



# LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

à destination des maîtres d'ouvrage, donneurs d'ordre,  
entreprises principales et sous-traitants



Les lois dites « Savary » (2014) « Macron (2015) et « El Khomri » (2016) ont sensiblement renforcé **la lutte contre le travail illégal**.

Si le détachement frauduleux de travailleurs est particulièrement visé, d'autres formes de travail illégal font l'objet d'**obligations strictes** : travail dissimulé, emploi de travailleurs étrangers, prêt de main d'œuvre à but lucratif etc...

Le dispositif de lutte contre le travail illégal créé de nouvelles obligations et responsabilités pour les différents intervenants des marchés de travaux, qu'il s'agisse de marchés publics ou privés.

► **Ce guide a vocation à sensibiliser l'ensemble des intervenants d'un marché de travaux aux mesures de lutte contre le travail illégal en leur apportant des exemples, des réponses concrètes et des outils pratiques.** Il ne traite pas de la problématique du détachement qui comporte de nombreuses particularités.

### Qui est concerné ?

- Les maîtres d'ouvrage publics et privés,
- Les entreprises principales. Elles sont considérées également comme « donneurs d'ordre » vis-à-vis de leurs sous-traitants,
- Les sous-traitants directs ou indirects,
- Les cocontractants des sous-traitants,
- Les fournisseurs.

### Quelles sont les obligations et responsabilités traitées ?

- Les vérifications préalables à la conclusion d'un contrat et pendant son exécution,
- Les obligations de vigilance et responsabilités du maître d'ouvrage/donneur d'ordre et des autres intervenants pendant l'exécution du contrat ou du marché,
- Les sanctions pénales et administratives.

### Ce guide fait le point sur les vérifications auxquelles les maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre doivent procéder vis-à-vis de leurs « cocontractants » qui sont par exemple :

- L'entrepreneur principal du maître d'ouvrage,
- Le sous-traitant de l'entrepreneur principal (ce dernier sera qualifié alors de donneur d'ordre).

### L'absence de vérification par le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre peut avoir de lourdes conséquences si le cocontractant est reconnu coupable de travail illégal.

## > Sommaire



1

Les formalités à respecter avant et lors de la conclusion d'un marché



2

Les sanctions applicables à défaut d'avoir effectué les vérifications



3

Les obligations de vigilance et les responsabilités du maître d'ouvrage ou donneur d'ordre pendant l'exécution d'un marché



4

Les sanctions administratives et les procédures spécifiques applicables en cas de travail illégal

## > Annexes

<b>ANNEXE N°1</b>	Document-type annexé au contrat de sous-traitance du BTP en matière de lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement	34
<b>ANNEXE N°2</b>	Liste nominative des salariés soumis à autorisation de travail	36
<b>ANNEXE N°3</b>	Lettre type d'injonction en cas de manquement à la législation du travail	38
<b>ANNEXE N°4</b>	Lettre type d'injonction en cas de manquement à l'hébergement collectif	40
<b>ANNEXE N°5</b>	Lettre type d'injonction en cas de non-respect du paiement du salaire minimum légal ou conventionnel	42
<b>ANNEXE N°6</b>	Tableau récapitulatif des sanctions en cas de travail dissimulé et de recours à des étrangers sans autorisation de travail	44



# 1. Les formalités à respecter avant et lors de la conclusion d'un marché

Que vous soyez maître d'ouvrage/donneur d'ordre, entreprise principale ou sous-traitant, des vérifications préalables à la conclusion d'un contrat s'imposent. Ces vérifications constituent une première étape dans la lutte contre le travail illégal.

## ► Qu'entend-on par « travail illégal » ?

*(Article L.8211-1 du Code du travail)*

Le travail illégal recouvre différents délits, dont le plus connu est celui de travail dissimulé (ou « travail au noir »). Il peut aussi se caractériser par :

- L'emploi d'étrangers non autorisés à travailler,
- Le **marchandage**, c'est-à-dire le fait de causer un préjudice à un salarié en contournant l'application de dispositions légales ou conventionnelles (ex : recours injustifié à un autoentrepreneur pour éviter de s'acquitter de cotisations sociales et d'appliquer la convention collective),
- Le prêt illicite de main d'œuvre,
- Les cumuls irréguliers d'emplois,
- La fraude ou la fausse déclaration auprès de certains organismes sociaux.

Le Code du travail a mis en place des procédures de vérifications préalables à la conclusion d'un contrat qui permettent de détecter le travail dissimulé et/ou le travail d'étrangers non autorisés à travailler.

Seuls les délits de travail dissimulé et recours à des étrangers non autorisés à travailler sont traités dans cette partie (partie n°1).

## ► Qu'est-ce que le travail dissimulé ?

*(Articles L.8221-1, L.8221-2, L.8221-3, L.8221-5, L.8221-6 et L.8221-6-1 du Code du travail)*

Le travail dissimulé peut résulter d'une dissimulation d'activité ou d'emploi salarié. Il consiste pour une entreprise soit à cacher son existence aux organismes publics, soit à ne pas déclarer l'embauche de ses salariés ou tout ou partie de leur rémunération, en vue d'échapper à des prélèvements obligatoires.

Il peut donc être caractérisé par l'absence d'immatriculation d'une société à un registre du Commerce et des Sociétés (RCS), par la non-déclaration totale ou partielle d'un salarié auprès des organismes sociaux, la non-remise d'un bulletin de paie, la déclaration partielle du salaire, le recours à un faux travailleur indépendant...

## Exemples

- Les heures supplémentaires ne sont pas déclarées et payées directement au salarié en argent liquide,
- Le salarié n'est pas déclaré aux organismes sociaux,
- La société n'est pas immatriculée au registre du commerce et des sociétés,
- La société est immatriculée au mauvais registre professionnel.



Le recours direct ou indirect au travail dissimulé fait l'objet de lourdes sanctions civiles et pénales. En tant que maître d'ouvrage/donneur d'ordre, **vous devez donc être particulièrement vigilant et vous prémunir contre cette situation, notamment en cas de sous-traitance lors d'une opération de travaux.**

## Focus Autoentrepreneur

Si le statut d'autoentrepreneur bénéficie d'une présomption simple de non-salariat, l'existence d'un contrat de travail peut être établie lorsque l'autoentrepreneur est en réalité placé dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre (articles L. 8221-6 et L. 8221-6-1 du Code du travail).

Dans cette situation, le donneur d'ordre peut alors être condamné pénalement pour travail dissimulé (cf. point relatif aux sanctions pour travail dissimulé) car il est considéré comme l'employeur de fait du travailleur indépendant.

Cette relation de travail déguisée peut être caractérisée lorsque plusieurs indices sont réunis :

- Existence d'une relation salariale antérieure avec le même employeur, pour des fonctions identiques ou proches,
- Un donneur d'ordre unique,
- Le respect des horaires,
- Le respect des consignes autre que celles strictement nécessaires aux exigences de sécurité,

- Une facturation au nombre d'heures ou en jours,
- Une absence ou une limitation forte d'initiatives dans le déroulement du travail,
- L'intégration à une équipe de travail salariée,
- La fourniture de matériels ou équipements, sauf équipements importants ou de sécurité.

Les entreprises de Travaux Publics peuvent être démarchées par des travailleurs indépendants qui proposent des prestations de conduite d'engin, de pose d'enrobés etc...intervenant avec le matériel de l'entreprise cliente et sous sa direction exclusive, sans travailler en parallèle pour d'autres entreprises.

Ces opérations mettent clairement en risque les donneurs d'ordre car en cas de contrôle d'un inspecteur du travail ou d'un contrôleur URSSAF, l'existence d'un travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié peut être établie.

En cas de doute sur l'opération envisagée, n'hésitez pas à vous rapprocher de la FNTP.

## ► Qu'appelle-t-on recours à un étranger sans titre de travail ?

(Articles L.8251-1 et L.8251-2 du Code du travail)

Le recours **direct ou indirect** à un étranger qui n'est pas autorisé à travailler est constitutif de travail illégal.

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit donc vérifier que les salariés de son cocontractant <sup>1</sup> **affectés au chantier** <sup>2</sup> sont bien en possession d'une autorisation de travail, par la remise d'une liste ad hoc. Il n'a en revanche pas l'obligation de se faire remettre une copie de cette autorisation de travail, ni d'en vérifier la validité ou la durée.

## Remise d'une liste comportant pour chaque salarié étranger

- Sa date d'embauche,
- Sa nationalité,
- Le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.



