

TRAVAIL DISSIMULÉ Dissimulation d'heures de travail – Nettoyage de chambres d'hôtel au forfait
– Non-respect du temps partiel – Procès-verbal de l'inspection du travail.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS (31^{ème} ch. correc.) 9 avril 2015

Global Facility Services

Les faits

Le 30 janvier 2013 à 14 h15, un inspecteur du travail s'est rendu dans les locaux de l'hôtel « Mercure Suffren » au 20, rue Jean Rey à Paris 15^{ème} arrondissement, aux fins de procéder au contrôle de la SA « Française de Services Groupe » qui emploie, dans cet hôtel, des salariés dans le cadre d'une prestation de service.

Sur place, l'inspecteur du travail va entrer en contact avec Mme O. qui est une des salariées de la SA « Française de Services Groupe », et la gouvernante adjointe des femmes de chambre dans cet hôtel.

L'inspecteur du travail va lui demander de lui remettre les documents de décompte du temps de travail des salariés de la SA « Française de Services Groupe » qui travaillent ce jour-là dans cet hôtel.

Mme O. va lui présenter un document de remise des badges permettant d'accéder aux chambres d'hôtel, pour la journée en cours.

Elle va lui préciser que les salariés prennent leur badge à leur prise de poste et les rendent à la fin de leur journée de travail, en contresignant ce document.

Lors de ce contrôle, la gouvernante en chef de l'hôtel « Mercure Suffren », qui est employée par cet hôtel, va déclarer que ce document de prise et de remise de badge est exigé par l'hôtel pour des raisons de sécurité. C'est ce badge qui leur permet de surveiller la circulation des salariés de la société SA « Française de Services Groupe » dans les différents secteurs de l'hôtel et dans les chambres.

Pour la journée du 30 janvier 2013, ce document sera

rempli par Mme O. Elle le remettra en fin de journée à un employé de la société « Mercure Suffren ».

Le document de pointage de remise de badges recense précisément les horaires de prise et de remise de badge correspondant aux zones de travail dans la journée. De ce fait, sur ce document apparaissent, pour chaque salarié, tous les changements de zone de travail dans la journée, en précisant l'ensemble des badges remis.

L'inspecteur du travail fait état dans son rapport de ce que la lecture du document de pointage de remise de badges fait apparaître qu'aucune période de pause n'y figure.

D'autre part, Mme O. va remettre à l'inspecteur du travail un document sur lequel figure le nombre des chambres effectuées par chaque salarié pour la journée du 30 janvier 2013. Ce document est établi chaque jour. Il est ensuite remis au siège de la SA « Française de Services Groupe ».

Les salariés de la SA « Française de Services Groupe », interrogés par l'inspecteur du travail le jour du contrôle, soit le 30 janvier 2013, déclarent qu'ils ne prennent pas de temps de pause et qu'ils déjeunent à l'issue de leur journée de travail.

Enfin, le jour du contrôle, l'inspecteur du travail va obtenir de la société « Mercure Suffren » la remise d'une copie des documents de remise de badges pour les mois de décembre 2012 et janvier 2013.

Par contre, s'agissant du document sur lequel figure le nombre des chambres effectuées par chaque salarié, et par jour, le seul document qui sera remis à l'inspecteur du travail est celui qui lui a été remis spontanément, le jour du contrôle, par Mme O.

La production de l'ensemble de ces documents pour les mois de décembre 2012 et janvier 2013 aurait permis à l'inspecteur du travail de vérifier que les femmes de chambre de la SA « Française de Service Groupe » qui sont en poste dans cet hôtel sont bien payées à l'heure et non pas à la tâche, ce que laisserait supposer la lecture du document remis, le jour du contrôle, par Mme O.

Dans le cadre de son enquête, l'inspecteur du travail va, par courrier en date du 8 février 2013, demander au dirigeant pénalement responsable de la SA « Française de Services Groupe », M. J., de lui communiquer les contrats de travail, les bulletins de paie et les décomptes horaires quotidiens et hebdomadaires des salariés intervenant dans cet hôtel pour les mois de décembre 2012 et janvier 2013.

En l'absence de réponse, une lettre de relance va lui être adressée le 7 mars 2013.

Par courrier en date du 12 mars 2013, la SA « Française de Services Groupe » va transmettre à l'inspection du travail :

- Une copie des documents de remise de badges établis quotidiennement sur les mois de décembre 2012 et janvier 2013. En fait, une seconde copie des documents que la gouvernante en chef de l'hôtel « Mercure Suffren » avait remis le jour du contrôle à l'inspecteur du travail.

