

## Actance a lancé récemment :

- **son nouveau site internet** consultable sur : [www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com).
- Vous y découvrez nos équipes, nos actualités et bien plus encore ;
- **son application mobile** : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).



## RELATIONS INDIVIDUELLES

### **Inaptitude – Obligation de reclassement – Proposition des tâches confiées au stagiaire (NON)**

**Rappel :** Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, son employeur doit lui proposer un autre emploi.

Cet emploi doit être approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail).

L'employeur doit effectuer ses recherches parmi l'ensemble des postes disponibles (Cass. Soc., 15 novembre 2006, n° 05-40.408) y compris ceux qui ne le sont que temporairement (Cass. Soc. 10 février 2016, n° 14-16.156 ; Cf. Actu-tendance n° 343).

### **Cass. Soc., 11 mai 2017, n° 16-12.191**

Un salarié, chauffeur poids lourds, a été déclaré inapte à son poste. Le médecin du travail

préconisait un reclassement sur un poste administratif.

Après avoir effectué sans succès des recherches de reclassement, l'employeur a prononcé le licenciement du salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Estimant que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour non-respect de l'employeur à son obligation de reclassement.

Le salarié lui reprochait de ne pas lui avoir proposé les tâches administratives confiées aux stagiaires de l'entreprise.

La Cour de cassation n'a pas suivi cet argument et a validé le licenciement.

Pour la Haute juridiction « ne constitue pas un poste disponible pour le reclassement d'un salarié déclaré inapte l'ensemble des tâches confiées à des stagiaires qui ne sont pas salariés de l'entreprise, mais suivent une formation au sein de celle-ci ».

L'employeur n'était donc pas tenu de créer un poste sur mesure au salarié en regroupant les tâches confiées aux stagiaires, peu important que celles-ci étaient compatibles avec les préconisations du médecin du travail.

**Note :** Il doit être rappelé que les stagiaires ne doivent pas occuper un poste de travail en tant que tel sous peine de voir la relation de travail requalifiée en contrat de travail (Cass. Soc., 27 octobre 1993, n° 90-42.620).

### **Rupture conventionnelle – Refus d'homologation – Demande de précisions par la DIRECCTE – Précisions apportées par les parties – Homologation – Convention de rupture valide**

**Rappel :** Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée à l'une ou l'autre des parties.

Afin de garantir la liberté du consentement des parties, la rupture doit (article L. 1237-11 du Code du travail) :

- faire l'objet d'une convention signée par les parties à l'issue d'un ou plusieurs entretiens (article L. 1237-12 du Code du travail) ;
- respecter un délai de rétractation ;
- être homologuée par l'administration (article L. 1237-14 du Code du travail).

#### **Cass. Soc., 12 mai 2017, n° 15-24.220**

Le 25 septembre 2012, un salarié a conclu avec son employeur une convention de rupture prenant effet le 31 octobre 2012.

La DIRECCTE a refusé, le 15 octobre 2012, d'homologuer la convention de rupture au motif que les salaires mentionnaient sur celle-ci « n'avaient pas été reconstitués durant la période d'arrêt maladie ».

Après avoir sollicité et obtenu des informations complémentaires à ce sujet, la DIRECCTE a, le 31 octobre 2012, accordé l'homologation.

Estimant que la première décision de refus de la DIRECCTE avait eu pour effet de rendre nulle sa convention de rupture, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Sa demande a été rejetée par les juges du fond et par la Cour de cassation sur le fondement des règles de droit administratif.

Pour les juges, « une décision de refus d'homologation d'une convention de rupture conclue en application des dispositions des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ne crée de droits acquis ni au profit des parties à la convention, ni au profit des tiers ». Dès lors, « une telle décision peut, par suite, être légalement retirée par son auteur ».

En d'autres termes, la décision de refus d'homologation n'étant pas créatrice de droits, elle peut être retirée par la DIRECCTE.

La DIRECCTE peut ensuite homologuer la convention de rupture.

**Note :** Cette solution permet d'éviter aux parties de reprendre toute la procédure en cas de refus initial fondé notamment sur une simple erreur ou un manque d'information.

Il en résulte cependant qu'une fois le délai de rétractation passé, les parties ne peuvent plus revenir dessus, même en présence d'un refus d'homologation.

En revanche, la situation inverse ne semble pas envisageable. L'homologation d'une convention de rupture étant un acte créateur de droit, il ne devrait pas être possible de le retirer.

### **CDD – Abandon de poste – Rupture anticipée pour faute grave – Demande de dommages et intérêt (NON)**

**Rappel :** Un contrat à durée déterminée (CDD) peut être rompu avant l'échéance du terme en cas :

- d'accord des parties ;
- de faute grave ;

- de force majeure ;
- d'inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- de conclusion d'un CDI (articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail).

La rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié en dehors de ces motifs ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi (article L. 1243-3 du Code du travail).

### **Cass. Soc., 26 avril 2017, n° 15-21.196**

Engagé en CDD du 15 août 2012 au 30 juin 2014, un salarié a conclu un autre CDD le 19 avril 2013 avec un autre employeur et a abandonné son poste de travail chez le premier employeur.

Son premier employeur a alors procédé à la rupture anticipée de son CDD pour faute grave le 11 juin 2013.

Par la suite, l'employeur a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir des dommages et intérêts sur le fondement de l'article L. 1243-3 du Code du travail. Selon lui, l'abandon de poste n'étant pas un motif de rupture anticipée du CDD, elle lui ouvrait droit à des dommages et intérêts.

La Cour d'appel a fait droit à la demande de l'employeur et a condamné le salarié à lui verser 50 000 € de dommages et intérêts. Pour les juges, cet abandon de poste avait eu des conséquences préjudiciables pour l'entreprise notamment en termes financiers et d'image.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision considérant que *« l'article L. 1243-3 du code du travail concerne la rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié »*.

Or en l'espèce, la rupture du contrat étant *« intervenue à l'initiative de l'employeur pour une raison prévue à l'article L. 1243-1 du Code du travail »*, elle ne lui permettait pas de solliciter des dommages et intérêts.

Pour obtenir des dommages et intérêts, la rupture anticipée du CDD doit impérativement être à

l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du code du travail.

### **Arrêt de travail pour maladie – Non transmission de l'arrêt – Mise en demeure de reprendre le travail ou d'adresser un justificatif – Pas de réponse du salarié – Licenciement pour faute grave**

**Rappel :** Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi (article L. 1222-1 du Code du travail).

### **CA Lyon., 17 mars 2017, n° 15/03711**

Placé en arrêt longue maladie, un salarié a cessé à compter du 31 mars 2014 de transmettre ses arrêts de travail à son employeur.

Le salarié n'a pas respecté les dispositions de sa convention collective lui imposant en cas d'absence de transmettre un justificatif dans les 3 jours.

L'employeur lui a adressé une mise en demeure de justifier de son absence ou, à défaut, de reprendre son travail à 2 reprises par lettre recommandée avec accusé de réception du 9 mai 2014 et du 11 juillet 2014. Les 2 lettres sont restées sans réponse. L'employeur a prononcé, le 6 août 2014, le licenciement pour faute grave du salarié.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

Le salarié soutenait que son état de santé l'avait empêché de relever son courrier.

Les juges d'appel ont débouté le salarié de sa demande au motif qu'il appartenait au salarié *« de relever son courrier ou de le faire relever en cas d'indisponibilité »*.

Pour les juges, le fait de ne pas transmettre à l'employeur une prolongation d'arrêt de travail et de ne pas répondre aux lettres de mise en demeure de reprendre le travail constituaient une faute grave justifiant le licenciement du salarié.

**Note :** Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 3 décembre 2014, n° 13-24.704).

### **Cadres dirigeants – Non application de la réglementation sur la durée du travail**

**Rappel :** Les cadres dirigeants ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres :

- auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement (article L. 3111-2 du Code du travail).

Ces conditions sont cumulatives. Il convient aux juges de statuer en se référant aux conditions réelles d'emploi du salarié (Cass. Soc., 17 mars 2010, n° 08-44.598).

#### **Cass. Soc., 11 mai 2017, n° 15-27.118**

A la suite de sa démission, un salarié, chef de secteur, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires.

L'employeur contestait cette demande au motif que le salarié relevait, conformément à son contrat de travail, au statut de cadre dirigeant. Dès lors, il n'était pas soumis aux dispositions relatives à la durée du travail.

Le salarié estimait, quant à lui, ne pas être un cadre dirigeant. Il faisait valoir notamment que s'il participait aux comités de direction, c'était uniquement à un niveau décentralisé de

l'entreprise, sous la présidence du directeur régional.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande après avoir relevé qu'il :