<sup>1</sup> Cocontractant : celui qui exécute le contrat, par exemple le titulaire du marché, le sous-traitant ou le fournisseur

<sup>2</sup> Le Code du travail ne précise pas s'il s'agit de l'ensemble des salariés étrangers embauchés par le cocontractant ou uniquement de ceux qui sont affectés à la réalisation du contrat. Une circulaire du 22 août 2007, n°2007-323 relative aux autorisations de travail indique qu'il s'agit des salariés étrangers concourant à la réalisation de l'opération, par exemple ceux qui sont affectés au chantier dans les secteurs de la construction : « Cette obligation [de vigilance] est satisfaite dès lors que le donneur d'ordre (ou le client) a demandé et obtenu de son cocontractant la liste nominative des salariés étrangers assujettis à la possession d'une autorisation de travail et qui sont occupés pour la réalisation des travaux ou la fourniture des services faisant l'objet du contrat d'entreprise ou du contrat commercial conclu entre les parties. ». Toutefois, cette circulaire n'a jamais été publiée au Journal Officiel et n'est donc pas opposable.



**A noter : les ressortissants de l'Union Européenne ne sont pas concernés par l'obligation de détenir une autorisation de travail ou un titre de séjour.**

*Ex : un salarié de nationalité portugaise, espagnole ou italienne ne doit donc pas justifier d'une autorisation de travail. Il n'a pas à figurer sur la liste.*

## Rappels

*Avant l'embauche d'un salarié de nationalité étrangère, l'employeur doit vérifier qu'il est bien en possession d'un titre l'autorisant à travailler ou effectuer une démarche en ce sens.*

*Il peut s'agir d'un titre de travail spécifique ou d'un titre de séjour autorisant son titulaire à travailler (le présent guide ne comporte pas d'informations sur ces documents mais celles-ci sont disponibles sur le site [service-public.fr](http://service-public.fr)).*

## ► Quand faire les vérifications ? Avant et pendant l'exécution du contrat

*(Articles R.8222-1 et D.8254-1 du Code du travail)*

Lorsqu'un contrat est conclu pour un montant **d'au moins 5 000 € HT** et porte sur :

- L'exécution d'un travail (ex. exécution de travaux),
- La fourniture d'une prestation de service (ex. prestation de nettoyage),
- L'accomplissement d'un acte de commerce (ex. achat de fournitures).

Des vérifications spécifiques s'imposent au maître d'ouvrage/donneur d'ordre.



**Les contrats conclus pour un montant inférieur à 5 000 € HT ne sont pas soumis aux vérifications obligatoires.** Pour autant **votre responsabilité peut être engagée** en cas de constat de travail dissimulé ou de recours à des étrangers sans autorisation de travail.

Si votre cocontractant vous propose de facturer sa prestation en plusieurs fois et que le montant total est d'au moins 5 000 € HT, vous êtes tenu d'effectuer les vérifications préalables ci-dessus.

**Les vérifications doivent se faire au moment de la conclusion du contrat puis tous les 6 mois jusqu'à son terme.**

**Conseil :** s'agissant de la liste des étrangers soumis à autorisation de travail, nous recommandons sa mise à jour systématique en cours d'exécution. Si de nouveaux salariés étrangers sont embauchés, la liste devra donc être actualisée (un modèle est disponible en annexe 1).

## ► Pour quelles opérations ?

Un grand nombre d'opérations est susceptible de donner lieu aux vérifications obligatoires :

### Exemples

- Contrat de sous-traitance dans le cadre d'un marché public ou privé de travaux avec une entreprise française ou étrangère,
- Contrat de prestation de services visant à assurer la sécurité du chantier,
- Contrat de livraison de fournitures ou de matériel de chantier (béton, engins...).

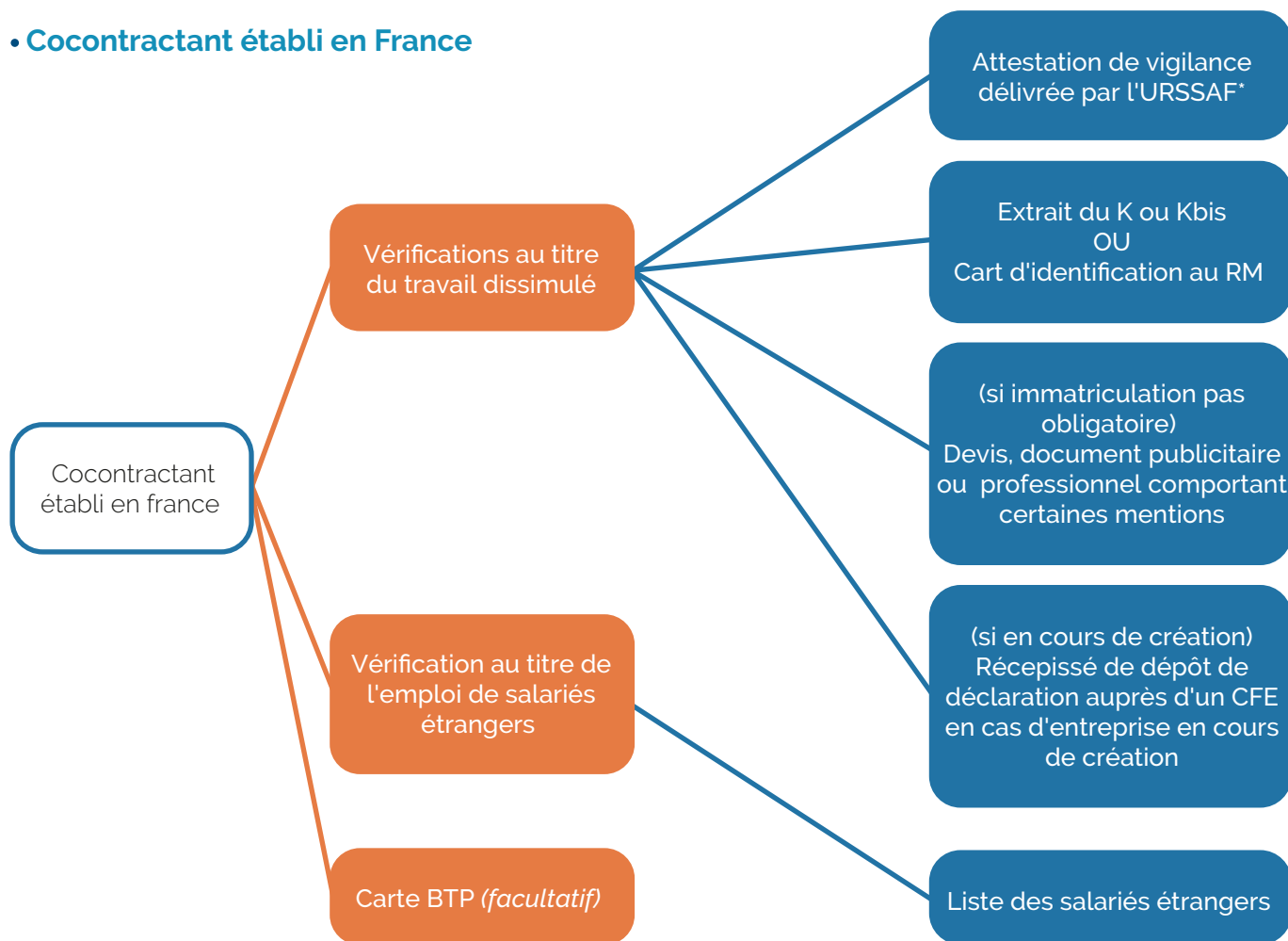
## ► Quels documents se faire remettre au titre des vérifications obligatoires ?

(Articles D.8222-5, D.8222-7, D.8222-8 et D.8254-2 du Code du travail)

La réglementation a établi une liste de documents devant impérativement être demandés au titre de la régularité sociale.

Ces documents varient selon que le cocontractant est établi en France ou à l'étranger (une « check-list » récapitulant ces documents est disponible en annexe).

### • Cocontractant établi en France



### Focus attestation de vigilance

L'attestation de vigilance délivrée par l'URSSAF atteste de la régularité du détenteur au regard des cotisations et contributions sociales à leur date d'exigibilité. Elle doit être remise au moment de la conclusion du contrat puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat

Lorsque votre cocontractant vous remet une attestation de vigilance délivrée par l'URSSAF, **vous êtes tenu d'en vérifier l'authenticité auprès de l'URSSAF.**

Il vous suffit de renseigner, sur le site web de l'URSSAF, le « code sécurité » figurant sur l'attestation : <https://www.urssaf.fr/portail/sites/urssaf/home/utile-et-pratique/verification-attestation.html>

**Attention !** La doctrine et la jurisprudence ont une vision extensive de l'obligation de vigilance de l'entrepreneur principal, elles estiment qu'il doit vérifier la capacité du sous-traitant à réaliser les travaux qui lui sont confiés, au regard des informations contenues sur l'attestation de vigilance.