- Une copie des bulletins de paie de l'ensemble des salariés intervenant sur l'hôtel « Mercure Suffren » pour les mois de décembre 2012 et janvier 2013.

Par courrier en date du 19 mars 2013, l'inspecteur du travail demande à la SA « Française de Services Groupe » si les relevés de prise de badge transmis tiennent lieu de décomptes horaires et hebdomadaires.

Dans un courrier en date du 3 avril 2013, la SA « Française de Services Groupe » répond qu'elle comptabilise le temps de travail effectif, dès lors que les femmes de chambre prennent leur badge jusqu'à leur remise, en excluant les temps de pause.

Dans un courrier en date du 15 mai 2013, l'inspection du travail demande à nouveau à la SA « Française de Services Groupe » les documents établis en décembre 2012 et janvier 2013, listant le nombre des chambres dites « standard », « privilège » ou « suite » effectuées par chaque salarié. Ces documents avaient déjà été demandés dans un précédent courrier de l'inspection du travail en date du 8 février 2013.

Dans leur réponse en date du 23 mai 2013, la SA « Française de Services Groupe » lui transmet uniquement les documents dits « de pointage ». Les documents recensant le nombre des chambres effectuées par chaque salarié font toujours défaut.

En conséquence, l'inspecteur du travail va se référer au seul document remis par Mme O. pour la journée du 30 janvier 2013, s'agissant du document comptabilisant le nombre des chambres effectuées par chaque femme de chambre, pour constater qu'en comparant ce document avec le document de prise et de remise des badges pour cette même journée, le nombre d'heures de travail accomplies par les femmes de chambre de la SA « Française de Services Groupe » ne peut pas correspondre à la réalité du travail effectué.

De ce fait, il va présumer l'existence d'un système de rémunération à la tâche, totalement déconnecté du temps de travail effectif, qui aurait pour conséquence de dissimuler le nombre des heures de travail effectivement réalisées par les femmes de chambre travaillant dans cet hôtel.

La norme de productivité s'établissant à environ 3 chambres par heure selon les déclarations de l'employeur.

Les femmes de chambre de cette entreprise ne pouvant pas suivre cette cadence, elles vont être amenées à dépasser systématiquement l'horaire théorique imposé, sans que, pour autant, leurs heures réelles de travail leur soient payées.

L'inspecteur du travail va également comparer les documents de remise de badge par la société « Mercure Suffren » pour les mois de décembre 2012 et janvier 2013, et les bulletins de paie du mois de décembre 2012 et de janvier 2013 qui lui seront transmis le 12 mars 2013 par la SA « Française de Services Groupe » pour ses salariés en poste à l'hôtel « Mercure Suffren ».

Ce pointage va lui permettre d'établir, pour le mois de décembre 2012 et le mois de janvier 2013, les heures de travail non prises en compte sur les bulletins de paie des salariés de la SA « Française de Services Groupe ». À titre d'exemple, il signale le cas de B. S., qui cumule sur deux mois 35 heures de travail effectuées qui n'apparaissent pas sur les bulletins de paie. Il en est de même pour M. J., qui cumule ainsi sur deux mois 64 h18 de travail effectuées qui n'apparaissent pas sur ses bulletins de paie.

D'autre part, l'inspecteur du travail constate que l'employeur ne produit pas d'accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail permettant de ne pas rémunérer les heures de travail effectif à l'issue de chaque mois.

Enfin, par courrier en date du 12 mars 2013, la société va transmettre à l'inspection du travail la copie des contrats de travail et des bulletins de paie de l'ensemble des salariés qui sont intervenus dans les locaux de l'hôtel « Mercure Suffren » en décembre 2012 et janvier 2013.

Dans un dernier courrier en date du 23 mai 2013, la SA « Française de Service Groupe » précisera que c'est l'ensemble des avenants qui ont été transmis et ce, pour tous les salariés qui sont intervenus dans les locaux de l'hôtel « Mercure » en décembre 2012 et janvier 2013.