- avait sous sa responsabilité deux conducteurs de travaux, un chargé d'études et quatre chefs de chantier ;
- avait en charge la partie commerciale et la gestion technique et financière des chantiers relevant de son secteur géographique ;
- disposait d'une autonomie et d'une indépendance importante dans la mesure où il avait le pouvoir de conclure tous marchés de travaux publics ou privés d'un montant total hors taxes inférieur ou égal à un million d'euros, de sous-traiter tout ou partie desdits marchés et généralement représenter la société tant à l'égard des maîtres de l'ouvrage et des maîtres d'œuvre qu'à l'égard des tiers ;
- avait délégué de pouvoir pour recruter et licencier le personnel ouvrier, appliquer les sanctions disciplinaires, prendre toutes mesures nécessaires au respect des réglementations concernant le droit social, la passation et l'exécution des marchés publics ou privés, les réglementations relatives à l'hygiène et la sécurité, l'environnement et l'absence de nuisance ;
- participait aux comités de direction sous la présidence du directeur régional ;
- faisait partie des 12 salariés, sur un effectif de plus de 1000 salariés, dont la rémunération brute annuelle était comprise entre 50 000 et 100 000 euros.

La Cour de cassation approuve cette décision. Les fonctions du salarié étaient bien celles d'un cadre dirigeant, peu important qu'elles s'exerçaient à un niveau décentralisé.

**Avantage catégoriel – Accord collectif –  
Différence de traitement – Présomption de  
justification**

---

**Rappel :** Les différences de traitement entre des salariés relevant de catégories professionnelles différentes ou entre des salariés exerçant des fonctions distinctes au sein d'une même catégorie professionnelle opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle (Cass. Soc., 27 janvier 2015, n° 13-14-773 ; Cass. Soc., 8 juin 2016, n° 15-11.24 ; Cf. Actu-tendance n° 358).

**Cass. Soc., 26 avril 2017, n° 15-23.968**

Certains salariés, exerçant la fonction d'inspecteur du travail recouvrement, ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'indemnités de repas.

Ils reprochaient à leur employeur (l'URSSAF) d'avoir bénéficié d'une indemnité de repas inférieure à d'autres salariés de l'entreprise, ce qui constituait une inégalité de traitement.

En l'espèce, les salariés de l'entreprise bénéficiaient d'une indemnité forfaitaire de repas différente en cas de déplacement en fonction de leur catégorie professionnelle.

Les agents de direction, agents comptables, ingénieurs conseils et médecins salariés relevant du protocole d'accord du 26 juin 1990 bénéficiaient d'une indemnité de frais de repas plus élevée que les cadres et agents d'exécution qui relevaient du protocole d'accord du 11 mars 1990.

Pour sa défense, l'employeur soutenait que les agents de direction étaient notamment dans l'exercice de leur fonction amenés à rencontrer diverses personnalités qui les amènerait à fréquenter des établissements les exposant à des frais plus élevés que les autres agents.

La Cour d'appel a fait droit à la demande des salariés considérant que l'argument de l'employeur était inopérant. Pour les juges, tous les salariés étaient placés dans une situation égale au regard de l'obligation de se nourrir en cas de déplacement.

La Cour de cassation censure cette décision en rappelant sa jurisprudence constante depuis 2015.

En l'espèce, les salariés n'étant pas parvenus à démontrer que la différence de traitement opérée par voie d'accord collectif reposait sur des motifs étrangers à toute considération de nature professionnelle, la Cour a considéré que celle-ci était valable.

## Législation et réglementation

### **Décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 portant diverses dispositions procédurales relatives aux juridictions du travail**

La contestation de l'avis du médecin du travail ne fait plus l'objet d'un recours auprès de l'inspecteur du travail.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017**, les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être contestés par l'employeur ou le salarié devant la formation de référé du Conseil de prud'homme (CPH) dans un délai de 15 jours (article R. 4624-45 du Code du travail).

La partie qui conteste demande la désignation d'un médecin-expert près de la Cour d'appel (article L. 4624-7 du Code du travail).

Le décret apporte de nouvelles précisions à cette procédure. Ces dispositions sont applicables depuis **le 12 mai 2017**.

- **Procédure**

La formation de référé statue par ordonnance ayant l'autorité de chose jugée.

Cette ordonnance est exécutoire à titre provisoire, sauf si le CPH en décide autrement (article R. 4624-45 du Code du travail).

- **Parties au litige**

La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive (article L. 4624-7 du Code du travail).

La Loi ne précisait pas les parties au litige. On pouvait donc penser que l'employeur ou le salarié pouvait attirer le médecin du travail devant la justice.

Mais tel n'est pas le cas précise le décret. Le médecin du travail est informé de la contestation. Toutefois, il ne fait pas partie du litige.

Autrement dit, le litige oppose le salarié et l'employeur (article R. 4624-45 du Code du travail).

- **Consultation d'un médecin inspecteur du travail**

La formation de référé ou, le cas échéant, le CPH saisi au fond peut charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation (article L. 4624-7 du Code du travail).

On pouvait s'interroger sur la portée de cette mesure. S'agissait-elle d'une alternative à la désignation d'un médecin-expert ?