La chambre criminelle de la Cour de cassation <sup>3</sup> rappelle à ce titre les éléments qui doivent faire l'objet d'une vérification accrue :

- le prévenu ne pouvait ignorer, **en sa qualité de professionnel et de principal donneur d'ouvrage de la société X,**
- que **les pièces qui lui étaient livrées ne pouvaient, compte tenu de leur nombre, avoir été façonnées uniquement par trois salariés comme l'attestaient les documents qui lui avaient été remis (...);**
- que les juges en déduisent **qu'il ne s'est pas assuré que cette société respectait ses obligations au regard de l'article L. 324-10 ancien du code du travail ;**

La circulaire du 16 novembre 2012 <sup>4</sup> relative à l'attestation de vigilance est également sans ambiguïté : le donneur d'ordre doit non seulement vérifier l'authenticité de l'attestation mais également « **s'assurer que le cocontractant est capable de réaliser les travaux qu'il souhaite lui confier** ».

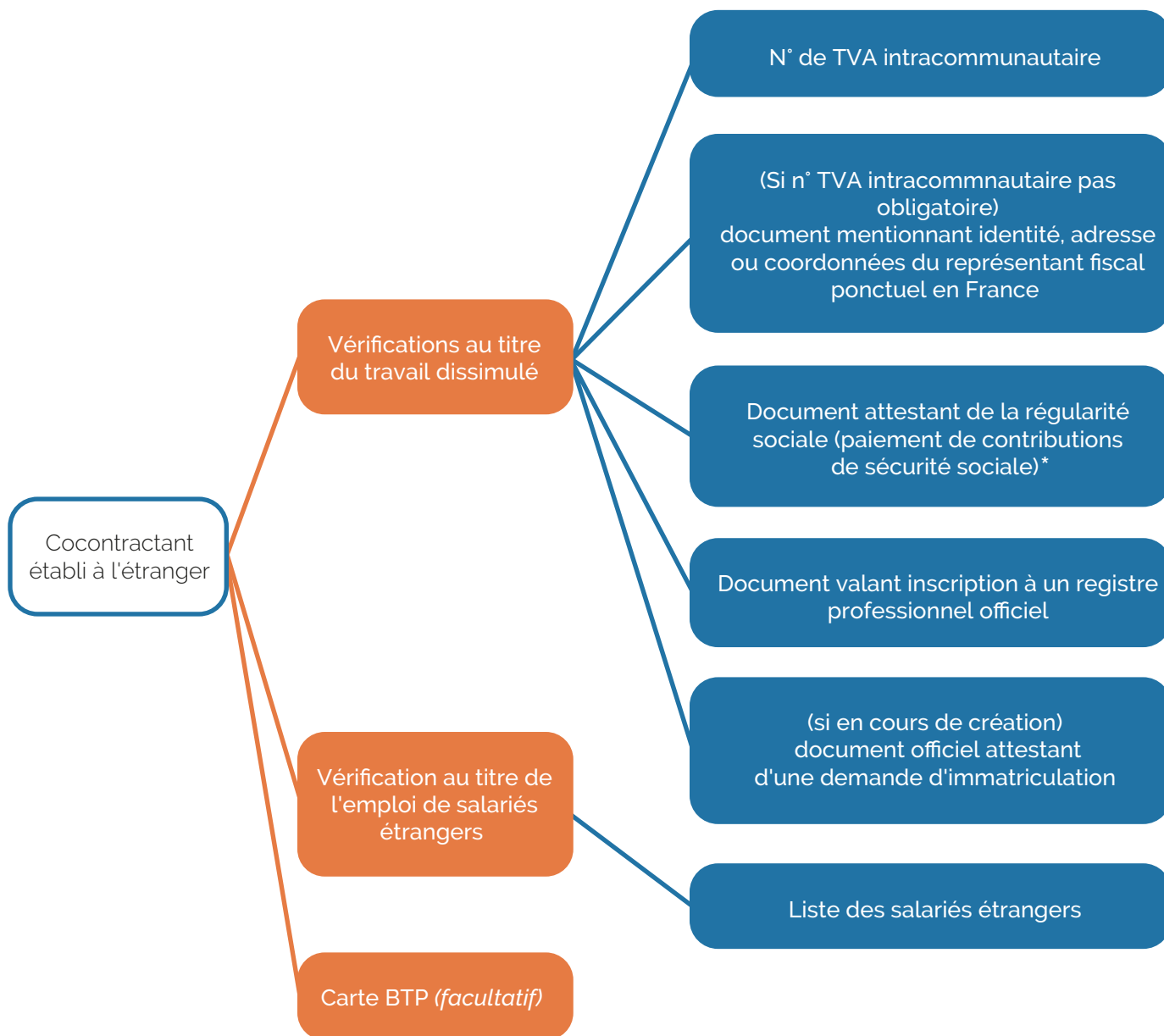
<sup>3</sup> Cass. crim. 4 novembre 2008, n° de pourvoi 08-81552

<sup>4</sup> Circulaire interministérielle DSS/SD5C/2012/186 du 16 novembre 2012

• **Cocontractant établi à l'étranger (les documents et les attestations doivent être rédigés en français ou accompagnés d'une traduction en français)**



**Attention !** Si votre cocontractant est établi à l'étranger et envoie ses salariés en France pour réaliser la prestation, il doit respecter les règles relatives au **détachement**. Ces règles ne sont pas abordées dans le présent guide mais la FNTF est à votre disposition pour vous apporter les précisions nécessaires. N'hésitez pas à contacter la direction des affaires sociales ([social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)).



*\* Il peut s'agir d'un document attestant de la régularité de la situation sociale au regard du règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004 (formulaire dit « A1) ou d'une convention internationale de sécurité sociale et, lorsque la législation du pays de domiciliation le prévoit, un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire et mentionnant que le cocontractant est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes, ou un document équivalent ou, à défaut, une attestation URSSAF, dont il faut s'assurer de l'authenticité auprès de cet organisme (certaines entreprises étrangères peuvent en effet faire le choix de s'immatriculer auprès de l'URSSAF en France. Dans ce cas, c'est l'URSSAF du Bas-Rhin qui est compétent).*





**Attention : que le cocontractant soit établi en France ou à l'étranger, la non fourniture de ces pièces peut entraîner dans certains cas la résiliation du marché ou du contrat de sous-traitance.**

## ► Quels documents supplémentaires remettre au titre des marchés publics ?

Des documents complémentaires doivent être fournis par l'entreprise candidate dans le cadre d'un marché public.

### Pour l'accès aux marchés publics :

- Une attestation sur l'honneur pour non-exclusion de l'entreprise de l'accès aux marchés publics, notamment au titre du travail illégal <sup>5</sup>,
- Une attestation sur l'honneur au titre de la régularité sociale des entreprises.

En effet, les entreprises doivent fournir la preuve, une fois le marché attribué, qu'elles ont souscrit leurs déclarations sociales et acquitté les cotisations sociales exigibles.

La liste de ces cotisations sociales comprend :

- Une attestation de vigilance (URSSAF) datant de moins de 6 mois pour les marchés supérieurs à 5 000 € HT (déjà mentionnée ci-dessus),
- Un certificat émanant de l'AGEFIPH attestant de la régularité du candidat au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés,
- Un certificat attestant du versement des cotisations aux caisses assurant le service des congés payés et du chômage intempéries <sup>6</sup>. Pour les entreprises de Travaux Publics ce certificat est délivré par la CNETP <sup>7</sup> (Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics).

**En cours d'exécution du marché :** l'attestation de vigilance (URSSAF) doit être fournie tous les 6 mois au cours de l'exécution du marché et jusqu'à son terme <sup>8</sup>.

## ► Faut-il vérifier la carte BTP ?

*(Articles R. 8291-1, et R.8294-6 du Code du travail)*

La carte BTP est obligatoire depuis octobre 2017 sur l'ensemble de la France. Cette carte doit être détenue par tout salarié accomplissant, dirigeant ou organisant, même à titre occasionnel, accessoire ou secondaire, **sur un site ou un chantier de Bâtiment, de Travaux Publics** des travaux :

- D'excavation,
- De terrassement,
- D'assainissement,
- De construction,
- De montage et démontage d'éléments préfabriqués,
- D'aménagements ou équipements intérieurs ou extérieurs,
- De réhabilitation ou de rénovation,
- De démolition ou de transformation,
- De curage,
- De maintenance ou d'entretien des ouvrages,
- De réfection ou de réparation ainsi que de peinture et de nettoyage afférents à ces travaux et de toutes opérations annexes qui y sont directement liées.

<sup>5</sup>Articles L.2141-4 et L.2141-5 du Code de la commande publique

<sup>6</sup>Article D.3141-12 du Code du travail

<sup>7</sup>Article L.2141-2 du Code de la commande publique, arrêté du 22 mars 2019 fixant la liste des impôts, taxes, contributions ou cotisations sociales donnant lieu à la délivrance de certificats pour l'attribution de marchés publics et de contrats de concession

<sup>8</sup>Article D.8222-5 du Code du travail

**Tous les salariés présents sur un chantier n'ont pas nécessairement l'obligation de détenir la carte BTP** (chauffeurs poids-lourds qui n'effectuent que de la livraison et assurent le chargement ou déchargement, personnel administratif présent sur chantier, gérant non salarié d'une entreprise...).