L'examen des contrats de travail et des bulletins de paie fait ressortir :

- Pour 26 salariés, les contrats de travail à temps partiel ne mentionnent aucune limite pour l'accomplissement des heures complémentaires ;

- Pour ces salariés et pour les mois de décembre 2012 et janvier 2013, les heures travaillées ne correspondent pas aux heures prévues par les contrats de travail ; ces salariés ont réalisé des heures au-delà de la durée prévue au contrat ;

- De même, il apparaît que les heures complémentaires peuvent excéder le maximum légal (à savoir le tiers de la durée du travail conventionnelle), soit 16 dépassements pour le mois de décembre 2012 et 11 dépassements pour le mois de janvier 2013.

Discussion

S'agissant des faits d'obstacles aux fonctions d'un inspecteur du travail

Malgré ses demandes réitérées, l'inspecteur du travail ne va pas obtenir de la SA « Française de Services Groupe » les documents de pointage des chambres effectuées par chaque femme de chambre pour les mois de décembre 2012 et janvier 2013, à l'exception du seul document remis spontanément par Mme O., le jour du contrôle.

Ces documents lui auraient permis de lever l'ambiguïté pesant sur le système de rémunération en vigueur dans cet hôtel, s'agissant des salariés de la SA « Française de Services Groupe ».

Force est de constater que ces documents existent et qu'il y a tout lieu de penser que la SA « Française de Services Groupe » s'est volontairement soustraite à la demande réitérée de l'inspecteur du travail en date des 8 février 2013, 19 mars 2013 et 15 mai 2013.

Ces documents étaient exigibles dans le cadre d'une enquête relative au travail dissimulé, il conviendra d'entrer en voie de condamnation de ce chef de prévention.

S'agissant des faits de dissimulation d'emplois salariés en mentionnant intentionnellement sur le bulletin de paie de ces salariés un nombre d'heures de travail inférieur à celui effectivement effectué.

Les constatations faites par l'inspecteur du travail, qui sont répertoriées dans les annexes 1 et 2 de la cédule de citation du Parquet, permettent d'établir le nombre d'heures de travail qui n'a pas été pris en compte dans le paiement des salaires d'un certain nombre de salariés de la SA « Française de Services Groupe », pour les mois de décembre 2012 et janvier 2013.

En conséquence, il conviendra d'entrer en voie de condamnation de ce chef de prévention.

S'agissant des faits de dépassement du maximum légal du recours aux heures complémentaires pour des salariés à temps partiel, et de l'absence de mention des limites contractuelles écrites pour les heures complémentaires pour des contrats de travail à temps partiel.

La matérialité de ces faits est établie par les documents de pointage que l'inspecteur du travail a pu se procurer, qu'il a pu comparer pour établir ces dépassements d'horaire, et du fait de l'absence d'un accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail.

Il conviendra également d'entrer en voie de condamnation de ce chef.

Personnalité

la SAS « Française Services Groupe » : M. J. en est le président du conseil d'administration et directeur général. Elle est immatriculée au registre du commerce depuis le 25 février 1988.

Elle a déjà été condamnée, notamment en 2011, par deux jugements contradictoires, pour des faits similaires. Elle n'est plus accessible au sursis simple.

Peines

En répression, il conviendra de prononcer à l'encontre de la SA « Française de Services Groupe » une peine d'amende de cinquante mille euros pour les faits d'obstacle aux fonctions d'un inspecteur du travail et de dissimulation d'emplois salariés, et 20 peines d'amende d'un montant de cinq cents euros chacune (500 €) pour les faits de dépassement du maximum légal du recours aux heures complémentaires par des salariés à temps partiel, et 26 peines d'amende d'un montant de cinq cents euros chacune (500 €) pour les faits de défaut de mention des limites contractuelles écrites pour les heures complémentaires pour les contrats de travail à temps partiel.

Sur l'action civile

Lors de l'audience correctionnelle, les conseils de l'Union syndicale CGT du commerce, de la distribution et des services de Paris, et du syndicat CGT des hôtels de prestige et économiques se sont constitués partie civile pour le compte de leur client respectif.

Le conseil de l'Union syndicale CGT demande à ce que la SA « Française Services Groupe » soit condamnée à payer à son client la somme de cinq mille euros (5 000 €) au titre de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession et mille euros (1 000 €) au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale.

Le représentant du syndicat CGT-MPF demande à ce que la SA « Française Services Groupe » soit condamnée à payer à son client la somme de cinq mille euros (5 000 €) au titre de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession et mille euros (1 000 €) au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale.

