

02_1

CAHIER DES CHARGES DE L'ÉTUDE JURIDIQUE

Avril 2025



SOMMAIRE

1. Les attentes du volet juridique de Mix'cité 4	3
1 Prise de connaissance du contexte local	4
2 Benchmark des outils existants en matière de lien emploi-logement (emploi-territoire)	4
3 Développement et innovation	4
4 Mise en application sur le site d'expérimentation et traduction opérationnelle locale	6
2. Déroulement prévisionnel de la mission	7
3. Livrables attendus	8
4. Pilotage et gouvernance	8
5. Compétentes attendues	8

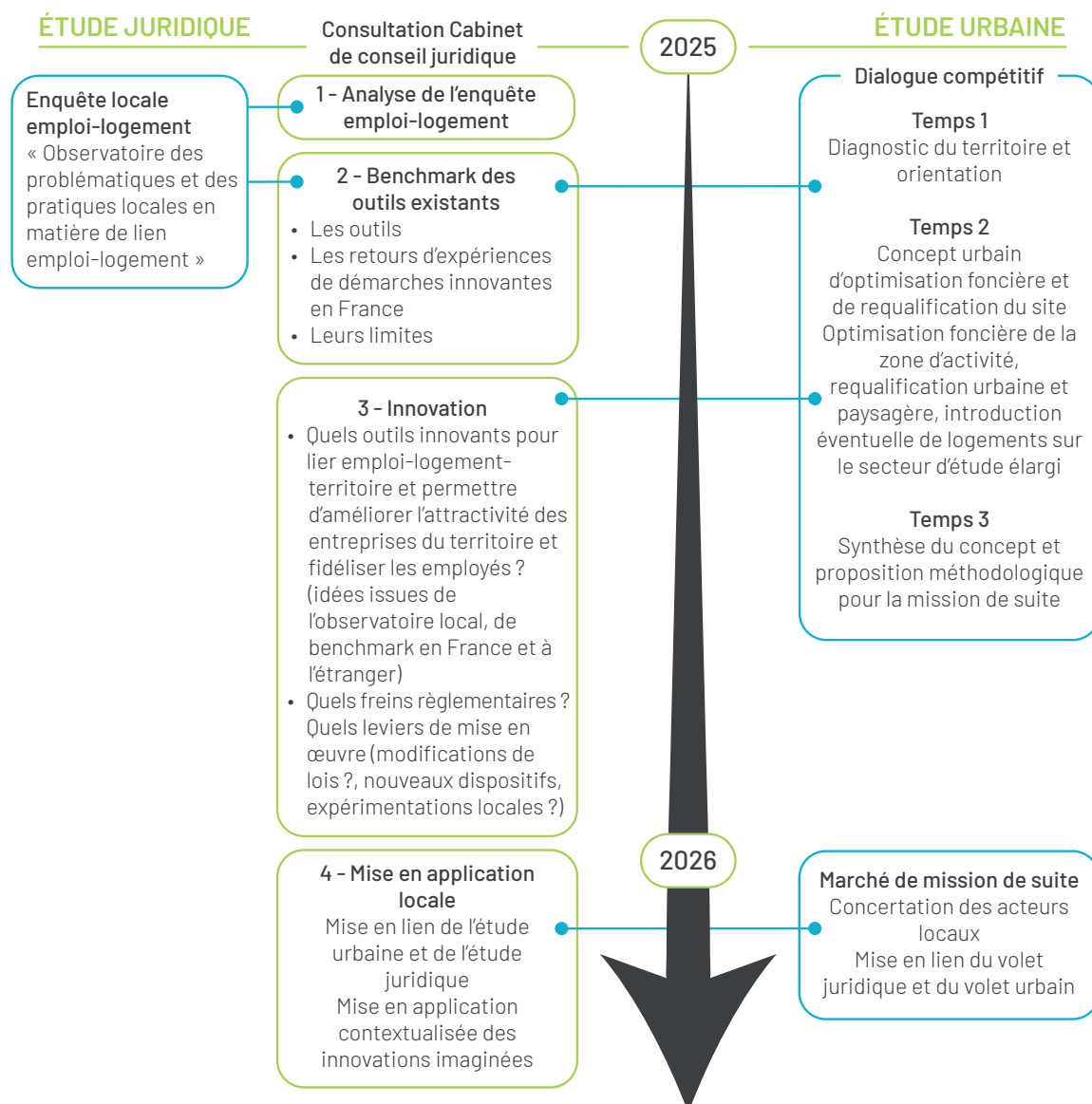
1. LES ATTENTES DU VOLET JURIDIQUE DE MIX'CITÉ 4

L'équipe en charge du volet juridique travaillera en parallèle d'un concours d'idées, qui engagera 3 équipes à travailler sur le volet urbain.

aux équipes travaillant sur le volet urbain. Elles assisteront elles-aussi aux présentations qui seront faites par l'équipe juridique.