Pour plus de précisions sur les populations concernées par la carte BTP, vous pouvez consulter le site [cartebtp.fr](http://cartebtp.fr), rubrique « comment ça marche / cadre général » ainsi qu'un [questions/réponses](#) validé par la Direction Générale du Travail.

**Cette carte est obligatoire pour les entreprises (ETT<sup>9</sup> comprises) établies en France ainsi que pour celles établies à l'étranger et détachant des salariés, pour effectuer un ou plusieurs travaux cités ci-dessus.**

**Il n'existe légalement aucune obligation de vérification préalable de la carte BTP par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre.** Sa responsabilité ne peut donc pas être engagée pour défaut de vérification.

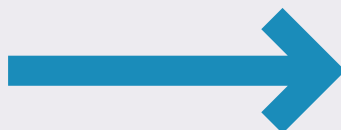
Néanmoins, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre peut vérifier que les salariés de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect, ou du fournisseur d'un sous-traitant sont bien titulaires d'une carte BTP en cours de validité (cf. encadré).

Par ailleurs, les fédérations professionnelles des secteurs de la construction (FNTP et FFB) **préconisent de sensibiliser le cocontractant à la nécessité de commander une carte BTP** pour chacun des salariés concernés par l'obligation.

**Ainsi, un article relatif au port de la carte BTP a été intégré dans le contrat type de sous-traitance du BTP** (cf. article 2.3 des conditions générales 2018- Port de la carte d'identification professionnelle du BTP).

Il rappelle que les salariés et intérimaires d'un sous-traitant, non munis d'une carte BTP, peuvent être écartés du chantier le temps que la situation soit régularisée. La résiliation du contrat peut être envisagée.

## Comment vérifier que la carte BTP est bien valide ?



Il suffit de télécharger une application smartphone de lecteur de QR Code, puis de scanner le QR Code figurant sur la carte BTP.

Un message « carte valide » ou « carte invalide » apparaîtra alors à l'écran

**Ce mode de vérification est le seul qui permette de s'assurer de l'authenticité de la carte BTP.**



### Boîte à outils

**Annexe 1 – Document-type annexé au contrat de sous-traitance du BTP en matière de lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement**

**Annexe 2 – Modèle de liste nominative des salariés étrangers soumis à autorisation de travail**

<sup>9</sup>ETT : entreprise de travail temporaire



## 2. Les sanctions applicables à défaut d'avoir effectué les vérifications

**Dès lors qu'un procès-verbal** pour travail dissimulé et/ou recours à des étrangers sans titre a été dressé par un agent de contrôle, des sanctions peuvent être prononcées, à la fois contre la personne qui est l'auteur direct de l'infraction mais aussi contre son donneur d'ordre.

**A noter :** le procès-verbal de travail dissimulé ou emploi d'étranger sans titre est transmis directement au Procureur de la république qui peut engager des poursuites pénales. Il est également transmis aux organismes de recouvrement (URSSAF, caisses d'allocations familiales, MSA) qui peuvent procéder au recouvrement des sommes non déclarées dans le cadre d'un redressement, qui fait l'objet d'une procédure contradictoire.

Il faut distinguer plusieurs situations :

- 1) L'auteur direct de l'infraction (par exemple, le sous-traitant qui a délibérément dissimulé le travail de ses salariés ou a embauché un étranger sans titre) engage sa responsabilité pénale (peines principales et complémentaires prononcées par un juge) et risque des sanctions administrative (prononcées par le Préfet ou l'inspection du travail),
- 2) Le client (le maître d'ouvrage/donneur d'ordre) de la personne incriminée peut faire l'objet de sanctions pénales et/ou administratives alors même qu'il n'a pas participé à la commission de l'infraction,
- 3) Le client (le maître d'ouvrage/donneur d'ordre) de la personne incriminée peut faire l'objet de sanctions pénales et/ou administratives lorsqu'il a pris part à la réalisation de l'infraction.

La situation visée au n°2 correspond à l'hypothèse où la solidarité financière du MO/DO non vigilant est mise en œuvre avec celle de son cocontractant.

Ce défaut de vigilance peut également donner lieu à la situation n°3 (voir ci-dessous).

La personne qui a contracté sans effectuer les vérifications préalables **est présumée avoir eu recours sciemment et indirectement au travail dissimulé**. C'est en effet la position dégagée par la Chambre criminelle de la cour de Cassation <sup>10</sup>.

A ce titre, en plus de sa responsabilité solidaire, le maître d'ouvrage/donneur d'ordre est passible de sanctions pénales très lourdes.

A notre connaissance, il n'existe pas de décision similaire rendue en matière d'emploi d'étrangers sans titre mais le raisonnement des juges pourrait être transposé.

<sup>10</sup> Cass. crim. 4 novembre 1997, n° 96-86211 « Qu'en effet, commet sciemment le délit prévu par l'article L. 324-9, alinéa 2, du Code du travail, celui qui ne vérifie pas, alors qu'il y est tenu tant par ce texte que par l'article L. 324-14 du même Code, la régularité, au regard de l'article L. 324-10, de la situation de l'entrepreneur dont il utilise les services ; », Cass. crim. 25 avril 2017, n° 15-87590



## ► Quels documents les agents de contrôle peuvent-ils exiger ?

(Article L. 8271-9 du Code du travail)

En matière de **lutte contre le travail illégal**, les agents de contrôle disposent de pouvoirs d'enquête, directement auprès des entreprises contrôlées et de leurs salariés. Ils ont également la possibilité de solliciter des organismes officiels (URSSAF, MSA, Pôle emploi...) ou de se communiquer entre eux toute information utile à la recherche et au constat d'infraction.

En matière de lutte contre le **travail dissimulé**, les agents de contrôle peuvent ainsi solliciter les éléments suivants :

- 1) Les documents justifiant que l'immatriculation, les déclarations et les formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 (déclaration d'activité) et L. 8221-5 du Code du travail (déclaration de l'emploi de salariés) ont été effectuées ainsi que ceux relatifs à l'autorisation d'exercice de la profession ou à l'agrément lorsqu'une disposition particulière le prévoit,
- 2) Les documents justifiant que le maître d'ouvrage/donneur d'ordre a vérifié, conformément aux dispositions des articles L. 8222-1 ou L. 8222-4 du Code du travail, que son ou ses cocontractants ont accompli les formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 (déclaration de l'activité) et L. 8221-5 (déclaration de l'emploi de salariés) ou des réglementations d'effet équivalent de leur pays d'origine,
- 3) Les devis, les bons de commande ou de travaux, les factures et les contrats ou documents commerciaux relatifs aux prestations exécutées en méconnaissance des dispositions de l'article L. 8221-1 (travail dissimulé),
- 4) Les attestations d'assurances professionnelles détenues par les travailleurs indépendants lorsque ces assurances répondent à une obligation légale.

## ► Quelles sont les sanctions applicables en cas de manquement du MO/DO à son obligation de vérification préalable en matière de lutte contre le travail dissimulé ?

(Articles L.8222-2, L.8222-3, L.8224-1, L.8222-5, L. 8224-1 à L. 8224-2 du Code du travail et 131-38 du Code pénal)

Les sanctions présentées ci-dessous concernent à la fois l'auteur direct de l'infraction, par exemple le sous-traitant, mais également son donneur d'ordre.

### A noter :

- 1) La solidarité financière du maître d'ouvrage/donneur d'ordre avec son cocontractant n'est mise en œuvre par l'URSSAF que lorsque le cocontractant a fait l'objet d'un procès-verbal pour travail dissimulé <sup>11</sup>,
- 2) Cette solidarité financière peut également être mise en œuvre lorsque le maître d'ouvrage/donneur d'ordre a fait l'objet d'une condamnation pénale, à la condition toujours que son cocontractant ait fait l'objet d'un procès-verbal pour travail dissimulé.

### Solidarité financière\* du MO ou DO avec le responsable de l'infraction

- Paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations dus par celui-ci au Trésor public ou aux organismes de protection sociale,
- Remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques dont il a bénéficié (cf. focus en page 31),
- Paiement des rémunérations, indemnités et charges dues à raison de l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet de l'une des formalités prévues aux articles L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche et L. 3243-2 du Code du travail, relatif à la délivrance du bulletin de paie.

Si l'auteur direct d'une l'infraction fait l'objet **d'une condamnation pénale**, le MO/DO s'y expose également. Il peut en effet être déclaré coupable par le juge : l'absence de vérifications préalables et récurrentes peut caractériser **le délit de travail dissimulé** (dans ce cas, on parle de recours délibéré à celui qui exerce du travail dissimulé, conformément à l'article L. 8221-1 du Code du travail), pénalement sanctionné.