Il conviendra de faire droit à ces demandes et de condamner la SA « Française Services Groupe » au paiement, à chacune des deux parties civiles, de la somme de cinq mille euros (5 000 euros) au titre de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession et mille euros (1 000 euros) au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale.

PAR CES MOTIFS

(...)

Sur l'action publique

Déclare la SA Française de Services Groupe (actuellement dénommée la SA Global Facility Services) coupable des faits qui lui sont reprochés ;

Pour les faits d'exécution d'un travail dissimulé par personne morale commis du 1^{er} décembre 2012 au 30 janvier 2013 à Paris 15^{ème} et d'obstacle à l'exercice des fonctions d'un inspecteur ou contrôleur du travail commis du 1^{er} décembre 2012 au 30 janvier 2013 à Paris 15^{ème} :

Condamne la SA Française de Services Groupe (actuellement dénommée la SA Global Facility Services) au paiement d'une amende de 50 000 euros ;

Pour les faits d'emploi de salarié à temps partiel en heures complémentaires excédant le maximum légal commis du 1^{er} décembre 2012 au 30 janvier 2013 à Paris 15^{ème} :

Condamne la SA Française de Services Groupe (actuellement dénommée la SA Global Facility Services) au paiement de vingt amendes de cinq cents euros (20 x 500 euros) ;

Pour les faits d'emploi de salarié à temps partiel sans contrat de travail écrit comportant les mentions légales commis du 1^{er} décembre 2012 au 30 janvier 2013 à Paris 15^{ème} :

Condamne la SA Française de Services Groupe (actuellement dénommée la SA Global Facility Services) au paiement de vingt-six amendes de cinq cents euros (26 x 500 euros) ;

Sur l'action civile

Déclare recevables les constitutions de partie civile de l'Union syndicale CGT du commerce de la distribution et des services et du syndicat CGT des hôtels de prestige et économiques ;

Condamne la SA Française de Services Groupe à payer à l'Union syndicale CGT du commerce de la distribution et des services, partie civile, la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts ;

En outre, condamne la SA Française de Services Groupe à payer à l'Union syndicale CGT du commerce de la distribution et des services, partie civile, la somme de 1 000 euros au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

Condamne la SA Française de Services Groupe à payer au syndicat CGT des hôtels de prestige et économiques, partie civile, la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts ;

En outre, condamne la SA Française de Services Groupe à payer au syndicat CGT des hôtels de prestige et économiques, partie civile, la somme de 1 000 euros au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

(M. Geron, prés. – Mme Le Guilcher, proc. – M. Lévy, mand. synd. – M^e Masanovic, av.)

Note.

Dans le secteur de l'hôtellerie (1), certaines pratiques d'entreprises en relation avec le nettoyage des chambres des clients (2) ont la vie dure pour tenter de priver les salariés affectés à cette tâche d'une partie de leur rémunération et minorer l'assiette de calcul des cotisations sociales

1. La technique utilisée par ces entreprises, qui a été épinglée par la Chambre criminelle de la Cour de cassation dès 1993 (3), est un grand classique de la fraude à l'emploi du salarié dans l'hôtellerie, et donc, à ce titre, parfaitement connue des services de l'inspection du travail à l'origine de la procédure qui a conduit au jugement de condamnation rendu le 9 avril 2015 par le Tribunal correctionnel de Paris.

Une entreprise prestataire est chargée du nettoyage des chambres d'un hôtel, qu'elle réalise par l'affectation de salariés employés à temps partiel. Au lieu de payer ces salariés au temps passé, selon les modalités horaires prévues par leur contrat de travail, l'entreprise fait le choix de les rémunérer à la tâche, ce qui, en soi, est licite et n'est pas interdit par le Code du travail. À cet effet, l'entreprise fixe à chaque salarié un ratio de chambres à nettoyer par heure de travail, qui doit permettre de traiter la totalité des chambres de l'hôtel dans le cadre de l'horaire quotidien de chaque salarié et de l'amplitude de présence demandée par la direction de l'hôtel.

Mais, fréquemment, ce « modèle mathématique » et ce forfait ne correspondent pas à la réalité des conditions de travail et il s'avère impossible pour les salariés de nettoyer le nombre de chambres prescrit en une heure de travail (4). Les salariés sont alors conduits à faire davantage d'heures de travail pour nettoyer dans la journée le contingent de chambres qui leur est attribué. Ces heures de travail, accomplies en sus du forfait pour terminer le nettoyage des chambres allouées, sont ignorées, bien que pointées, et ne sont pas payées par l'entreprise prestataire, qui s'en tient à la seule rémunération des heures de travail résultant du forfait horaire qu'elle a fixé unilatéralement.

