édition un nouveau badge à chaque changement de situation. Infalsifiable, ce badge comprend de nombreuses informations actualisées en temps réel et accessibles pour partie aux salariés, employeurs et corps de contrôles (forces de police et de gendarmerie, contrôleurs de l'URSSAF, de l'inspection du travail, des services fiscaux et de la Caisse Congés BTP), attestant de leur régularité : 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.

Cette nouvelle obligation pose plusieurs problèmes :

- L'impossibilité de demander aux entreprises de respecter à la fois les obligations règlementaires nationales et conventionnelles locales
- Le caractère payant du badge national, devant de plus être renouvelé à chaque embauche ou réembauche, alors que l'usage du contrat de chantier est très développé dans les Outre Mer
- 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 BTP
- La compétence exclusive des agents de l'inspection du travail, des douanes et des impôts pour en assurer le contrôle au moment où le Gouvernement souhaite diminuer les effectifs de la fonction publique
- Le retard dans l'immatriculation à la Sécurité Sociale pour les salariés de Mayotte et de la Guyane
- le coût du badge national de 10,80 euros par badge pour l'entreprise, alors que par exemple le badge de La Réunion est gratuit pour l'entreprise et ne coûte qu'une seule fois 2,10 euros pour sa fabrication

Pour ces raisons, nous demandons que soit maintenu l'application du badge BTP local dans les Outre-mer avec son dispositif de contrôle actuel qui a démontré depuis 1999 son efficacité. Le dispositif national pourrait être maintenu pour les salariés détachés dans les Outre-Mer, qui ne dépendent pas des branches locales du BTP, et ceux qui relèvent des sociétés d'intérim.

La situation en Outre-Mer n'étant pas la même que dans l'Hexagone, les dispositifs spécifiques et ayant fait leurs preuves de longue date doivent être maintenus.