La responsabilité pénale du MO/DO peut donc être engagée par un juge sur ce fondement. Il n'est pas obligatoire qu'un agent de contrôle ait dressé un procès-verbal contre le MO/DO.

Sanction pénale si personne physique	Sanction pénale si personne morale (amende x 5)
<p><b>3 ans d'emprisonnement</b> <b>45 000 € d'amende</b></p>	<p><b>225 000 € d'amende</b></p>
<p><b>Ces peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende lorsque le travail dissimulé s'exerce :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• à l'égard d'un mineur soumis à l'obligation scolaire</li> <li>• à l'égard de plusieurs personnes</li> <li>• à l'égard d'une personne vulnérable ou dépendante</li> </ul>	<p><b>375 000 € d'amende</b></p>
<p><b>Ces peines sont portées à 10 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende lorsque les faits sont commis en bande organisée</b></p>	<p><b>500 000 € d'amende</b></p>

A ces peines principales, s'ajoutent des peines complémentaires prononcées par le juge.

<sup>11</sup> Cela est notamment rappelé par un arrêt du TASS (Tribunal des affaires de sécurité sociale) de Lille, en date du 20 novembre 2018.

\* Ces sommes sont déterminées au prorata de la valeur des travaux réalisés, des services fournis, des biens vendus et de la rémunération réellement pratiquée dans la profession, dans le respect des minimas légaux et conventionnels au lieu d'exécution du contrat. Le montant de 5 000 € est apprécié à la date de conclusion du contrat, soit toutes taxes comprises lorsqu'il y a facturation régulière, soit hors taxes en cas de fraude.

Le MO/DO peut y être exposé s'il est reconnu coupable de recours délibéré à celui qui exerce un travail dissimulé :

	Personne physique (article L. 8224-3 du Code du travail)	Personne morale (article L. 8224-5 du Code du travail)
<b>1</b>	<p>Interdiction d'exercice (se reporter aux articles L. 8224-3 du Code du travail et L. 131-27 du Code pénal pour les détails).</p> <p><b>A noter :</b> les interdictions d'exercice peuvent être prononcées cumulativement.</p>	<p>Peines mentionnées aux 1° à 5°, 8° et 12° de l'article 131-39 du Code pénal (exemples : dissolution, interdiction d'exercice, placement sous surveillance judiciaire...), notamment suspension des aides publiques pour 5 ans (voir précisions en page 30).</p> <p><b>A noter :</b> l'interdiction prévue au 2° de l'article 131-39 du Code pénal porte <b>sur l'activité dans l'exercice de laquelle ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.</b></p>
<b>2</b>	<p>Exclusion des marchés publics pour une durée maximale de cinq ans.</p>	<p>Affichage ou diffusion de la décision prononcée, dans les conditions prévues à l'article 131-39 du Code pénal.</p> <p><b>Diffusion obligatoire de la condamnation via la liste noire dans certains cas</b> (voir précisions en page 32).</p>
<b>3</b>	<p>Confiscation des biens ayant servis à commettre l'infraction ou en résultant ( se reporter à l'article 131-21 du Code pénal pour les détails).</p>	
<b>4</b>	<p>Affichage ou diffusion de la décision prononcée, dans les conditions prévues à l'article L.131-35 du Code pénal.</p> <p><b>Diffusion obligatoire de la condamnation via la liste noire dans certains cas</b> (voir précisions en page 32).</p>	
<b>5</b>	<p>Déchéance des droits civiques, civils et de famille (voir l'article L. 131-26 du Code pénal pour les détails).</p>	

## ► Quel est l'impact pour un MO/DO qui n'a pas procédé aux vérifications obligatoires en matière de travail dissimulé sur le bénéfice de ses exonérations et réductions de cotisations sociales ?

(Articles L. 133-4-5, R. 133-8-1 du Code de la sécurité sociale)

Si le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage **n'a pas procédé aux vérifications préalables obligatoires en matière de travail dissimulé** et que son cocontractant a fait l'objet d'un procès-verbal pour travail dissimulé, les réductions et exonérations de cotisations dont il a bénéficié au titre des rémunérations versées à ses salariés peuvent être annulées par l'URSSAF.

Cette sanction s'applique également **en cas de manquement à son devoir de vigilance en matière de travail dissimulé, pendant l'exécution du contrat** (voir partie n°2).

L'annulation s'applique pour chacun des mois où un travail dissimulé a été constaté. Son montant global est toutefois plafonné (15 000 € si une personne physique est concernée, 75 000 € pour une personne morale).

Il s'agit d'un très large panel d'exonérations et de réductions visant notamment :

- La réduction générale de cotisations patronales, dite réduction Fillon,
- La déduction forfaitaire des cotisations patronales au titre des heures supplémentaires,
- Les cotisations dues au titre des accidents du travail et maladies professionnelles...

Lorsque la dissimulation d'activité ou de salarié représente une proportion limitée de l'activité ou résulte uniquement de la requalification du contrat d'un donneur d'ordre en contrat de travail (ex : faux autoentrepreneur), l'annulation des réductions et exonérations de cotisations de sécurité sociale ou de contributions est partielle. Dans ce cas, la proportion des réductions et exonérations annulées est égale au rapport entre le double des rémunérations éludées et le montant des rémunérations, soumises à cotisations de sécurité sociale, versées à l'ensemble du personnel par l'employeur, sur la période concernée, dans la limite de 100 %.

## ► Quelles sont les sanctions applicables en cas de manquement du MO/DO à son obligation de vérification préalable en matière de lutte contre l'emploi irrégulier de travailleurs étrangers ?

(Articles L.8254-2 et L.8256-2 et du Code du travail, 131-38 du Code pénal)

Comme en matière de travail dissimulé, les sanctions présentées ci-dessous s'appliquent à l'auteur direct de l'infraction, par exemple le sous-traitant, mais peuvent également concerner son donneur d'ordre lorsqu'il n'a pas procédé aux vérifications obligatoires.

Contrairement aux sanctions applicables en matière de travail dissimulé, l'existence d'un procès-verbal constatant l'emploi illégal d'étrangers par le cocontractant n'est pas exigée pour la mise en œuvre de la solidarité financière (à l'exception du recouvrement de la contribution spéciale à l'OFII).

Néanmoins, la Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur l'existence d'un délit de recours délibéré à celui qui emploie des étrangers sans titre imputable au MO/DO qui n'a pas procédé aux vérifications préalables.

► Les sanctions pénales présentées ci-dessous ne s'appliquent donc pas nécessairement au MO/DO.

Toutefois, le raisonnement des juges en matière de travail dissimulé pourrait être **transposable à l'emploi illégal de salariés étrangers**.

Le MO/DO pourrait donc voir sa responsabilité pénale engagée pour avoir recouru sciemment, directement ou par personne interposée, aux services d'un employeur d'un étranger non autorisé à travail (article L. 8256-2 du Code du travail).



## ► Quels sont les délais de prescription applicables ?

(Articles 8 du Code de procédure pénale, L. 244-11 du Code de la sécurité sociale)

Dans la mesure où le travail dissimulé ou le recours irrégulier à un travailleur étranger sont des délits, ils sont soumis au délai de prescription de droit commun applicable en matière pénale, soit **6 ans** révolus à compter du jour où l'infraction a été commise.

Concrètement, le délai au-delà duquel il n'est plus possible de prononcer des **sanctions pénales** est donc de **6 ans + 1 jour** à compter du jour où l'infraction a été commise.

Par ailleurs, le délit de travail dissimulé, constaté par un procès-verbal, peut donner lieu à **des redressements de cotisations sociales prononcés par l'URSSAF**.

Ces redressements peuvent porter sur **5 ans à compter du jour où l'infraction est constatée**.

Dans la mesure où, en votre qualité de MO/DO, vous pouvez être tenu solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, **ce délai de prescription peut également vous concerner**.

### Recommandation

En votre qualité de MO ou DO, vous pouvez être contacté dans le cas d'un délit de travail illégal imputable à votre cocontractant **plusieurs années** après la réalisation de l'infraction et **après l'expiration du contrat**.

Il est important de conserver au moins pendant une durée de 6 ans après la conclusion du contrat l'ensemble des documents attestant de la bonne réalisation des vérifications préalables.



### 3. Les obligations de vigilance et les responsabilités du maître d'ouvrage ou donneur d'ordre pendant l'exécution d'un marché

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit non seulement veiller à la régularité sociale du cocontractant **avant et pendant l'exécution du contrat**, mais également aux conditions de travail des salariés de son cocontractant.