2. Dans cette affaire, le comportement de l'entreprise mise en cause s'est traduit par la commission de plusieurs manquements à la loi : l'absence de mention des heures de travail complémentaires sur

(1) Le secteur de la distribution de prospectus utilise le même procédé.

(2) Voir également CPH Paris 21 mai 2014, *Elior Novotel*. Commentaire H. Guichaoua, Dr. Ouv. 2014, p. 600.

(3) Cass. Crim. n° 92-85.227 du 10 août 1993, *Blin*.

(4) Dans la présente affaire, le forfait était de 3 chambres à nettoyer par heure de travail.

le bulletin de paie, le non-paiement de ces heures de travail complémentaires, le dépassement du nombre légal d'heures complémentaires effectué par un salarié employé à temps partiel, la rédaction incomplète du contrat de travail à temps partiel par absence de mention relative au nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées au-delà de la durée contractuelle (4 bis).

Tous ces manquements correspondent à des infractions au Code du travail, ce qui explique le procès-verbal de l'inspection du travail et les poursuites pénales qui s'ensuivent. À titre principal, le fait pour l'entreprise de mentionner sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli dans le mois auquel il se rapporte constitue, depuis 1997 (5), le délit de travail dissimulé par dissimulation d'heures de travail (6). Par ailleurs, la violation de la loi sur les contrats à temps partiel est une contravention, qui est matérialisée pour chaque manquement constaté et pour chaque salarié (7).

Dans ce type d'affaire, il est fréquent que cette pratique d'entreprise entraîne également le non-respect du SMIC, dans la mesure où le nombre d'heures de travail réellement accomplies, ramené au salaire payé dans le mois, fait ressortir un taux horaire inférieur au minimum légal. Cette infraction est quasi systématique lorsque le salarié est déjà payé au SMIC ou à un taux horaire proche du SMIC. Toutefois, la commission de cette autre infraction n'est pas évoquée dans le jugement.

4. Dans cette matière, le plus difficile, tant pour les services de contrôle que pour les salariés, est de prouver quel est le nombre d'heures de travail réellement effectué.

S'agissant de l'inspection du travail ou des organismes de recouvrement des cotisations sociales, l'entreprise a l'obligation de leur communiquer, lorsqu'ils existent, les documents qui servent à comptabiliser les heures de travail. Mais certaines entreprises, telle celle qui a été condamnée par le Tribunal correctionnel de Paris, font le choix de ne

pas transmettre ces relevés d'heures et de se faire condamner pour obstacle à l'exercice des fonctions ou des missions de ces administrations. En effet, elles savent que les sanctions en matière de travail dissimulé sont bien plus lourdes et souhaitent les éviter. Elles préfèrent être condamnées pour une infraction d'obstacle, qui est, certes, un délit, mais qui est moins sévèrement sanctionnée par la loi. Dans le cas présent, l'expérience de l'agent de l'inspection du travail a mis en échec cette stratégie de l'entreprise prestataire, ce qui a conduit le tribunal à condamner l'entreprise pour les deux infractions de travail dissimulé et d'obstacle à fonctions.

S'agissant du salarié, on n'insistera jamais assez sur la nécessité de conserver un double de son pointage ou, à défaut, de noter de façon minutieuse le relevé quotidien de ses heures de travail. Le juge se prononce, en effet, au vu des éléments produits à l'audience, sans que cette preuve incombe plus particulièrement au seul salarié (8).

5. Le salarié victime de ces pratiques de paiement au forfait ou à la tâche dispose de la faculté de se constituer partie civile au procès pénal (9), pour demander réparation du préjudice direct que lui cause le non-respect de la loi par son employeur (10). Il peut, bien entendu, saisir le Conseil de prud'hommes pour obtenir les rappels de salaire, la régularisation de son indemnité de congés payés et la rectification de ses bulletins de paie, avec versement d'un complément de cotisations aux différents organismes de protection sociale.

Si son contrat de travail est rompu, quelles que soient la nature et les modalités de la rupture, il peut prétendre, en sus, à l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé équivalent à six mois de salaire (11), puisqu'il est bien victime de faits de travail dissimulé imputables à son employeur. Le versement de cette indemnité ne doit pas soulever de difficulté, puisque le caractère intentionnel de la dissimulation d'heures de travail résulte de la condamnation prononcée par le tribunal correctionnel (12).