L'équipe en charge du volet juridique sera donc invitée à assister aux étapes clés de ce concours d'idées, afin de s'imprégner de la réflexion urbaine et d'en tirer éventuellement des idées. De la même manière, les rapports de chacune des phases de travail fournis par l'équipe juridique, seront transmis

A l'issue du concours d'idées, la mise en commun des travaux juridiques et urbains sera approfondie, dans le cadre de la mission de suite confiée à l'équipe urbaine lauréate, qui correspondra à la phase 4 du travail confié à l'équipe juridique.



Les entreprises de Haute-Savoie, quels que soient leur domaine d'intervention, leur forme, ou leur taille rencontrent des difficultés à recruter et à fidéliser leurs employés. En effet, le territoire subit de plein fouet les effets et la concurrence des salaires suisses. Ainsi, face à une réelle pénurie de logements, les personnes en période d'essai ne trouvent pas à se loger, et peuvent de ce fait, renoncer à l'emploi pour lequel elles ont été recrutées, obligeant les entreprises à procéder à de nouvelles recherches.

De plus, au vu de l'attractivité des salaires suisses, les entreprises, ou les collectivités, qui mettent à disposition des logements pour leurs salariés prennent le risque de voir ces derniers quitter leurs fonctions pour un emploi suisse tout en continuant à occuper le logement.

La réflexion juridique attendue a pour objet de déterminer une ou plusieurs solutions juridiques permettant de mettre fin à la mise à disposition, quel qu'en soit la forme, d'un logement à un salarié d'un employeur local ou d'une collectivité, logement dont la mise à disposition aurait été rendue possible grâce à un apport technique ou financier, dès lors que le salarié quitte l'entreprise ou le territoire, notamment pour un emploi suisse.

La réflexion juridique attendue se déroulera en 4 phases, listées ci-dessous.

Le CCAG applicable au présent marché public est le CCAG – Prestations intellectuelles, approuvé par arrêté du 30 mars 2021.

1 Prise de connaissance du contexte local

Une première phase du travail attendu consiste en une prise de connaissance des problématiques et pratiques locales en matière de lien emploi-logement, à l'échelle du département de la Haute-Savoie et à l'échelle plus locale du territoire retenu pour l'expérimentation (la Communauté de communes Cluses Arve et Montagne).

A ce titre, une enquête préalable sur les pratiques locales et les besoins en matière de lien emploi-logement sera réalisée par les partenaires du projet auprès des acteurs économiques du territoire (Haute-Savoie), dont les résultats seront livrés à l'équipe retenue.

2 Benchmark des outils existants en matière de lien emploi-logement (emploi-territoire)

Un benchmark des textes, dispositifs réglementaires existants, des pratiques et des outils existants en matière de lien emploi-logement sera réalisé à l'échelle française, avec une attention particulière donnée à l'échelle régionale et locale. L'échelle européenne pourra être étudiée en complément sur des outils ciblés pertinents qui pourraient trouver une traduction en droit français. Les outils / pratiques / expérimentations seront retenus pour leur pertinence et leur potentielle répliquabilité.

Le contexte territorial propre à chacun de ces outils devra être précisé, afin d'identifier leurs atouts et leurs limites dans le cadre d'une déclinaison en Haute-Savoie et sur le site d'expérimentation.

3 Développement et innovation

Cette phase constitue le cœur de l'étude attendue. Il s'agit de trouver le ou les mécanismes juridiques permettant de favoriser l'arrivée de nouveaux salariés sur le territoire et leur maintien au profit des emplois du territoire. Il convient donc de questionner le lien emploi-logement en y apportant éventuellement la dimension territoire, puis d'identifier et de développer des outils juridiques, financiers et opérationnels innovants en faveur de solutions de logements à destination des salariés des entreprises du territoire. La démarche Mix'cité 4 est menée à titre expérimental et dans un objectif de répliquabilité des solutions étudiées. Il s'agira donc de proposer des solutions nouvelles répliquables sur le territoire ou tout autre territoire soumis à des tensions similaires à celui de la Haute-Savoie.

Par ailleurs, le territoire d'expérimentation retenu fait face à une situation particulière de vacance du logement, notamment dans le centre historique de Cluses. La commune souhaite pouvoir reconquérir le logement vacant, et cet objectif a été inscrit dans le cadre du PLH. Les solutions et dispositifs proposés devront donc apporter une réponse à cette spécificité du territoire.