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre peut donc être alerté par un agent de contrôle de certaines situations contrevenant au respect du Code du travail.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés de toutes les entreprises qui interviennent sur le chantier.<sup>11</sup>

## 1. Obligation de vigilance et responsabilité en matière de législation du travail

### ► Qu'entend-on par « devoir de vigilance » ?

*(Article L.8281-1 du Code du travail)*

Le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre, informé par écrit par un agent de contrôle compétent en matière de travail illégal, qu'un sous-traitant direct ou indirect <sup>12</sup> commet des infractions au « socle de règles minimales » du droit du travail **doit réagir par écrit**.

Cela signifie en pratique que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre peut être informé, par un courrier de l'inspection du travail (ou tout autre agent), qu'un sous-traitant direct ou indirect <sup>13</sup> fait travailler ses salariés plus de 48 heures par semaine sans autorisation (par exemple).

Se déclenche alors un « **devoir de vigilance** » vis-à-vis de ce cocontractant, en lien avec le service de contrôle.

<sup>12</sup> Des procédures spécifiques existent en cas de détachement mais elles ne sont pas abordées dans le présent guide.

<sup>13</sup> De rang 2 ou ultérieur.

## ► Quel est le « socle de règles minimales » du droit du travail à respecter ?

(Article L. 8281-1 du Code du travail)

- 1) Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail (ex : droit de voter aux élections professionnelles),
- 2) Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- 3) Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux,
- 4) Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire (ex : non-paiement du salaire minimum conventionnel à un intérimaire),
- 5) Exercice du droit de grève,
- 6) Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs (ex : non-respect des durées maximales de travail des mineurs affectés sur un chantier),
- 7) Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries,
- 8) Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires,
- 9) Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants.

Les manquements commis par un cocontractant à l'égard de ses salariés sont donc particulièrement larges et visent en tout état de cause les grands principes dégagés par le Code du travail.

## ► Comment réagir et quelle procédure mettre en place ?

(Articles R. 8281-1 à R. 8281-4 du Code du travail)

- 1) A la réception du courrier l'informant d'un ou plusieurs manquement(s) aux règles ci-dessus, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre **doit enjoindre par écrit, dans les 24 heures après avoir été informé, le sous-traitant** de faire cesser sans délai cette situation.
- 2) Le **sous-traitant** doit alors régulariser sa situation et en informer par écrit, **dans un délai de 15 jours, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre** (qui en transmettra une copie à l'agent de contrôle).



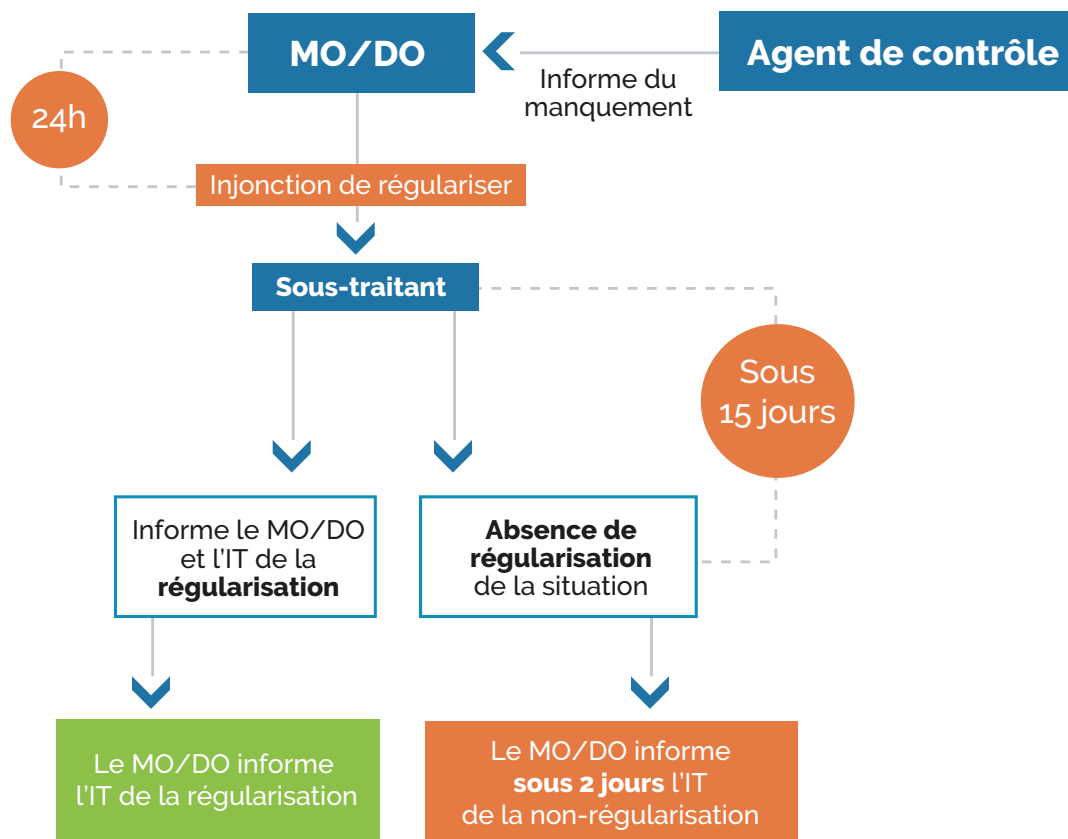
*Si le sous-traitant ne répond pas dans le délai de 15 jours, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe l'agent de contrôle dans un délai de **2 jours** après l'expiration de ce délai de 15 jours<sup>14</sup>.*

- 3) Le maître d'ouvrage ou le donneur **d'ordre transmet aussitôt la réponse à l'agent de contrôle auteur du signalement.**

### A noter :

- Les injonctions et informations sont effectuées par tout moyen permettant de leur conférer une date certaine.
- A défaut de précision dans la loi, les délais s'apprécient en jours calendaires.

<sup>14</sup> Il ressort des travaux parlementaires que cette obligation de vigilance ne transforme pas le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en « contrôleur du travail » (Rapport de la Commission Mixte Paritaire du 4 juin 2014, page 8).



IT : inspection du travail

### ► Quelle est la responsabilité du maître d'ouvrage ou donneur d'ordre ?

(Articles R.8282-1 du Code du travail et 131-13 du Code pénal)

S'il ne satisfait pas à son devoir d'injonction ou d'information, le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre est passible d'une amende prévue pour les contraventions de 5ème classe, c'est-à-dire d'**une amende d'un montant de 1 500 €**.

En revanche, s'il exécute ses obligations mais que le sous-traitant ne régularise pas sa situation, **le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre ne sera pas sanctionné**.



Boîte à outils

Annexe 3 - Lettre type d'injonction en cas de manquement à la législation du travail

## 2. Devoir d'injonction du maître d'ouvrage vis-à-vis de son cocontractant en cas de travail dissimulé

### ► Que vise-t-on et comment réagir ?

(Articles L. 8222-5, L. 8221-3, L-8221-5 du Code du travail)

Lorsqu'un maître d'ouvrage ou un donneur d'ordre est informé par un agent de contrôle compétent en matière de travail illégal, par un syndicat ou une association professionnelle ou une institution représentative du personnel, **qu'un sous-traitant, un cocontractant ou un subdéléguataire est en situation de travail dissimulé**, il doit l'enjoindre **aussitôt** de faire cesser **sans délai** cette situation.

Les manquements visés sont les suivants :

- Dissimulation de l'activité des salariés (non déclaration préalable à l'embauche, pas de remise du bulletin de paie...),
- Dissimulation de l'activité de la société (non-inscription au RCS, non déclaration auprès des organismes sociaux et fiscaux...).

Dans cette situation, le Code du travail n'a pas prévu de délais spécifiques.

**Il faut donc réagir dès que l'on a connaissance de la situation et sans attendre.** Le Code ne précise pas non plus le format dans lequel cette injonction doit intervenir : nous recommandons vivement d'adresser l'injonction par lettre recommandée avec accusé de réception.

**Conseil :** Il est utile d'adresser une copie de ce courrier à l'auteur du signalement.

### ► Quelle est la responsabilité du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre ?

(Articles L. 8222-5 et L. 8222-6 du Code du travail)

A défaut d'avoir réalisé cette injonction, la sanction est particulièrement lourde puisqu'il est tenu **solidairement** avec le sous-traitant, le subdéléguataire ou le cocontractant **au paiement** des taxes, impôts, cotisations, rémunérations et charges dues.

#### **Procédure spécifique : cas d'une personne morale de droit public (collectivité territoriale, établissement public...) ayant contracté avec une entreprise :**

Elle est encadrée par des délais précis mais relativement longs et diffère sensiblement de la procédure applicable aux donneurs d'ordre privés.

Le devoir d'injonction ne s'applique que vis-à-vis de l'entreprise avec laquelle la personne morale de droit public **a contracté directement** (les sous-traitants du cocontractant ne sont pas visés).