Bien entendu, le salarié peut à la fois se constituer

(4 bis) pour un rappel du régime du temps partiel, v. M. Carles « Le travail à temps partiel », RPDS 2014 p. 189. Add. A. Gardin « Le travail à temps partiel entre sécurité et flexibilité », Dr. Ouv. 2014, p. 64.

(5) Loi n°97-210 du 11 mars 1997 relative au renforcement de la lutte contre le travail illégal.

(6) Article L. 8221-5 2° du Code du travail.

(7) Articles R. 3124-5 et R. 3124-8 du Code du travail.

(8) Article L. 3171-4 du Code du travail. H. Gosselin « Alléger le salarié du fardeau de la preuve », Dr. Ouv. 2014, p. 197 ; pour des

exemples : Cass. Soc. n°12-24539 du 29 janv. 2014, Dr. Ouv. 2014 p. 415 ; Cass. Soc. n°11-28314 du 4 déc. 2013, Dr. Ouv. 2014, p. 426 n. F. Drappier.

(9) Outre la constitution de partie civile d'une organisation syndicale.

(10) Cass. Crim. n°92-85-227 du 10 août 1993, *Blin*.

(11) Article L. 8223-1 du Code du travail.

(12) Il est d'ailleurs assez rare que le salarié puisse invoquer une condamnation pénale de son employeur au titre du travail dissimulé à l'appui d'une instance prud'homale.

partie civile au procès pénal et saisir le Conseil de prud'hommes. Si les deux voies judiciaires sont ouvertes au salarié, la Cour de cassation rappelle, cependant, que la constitution de partie civile au pénal ne permet pas au salarié de réclamer les sommes liées à l'exécution du contrat de travail, qui relèvent de la compétence exclusive du Conseil de prud'hommes (13).

Depuis la loi *Savary* du 10 juillet 2014 (14), l'article L.8223-4 du Code du travail permet aux organisations syndicales de saisir d'initiative le Conseil de prud'hommes pour faire valoir les droits du salarié victime du travail illégal, dès lors que celui-ci, dûment informé, ne s'y est pas opposé (15). Cette

commodité de procédure devrait faciliter la reconnaissance et la valorisation des droits des salariés victimes du travail illégal (16) et, donc, dissuader les entreprises d'utiliser divers stratagèmes pour s'affranchir du droit social.

On soulignera que, dans l'affaire rapportée ci-dessus, deux structures syndicales se sont constituées parties civiles ce qui présente l'avantage de manifester explicitement auprès du Tribunal de leur intérêt à voir sanctionner ces pratiques. Le jugement fait d'ailleurs écho à ce souci en allouant des dommages-intérêts conséquents à chacune des deux organisations.

Hervé Guichaoua, Directeur du travail

(13) Cass. Crim. n° 11-81.694 du 30 octobre 2012, *Auchan France*.

(14) Article 9, alinéas 1 à 9 de la loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

(15) H. Guichaoua, « La loi du 10 juillet 2014 destinée à lutter contre le dumping social : une loi timide et une occasion manquée », *Dr. Ouv.* 2014, p. 823.

(16) H. Guichaoua, « Les droits du salarié victime du travail illégal », *Dr. Ouv.* 2013, p. 510.



RPDS 844 – AOÛT 2015

Au sommaire :

Dossier :

LES OBLIGATIONS COMPTABLES DES COMITÉS D'ENTREPRISE

Etude

La retraite progressive

Le droit et les juges

Connaître les faits reprochés avant l'entretien préalable au licenciement (Cons. Prud. Evreux, 26 mai 2015)

Commande et abonnement à 263, rue de Paris, case 600, 93516 Montreuil cedex ou sur notre site Internet www.nvo.fr Prix du numéro : 7,50 euros (+ forfait de 3 euros par envoi). Abonnement : 9 € par mois ou 108 euros par an incluant la RPDS papier et son supplément Internet (RPDS numérique + le guide droit du travail en actualisation permanente + la veille juridique).

Connectez-vous au site du Droit Ouvrier, vous y trouverez de nombreux renseignements utiles : articles en libre consultation, annonces de colloques et débats, etc.

<https://sites.google.com/site/droitouvrier>