Le décret vient de répondre par la négative. La consultation du médecin inspecteur du travail ne peut intervenir qu'après la désignation du médecin-expert (article R. 4624-45-2 du Code du travail).

En d'autres termes, la consultation du médecin inspecteur du travail ne peut servir qu'à éclairer la décision du médecin expert.

- **Rôle du médecin du travail**

Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié (article L. 4624-7 du Code du travail).

Le médecin du travail peut également être entendu par le médecin expert (article R. 4624-45 du Code du travail).

- **Rémunération du médecin expert**

Le décret apporte des précisions sur les modalités de paiement de l'expert.

Le président de la formation de référé fixe la rémunération du médecin-expert.

Cette somme est consignée à la Caisse des dépôts et de consignations. Le greffe est informé de cette consignation.

La libération de cette somme est faite par la Caisse sur présentation de l'autorisation du président de la formation de référé (article R. 4624-45-1 du Code du travail).

- **Portée de la décision du CPH**

La décision de la formation de référé se substitue aux éléments de nature médicale prononcés par le médecin du travail.

La formation de référé peut donc être amenée par exemple à annuler un avis d'inaptitude physique pour le remplacer par un avis d'aptitude avec réserve.

**Décret n° 2017-888 du 6 mai 2017 relatif à l'action de groupe et à l'action en reconnaissance de droits prévues aux titres V et VI de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle**

Instituée par la loi de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle du 18 novembre 2016, l'action de groupe en matière de discrimination au travail permet aux candidats à un emploi ou aux salariés qui s'estiment victimes d'une même discrimination d'être collectivement défendus en justice par un syndicat ou une association.

Le décret du 6 mai 2017 précise les règles de procédure.

- **Tribunal compétent**

Il revient au Tribunal de grande instance de statuer sur une action de groupe. Le TGI territorialement compétent est celui du lieu où demeure le défendeur (l'employeur). Lorsque l'employeur demeure à l'étranger ou n'a ni domicile ni résidence connus, le TGI compétent est celui de Paris.

- **Désignation d'un tiers pour faire cesser le manquement**

Lorsque l'action de groupe tend à la cessation d'une discrimination, le juge enjoint à l'employeur de la faire cesser.

Le juge peut désigner un tiers chargé de trouver des mesures destinées à faire cesser la discrimination. Il délimite la mission confiée au tiers et le délai dans lequel il doit remettre son rapport.

A l'issue de ce délai, le tiers remet son rapport, accompagné de sa demande de rémunération, au juge et un exemplaire aux parties. L'employeur peut adresser au juge et au tiers des observations écrites dans un délai de 15 jours à compter de sa réception.

Le coût de l'intervention du tiers est à la charge de l'employeur.

- **Réparation du préjudice : publicité du jugement**

En plus de faire cesser le manquement, l'employeur reconnu comme responsable d'une discrimination est tenu de réparer le préjudice subi.

Le juge ordonne la mise en œuvre, dans un certain délai, des mesures de publicité adaptées pour informer de cette décision les personnes susceptibles d'avoir subi la discrimination.

Cette mesure doit comporter notamment :

- La reproduction du dispositif de la décision ;
- Selon la procédure, les coordonnées de la ou des parties auprès desquelles chaque personne intéressée peut adresser sa demande de réparation ;
- La forme, le contenu de la demande de réparation ainsi que le délai dans lequel elle doit être adressée ;
- L'indication que, à défaut de demande de réparation reçue selon les modalités et dans le délai prévu par le jugement, la personne intéressée ne sera plus recevable à obtenir une indemnisation dans le cadre de l'action de groupe ;

- L'indication qu'en cas d'adhésion, la personne intéressée ne pourra plus agir individuellement à l'encontre de l'employeur ;
- L'indication que la personne intéressée doit produire tout document utile au soutien de sa demande.

- **Adhésion au groupe**

L'adhésion de la victime au groupe prend la forme d'une demande de réparation. Cette demande est effectuée par tout moyen permettant d'accuser la réception selon les modalités et le délai fixés dans le jugement. Elle doit justifier que les critères de rattachement au groupe sont remplis.

Les personnes susceptibles d'appartenir au groupe qui n'ont pas adhéré au groupe dans le délai prévu ne peuvent plus demander réparation dans le cadre de l'action de groupe. Toutefois, elles peuvent agir en justice individuellement.

### **Décret n° 2017-825 du 5 mai 2017 relatif au renforcement des règles visant à lutter contre les prestations de services internationales illégales**

La Loi travail a renforcé les règles visant à lutter contre les fraudes au détachement.