L'injonction doit être adressée, par courrier avec AR sans délai et l'entreprise dispose d'un **délai de 2 mois** pour régulariser la situation et en apporter la preuve à la personne publique. L'entreprise doit néanmoins apporter une réponse sous 15 jours.

En pratique, cela signifie que la personne mise en demeure peut réagir en deux temps, en apportant une réponse sur ce qui va être entrepris sous 15 jours puis en mettant en œuvre la régularisation sous 2 mois.

**A défaut d'une telle régularisation dans le délai imparti, le contrat peut être rompu par la personne publique, sans indemnité, aux frais et risque de l'entrepreneur.**

La personne morale doit informer l'agent de contrôle des suites données par l'entreprise à l'injonction.

A défaut d'avoir respecté son devoir d'injonction et d'information de l'agent de contrôle, la personne morale de droit public est tenue solidairement responsable du paiement des taxes, impôts, cotisations, rémunérations et charges dues par le cocontractant.

La même sanction s'applique si la personne morale de droit public a décidé de poursuivre l'exécution du contrat et que la situation n'est pas régularisée dans un délai de 6 mois suivant la mise en demeure.

## 3. Devoir d'injonction en matière d'emploi d'étrangers sans autorisation de travail

### ► Que vise-t-on et quelle procédure mettre en place ?

(Articles L. 8251-1, L. 8254-1 et L. 8254-2-1 du Code du travail)

Le cocontractant (donneur d'ordre/maître d'ouvrage) est investi d'un devoir d'injonction lorsqu'il est informé par écrit d'une irrégularité concernant un salarié étranger embauché par son cocontractant ou un sous-traitant direct ou indirect de celui-ci.

La rédaction du Code du travail laisse donc penser que ce devoir d'injonction ne s'applique que dans le cadre de contrats conclus pour un montant au moins égal à 5 000 € HT.

Le maître d'ouvrage/donneur d'ordre peut être informé de l'emploi d'un étranger non autorisé à travailler sur le chantier par :

- Un agent de contrôle habilité,
- Un syndicat de salariés,
- Un syndicat ou une association professionnelle,
- Un représentant du personnel.

Face à cette situation, le maître d'ouvrage/donneur d'ordre doit mettre en place la procédure suivante :

- 1) Il doit enjoindre aussitôt par écrit à son cocontractant de faire cesser la situation,
- 2) L'employeur du salarié étranger, qui peut être le cocontractant, son sous-traitant direct ou indirect, informe le maître d'ouvrage/donneur d'ordre des suites données à l'injonction,
- 3) En l'absence de mesures prises par l'employeur, le maître d'ouvrage/donneur d'ordre peut résilier le contrat, aux frais et risque de son cocontractant.

**Dans cette procédure, maître d'ouvrage/donneur d'ordre et cocontractant sont donc tenus d'être particulièrement réactifs.**

En effet, si l'obligation d'injonction pèse sur le maître d'ouvrage/donneur d'ordre, elle se répercute également sur son cocontractant lorsque c'est le sous-traitant direct ou indirect de celui-ci qui est responsable de l'emploi irrégulier d'un salarié étranger.

Exemple : cela vise la situation d'une entreprise principale cocontractante du maître d'ouvrage, dont le sous-traitant de 1<sup>er</sup> ou de second rang est en infraction.

Par ailleurs et contrairement aux autres procédures d'injonction, **le Code du travail n'a prévu aucun délai d'injonction ou de réponse**. Il convient donc que le maître d'ouvrage/donneur d'ordre les fixe lui-même et qu'ils soient les plus brefs possibles (*un délai d'une semaine à compter de la réception du courrier nous paraît opportun mais nous ne disposons d'aucun retour d'expérience sur le sujet*).

### ► Quelle est la responsabilité du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre ?

(Articles L. 8254-2-1 et L. 8254-2 du Code du travail)

Si le maître d'ouvrage/donneur d'ordre ne remplit pas son obligation d'injonction, il est tenu solidairement responsable avec son cocontractant au paiement des sommes suivantes :

- Salaire et accessoires de salaire dus à l'étranger non autorisé à travailler (cela vise la situation dans laquelle le salarié étranger n'a pas été rémunéré),
- Indemnités versées au titre de la rupture de la relation de travail, en application soit du 2<sup>e</sup> de l'article L. 8252-2, soit des [articles L. 1234-5](#), [L. 1234-9](#), [L. 1243-4](#) et [L. 1243-8](#) du Code du travail ou des stipulations contractuelles, lorsque celles-ci conduisent à une solution plus favorable pour le salarié (le salarié illégalement employé doit être licencié),
- Frais d'envoi des rémunérations impayées vers le pays dans lequel l'étranger est parti volontairement ou a été reconduit (lorsque l'étranger n'a pas été rémunéré pendant sa période d'emploi illégal),
- Contribution spéciale prévue à l'article [L. 8253-1](#) du Code du travail et contribution forfaitaire prévue à l'article L. 626-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (taxes acquittées à l'OFII).

## 4. Obligation de vigilance et responsabilité en matière d'hébergement

### ► Que vise-t-on ?

(Articles L. 4231-1 et R. 4231-1, R. 4228-26 à R. 4228-37 du Code du travail)

Pour les besoins de leur activité, certaines entreprises peuvent décider de mettre en place des hébergements collectifs pour leurs salariés.

Dans le secteur des Travaux Publics, cela peut par exemple être le cas sur certains grands chantiers qui sont alors dotés de « base vie ».

Dans ce cas, l'employeur est tenu de déclarer le local à la préfecture (ou à la Direccte si celle-ci a été déclarée compétente) et l'hébergement collectif doit répondre à des exigences règlementaires précises et présenter des **conditions compatibles avec la dignité humaine**.

### **Exemple de disposition inscrite dans un règlement de consultation : mesure préventive <sup>15</sup>**

« Hébergement collectif par l'employeur : déclaration obligatoire.

Toute personne physique ou morale privée qui, à quelque titre que ce soit, affecte un local à l'hébergement est tenue d'en faire la déclaration au préfet, dès lors que cet hébergement est organisé en vue d'une utilisation collective.

Cette déclaration sera transmise à l'acheteur ».

Pour la vérification de ces obligations, l'agent de contrôle apprécie notamment la vétusté manifeste des locaux ou des installations d'hébergement collectif, leur salubrité, leur taille, leur nombre ou leur équipement.

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit par un agent de contrôle habilité <sup>16</sup> que son **cocontractant, sous-traitant direct ou indirect** héberge ses salariés dans des «**conditions d'hébergement collectif incompatibles avec la dignité humaine**».

### ► Comment réagir et quelle procédure mettre en place ?

(Articles L. 4231-1 et R. 4231-1 et suivants du Code du travail)

**Devant une telle situation, il convient d'être particulièrement réactif.**

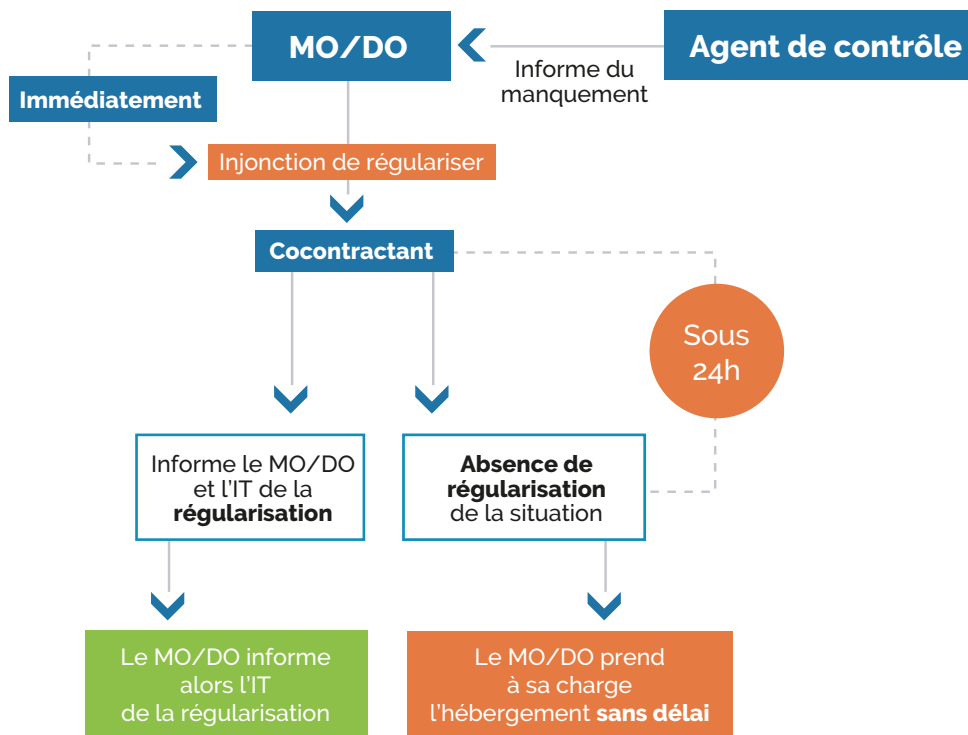
- 1) Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit enjoindre aussitôt par écrit au cocontractant ou au sous-traitant de faire cesser sans délai cette situation,
- 2) L'employeur informe dans un délai de 24 heures le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser la situation,
- 3) Le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre transmet aussitôt cette réponse à l'agent de contrôle auteur du signalement.