3.1 – Identification d'outils et dispositifs innovants

Le but de l'étude sera d'identifier des outils et dispositifs juridiques, financiers et opérationnels innovants en matière de lien emploi-logement-territoire et d'en décrire les principes et modalités de mise en œuvre, notamment financiers, dans une visée opérationnelle et répliquable.

A l'appui des enquêtes et du benchmark, il s'agira de proposer des outils innovants pour lier emploi et territoire et permettre d'améliorer l'attractivité des entreprises et fidéliser les employés. Il peut aussi s'agir d'inventer des outils nouveaux, hors champ législatif pour certains, dont les modalités

de développement et d'évolutions réglementaires devront être précisées. Pour chaque outil envisagé, plusieurs éléments devront être mis en évidence : avantages, inconvénients, freins et leviers d'action pour leur mise en œuvre (en particulier évolution de la réglementation), contexte favorable à leur utilisation, typologie d'entreprises et de publics ciblés, acteurs mobilisés et gouvernance à établir, temporalité et efficacité du dispositif, etc...

L'impact financier des solutions retenues devra être précisé.

3.2 – Les limites, freins et leviers

Liens emploi-logement-territoire

Il apparaît que le lien emploi-logement serait inconstitutionnel (impossibilité pour un employeur qui mettrait à disposition un logement à un de ses salariés de mettre fin à cette mise à disposition en cas de départ de ce salarié). Il s'agira dans un premier temps de préciser les caractéristiques de cette inconstitutionnalité, de proposer les leviers à actionner pour aller vers une constitutionnalité du lien emploi-logement ou d'identifier les dispositifs et les parades à mettre en place pour que les solutions identifiées de lien emploi-logement ne se heurtent pas à une inconstitutionnalité.

Un autre axe sera à étudier de façon non exclusive, celui de la capacité pour les collectivités locales lorsqu'elles ont permis l'émergence de logements, de réserver leur attribution à des salariés du territoire. En déclinaison du principe du bon emploi des deniers publics ou de toute autre principe d'origine légale ou constitutionnel, un lien emploi-logement-territoire devra en effet être étudié.

Les collectivités contribuent au financement du logement et de tous les services nécessaires aux habitants de leur territoire. Dans l'hypothèse où une part des logements financés (ou portés par un EPF) serait fléchée à destination des salariés des entreprises du territoire, le lien emploi-logement-territoire est alors mis en exergue. Ce financement étant ici justifié par la compétence développement économique et par la compétence logement portées par les collectivités. Leurs investissements pour le logement des salariés du territoire trouvent aussi une justification par le nécessaire soutien de l'attractivité de leur tissu économique.

Quelles suites à donner lorsqu'un salarié qui bénéficie d'un logement dans le cadre de son embauche sur le territoire, et a ainsi bénéficié des dispositifs que la collectivité a pu mettre en place (à définir dans le cadre de la présente étude), quitte son entreprise pour un emploi en Suisse ou dans un autre territoire et conserve son logement.

L'étude juridique devra porter sur tous les aspects du droit (capacité à connaître le lieu d'embauche, dispositif contractuel, sanctions envisageables...)

Liens emploi-logement-entreprise

De la même manière, si une entreprise déploie des aides et moyens (à définir dans le cadre de la présente étude) pour participer à l'effort de logement sur son territoire d'implantation, et pour permettre à ses employés de s'installer sur le territoire, quelles suites peuvent être données si un salarié ayant bénéficié de ces dispositifs quitte l'entreprise ?

Les dispositifs à étudier devront également prévoir leur mutabilité au profit d'autres entreprises du territoire, dans le cas du départ d'un salarié pour une entreprise ayant pris part au même dispositif d'aide ou souhaitant le faire.

3.3 – Synthèse des outils et dispositifs innovants et de leurs leviers de mise en application

Fort de l'identification des outils juridiques, financiers et opérationnels innovants en faveur de solutions de logements à destination des salariés des entreprises du territoire, et de leurs limites, il s'agira de proposer une synthèse des outils pertinents à retenir et d'identifier les leviers de leur mise en œuvre.

Les outils et dispositifs innovants devront être présentés dans un esprit d'ouverture et de répliquabilité.

4 Mise en application sur le site d'expérimentation et traduction opérationnelle locale

Cette dernière phase de l'étude se place en continuité opérationnelle de la phase 3, dont elle en est une déclinaison à l'échelle locale sur le territoire d'expérimentation.