Le décret fixe les modalités de mise en œuvre de ces règles qui entreront en vigueur **le 1<sup>er</sup> juillet 2017**.

- **Extension de l'obligation de vigilance du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre**

Avant la loi, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage devait vérifier uniquement auprès de son cocontractant étranger détachant des salariés en France qu'il avait bien effectué la déclaration de détachement.

Désormais, le champ de cette obligation est étendu. Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit vérifier que chacun des sous-traitants directs et indirects et entreprises de travail temporaire (ETT) établis hors de France auxquels fait appel son cocontractant a adressé une déclaration préalable (article L. 1262-4-1 du Code du travail).

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit demander au sous-traitant ou à l'ETT, avant le début du détachement, une copie de la déclaration de détachement transmise à la DIRECCTE.

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est réputé avoir respecté son obligation de vigilance dès lors qu'il s'est fait remettre cette copie.

A défaut d'avoir obtenu cette copie, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit procéder, lui-même, sous 48 heures, à une déclaration subsidiaire par voie dématérialisée.

Le décret fixe **au 1<sup>er</sup> janvier 2018** la date d'entrée en vigueur de cette dématérialisation.

- **Déclaration des accidents du travail des salariés détachés**

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de déclarer les accidents du travail dont sont victimes les salariés détachés (article L. 1262-4-4 du Code du travail).

Cette déclaration doit être envoyée à l'inspecteur du travail dans un délai de 2 jours ouvrables suivant la survenance de l'accident, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cet envoi.

L'entreprise utilisatrice d'un salarié détaché non affilié à un régime français de sécurité sociale doit informer l'ETT de tout accident mettant en cause ce salarié détaché.

En revanche, lorsque le salarié détaché est affilié à un régime français de sécurité sociale, la déclaration s'effectue selon les modalités de droit commun.

- **Obligation d'informer les salariés du bâtiment de la réglementation sur le droit du travail**

Sur les chantiers du BTP, les travailleurs détachés doivent recevoir un document d'information présentant la réglementation française qui leur est applicable et les modalités selon lesquelles ils peuvent faire valoir leurs droits.

Ce document d'information sera fixé par arrêté et mis à disposition par l'Union des caisses de France sur son site internet.

Par ailleurs, sur les chantiers de bâtiment ou de génie civil, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit porter à la connaissance des salariés détachés, par voie d'affichage sur les lieux de travail, les informations sur la réglementation française de droit du travail qui leur est applicable (article L. 1262-4-5 du Code du travail).

Cette affiche doit présenter les règles applicables en matière de durée du travail, de salaire minimum, d'hébergement, de prévention des chutes en hauteur, d'équipements individuels obligatoires et d'existence d'un droit de retrait. Elle précise également les modalités selon lesquelles les salariés peuvent faire valoir leurs droits.

Ces informations doivent être traduites dans l'une des langues officielles parlées dans chacun des Etats d'appartenance des salariés détachés.

L'affiche est installée dans le local vestiaire et tenue dans un bon état de lisibilité (article D. 1263-21 du Code du travail).

- **Sanctions administratives**

- **Suspension de la prestation de services**

L'administration peut désormais prononcer la suspension temporaire de la prestation de services en cas de défaut de réception par l'inspecteur du travail de la déclaration subsidiaire de détachement (Cf. ci-dessus).

- **Fermeture temporaire de l'établissement dans le BTP**

Lorsque l'administration a connaissance d'un procès-verbal relevant une infraction de travail illégale, elle peut ordonner la fermeture temporaire de l'établissement (article L. 8272-2 du Code du travail).

Lorsque l'activité de l'entreprise est exercée sur des chantiers BTP, la fermeture temporaire prend la

forme d'un arrêt de l'activité de l'entreprise sur le site dans lequel a été commis l'infraction.

Lorsque l'activité est déjà achevée ou interrompue, l'administration peut prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur un autre site.

Cette décision est prononcée après avis du maître d'ouvrage, ou à défaut, du responsable du chantier. Celui doit alors prendre les mesures permettant de prévenir tout risque pour la santé et la sécurité des travailleurs présents sur le site concerné ainsi que des usagers ou des tiers (article R. 8272-9 du Code du travail).

## **Décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 relatif aux modalités de décompte et de déclaration des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et des contributions sociales**

Le décret prévoit à l'article R. 130-1 du Code de la Sécurité Sociale de nouvelles modalités de décompte des effectifs pour l'application des règles de calcul et de recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le **1<sup>er</sup> janvier 2018** pour la détermination de l'effectif de 2017.

## PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris  
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00  
www.actanceavocats.com

## NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice  
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50  
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale  
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration  
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