Cette phase se déroulera en lien étroit avec l'équipe lauréate du concours d'idées chargée du volet urbain. Il s'agit d'une mise en commun des travaux et d'une précision des volets juridiques et urbains :

- l'équipe urbaine devra faire évoluer son concept (au besoin), pour s'approprier et mettre en œuvre des outils innovants de lien emploi-territoire et le traduire dans son concept urbain ;
- l'équipe juridique devra être force de proposition pour accompagner la mise en œuvre du projet urbain et identifier les outils pertinents et leurs adaptations nécessaires.

L'impact financier des solutions devra être abordé.

Lors de cette dernière phase de travail, les équipes juridiques et urbaines mettront en commun leurs réflexions ainsi que les moyens humains, pour assurer une parfaite rencontre des travaux et une coordination productive et efficace.

Chacune de ces étapes de travail sera formalisée par des rendus écrits et des présentations.

2. DÉROULEMENT PRÉVISIONNEL DE LA MISSION

Réunions prévisionnelles

N°	TYPE DE RÉUNION	PRÉSENTIEL / VISIO	CALENDRIER PRÉVISIONNEL
1	Réunion de lancement	Visio	Juin 2025
2	Visite du site d'expérimentation (optionnel)	Présentiel	Juin 2025
3	Présentation des phases 1 et 2 (+ présence temps 1 du concours d'idées : diagnostic urbain)	Présentiel	Mi-septembre 2025
4	Présentation de la phase 3 (innovation) (+ présence temps 2 du concours d'idées : concept urbain)	Présentiel	Mi-décembre 2025
5	Présence au temps 3 du concours d'idées (synthèse du projet urbain et méthodologie de la mission de suite)	Présentiel	Mars 2026
6	Lancement phase 4 (Mise en application et traduction opérationnelle locale)	Visio	Mars-avril 2026
7	Réunions intermédiaires avec l'équipe urbaine (à définir par les équipes)	Visio ou présentiel	avril à juin 2026
8	Ateliers éventuels avec les acteurs locaux (entreprises, collectivités, acteurs du logement ...) A définir selon méthodologie	Présentiel	Avril à juin 2026
9	Rendu final	Présentiel	Début juillet 2026
10	Préparation du colloque (quelques réunions de calage à prévoir)	Visio	Juillet-septembre 2026
11	Colloque de restitution	Présentiel	Fin 2026

Liste non exhaustive à réajuster selon la méthodologie mise en œuvre et les propositions des équipes. Des réunions de travail intermédiaires pourront être ajoutées (à la demande du MO ou de l'équipe) pour le bon déroulement des études.

L'attention des équipes est attirée sur la dernière phase de l'étude qui devra se mener de concert avec l'équipe lauréate du concours d'idées dédié au concept d'évolution urbaine du site d'expérimentation. Cette dernière phase exigera une mise en commun des travaux avec l'équipe urbaine et des temps de travail dédiés (dont de possibles ateliers de terrains avec les acteurs du territoire), et une production de livrables conclusifs de l'ensemble du travail mené.

3. LIVRABLES ATTENDUS

Phases de l'étude	Période	Livrables	Calendrier prévisionnel des rendus
Phase 1 et 2 Prise de connaissance du contexte et des pratiques locales (enquêtes) + benchmark	Juin à septembre 2025	Rapport écrit	Début septembre 2025
		Présentation	Mi septembre 2025
Phase 3 Développement et innovation	Septembre à décembre 2025	Rapport écrit	Début décembre 2025
		Présentation	Mi-décembre 2025
Phase 4 Mise en application et traduction opérationnelle locale	Avril à juin 2026	Rapport écrit	Fin février 2026
		Présentation (dernière phase de travail et synthèse)	Mi-mars 2026
Colloque de restitution	Second semestre 2026	Présentation finale des travaux au format conférence	Second semestre 2026

4. PILOTAGE ET GOUVERNANCE

- **Maîtrise d'ouvrage** : EPF et CAUE de Haute-Savoie
- **Partenaires techniques et financiers** : EPF, CAUE, CCI, Action Logements, DDT (Etat)
- **Comité de pilotage** : il regroupe la maîtrise d'ouvrage et les financeurs de la démarche (EPF, CAUE, DDT, CCI et Action Logement), ainsi que la collectivité concernée (commune de Cluses et la Communauté de Communes Cluses, Arve et Montagne).
- **Comité partenarial élargi** : partenaires techniques et financiers + acteurs du logement + acteurs de l'économie

5. COMPÉTENCES ATTENDUES

- **Droit**
L'équipe devra réunir des avocats notamment auprès de la Cour de cassation et du Conseil d'Etat avec une expérience en droit du travail et en droit constitutionnel, en droit public et en droit de l'immobilier, avec une expérience en montage juridique et opérationnel.

Le règlement de consultation ci-après détaille l'organisation de la consultation, les livrables attendus et le calendrier prévisionnel des réunions et présentations de rendu.