**A noter :**

- Les injonctions et informations sont effectuées par tout moyen permettant de leur conférer date certaine.

<sup>15</sup> Extrait du règlement de consultation d'un marché public

<sup>16</sup> Il s'agit des agents de contrôle listés par l'article L. 8271-1-2 du Code du travail



IT : inspection du travail

## ► Quelle est la responsabilité du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre ?

(Articles L.43231-1 et R. 4231-3 du Code du travail)



**A défaut de régularisation dans les 24 heures par l'employeur responsable, le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre doit prendre sans délai, à sa charge, l'hébergement collectif des salariés <sup>17</sup>.**



Boîte à outils

Annexe 4 - Lettre type d'injonction en cas de manquement à l'hébergement collectif

<sup>17</sup> Dans des conditions conformes aux articles R.4228-26 à R.4228-37 du Code du travail qui décrivent les conditions d'un hébergement collectif.



## 5. Obligation et responsabilité financière en cas de non-paiement total ou partiel du salaire minimum légal ou conventionnel

### ► Que vise-t-on ?

(Article L.3245-2 du Code du travail)

Si le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est investi d'une obligation de vigilance concernant les règles minimales du droit du travail<sup>18</sup>, il est également impliqué en cas de manquement total ou partiel, au paiement du SMIC ou du salaire minimum conventionnel.

Il existe donc un chevauchement des procédures, puisque les règles et délais rappelés au point n°1 devraient s'appliquer lorsque les règles relatives au salaire minimum et à son paiement ne sont pas respectées.

Toutefois, si le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par un agent de contrôle **d'une situation visant spécifiquement le non-paiement total ou partiel du SMIC ou du salaire minimum conventionnel**, il devra respecter une procédure spécifique.

Cette procédure comporte des délais plus courts que ceux applicables en cas de manquement aux socle minimum de règles sociales.

Par ailleurs, le périmètre de cette obligation est plus large puisque sont visés les salariés :

- Du cocontractant,
- Du sous-traitant direct ou indirect,
- Du cocontractant d'un sous-traitant<sup>19</sup> (illustrations dans le point Focus).

Faut-il alors en déduire que la procédure spécifique doit se déclencher uniquement lorsque c'est le salarié d'un cocontractant d'un sous-traitant qui est concerné ? Rien ne permet de le confirmer. Il peut donc s'agir d'un « doublon » législatif.

### Focus sur la notion de cocontractant d'un sous-traitant

Les débats parlementaires de la loi du 10 juillet 2014 permettent de préciser les personnes visées par ces dispositions. Ainsi, le « **cocontractant d'un sous-traitant** » est celui qui exerce une activité en lien direct avec le chantier principal qui est à l'origine de la sous-traitance (*Rapport de la Commission Mixte Paritaire du 4 juin 2014, page 5*).

#### Exemple 1 :

- Une entreprise A est titulaire d'un marché d'entretien de routes. Elle contracte avec un **sous-traitant, l'entreprise B**, pour la mise en place de la signalisation,
- L'entreprise B sous-traitante contracte à son tour avec **l'entreprise C pour la mise en place des barrières de sécurité. L'entreprise C ne paie pas ses salariés.**

**L'entreprise A sera tenue solidairement du paiement des salaires et charges puisque le contrat de sous-traitance qui lie l'entreprise B à l'entreprise C s'inscrit dans le cadre du marché principal qui concerne l'entretien de la route.**

#### Exemple 2 :

- Une entreprise A est titulaire d'un marché d'entretien de routes. Elle contracte avec **un sous-traitant, l'entreprise B**, pour la mise en place de la signalisation,
- L'entreprise B sous-traitante contracte à son tour avec **l'entreprise C, entreprise de distribution de café.** L'entreprise C ne paie pas ses salariés.

**L'entreprise A ne sera pas tenue solidairement** du paiement des salaires et charges puisque le contrat qui lie l'entreprise B à **l'entreprise C ne s'inscrit pas dans le cadre du marché principal** qui concerne l'entretien de la route.

<sup>18</sup> Qui visent déjà le salaire minimum et son paiement.

<sup>19</sup> Ce sont par exemple les fournisseurs des sous-traitants.

## ► Quelle procédure mettre en place ?

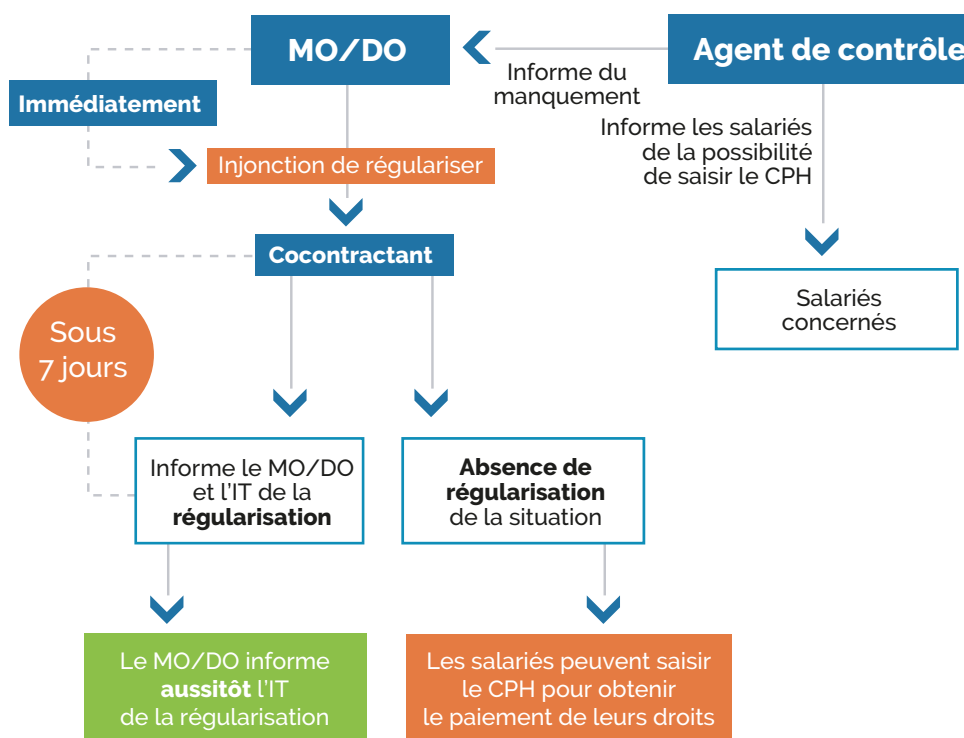
(Articles L.3245-2, R. 3245-1 à R. 3245-4 du Code du travail)

- Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par écrit par un agent de contrôle du non-paiement partiel ou total du salaire minimum légal ou conventionnel dû à un salarié,
- Il doit enjoindre aussitôt par écrit la personne de faire cesser sans délai cette situation,
- La personne concernée doit régulariser sa situation et *en informer par écrit le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre (qui en transmettra une copie à l'agent de contrôle) dans un délai de 7 jours*,
- Si le sous-traitant ou le cocontractant ne répond pas dans ce délai, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en informe l'agent de contrôle.

De son côté, l'agent de contrôle auteur du signalement informe par écrit les **salariés concernés** qu'à défaut de paiement de leur rémunération, ils peuvent saisir le **conseil de prud'hommes afin de recouvrer les sommes dues**.

### A noter :

- Les injonctions et informations sont effectuées par tout moyen permettant de leur conférer date certaine,
- A défaut de précision dans le Code du travail, les délais s'apprécient en jours calendaires.



IT : inspection du travail

CPH : Conseil de Prud'hommes

## ► Quelle est la responsabilité du maître d'ouvrage ou donneur d'ordre ?

(Article R.3245-2 du Code du travail)

S'il exécute ses obligations d'injonction mais que l'auteur du manquement ne régularise pas sa situation, le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre ne sera pas sanctionné.

En revanche, **si le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre n'effectue pas les formalités ci-dessus**, il sera tenu **solidairement** avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités dues à chaque salarié et des cotisations et contributions sociales y afférentes.

Il est donc très important de respecter le formalisme et les délais imposés par le Code du travail.



Boîte à outils

Annexe 5 - Lettre type d'injonction en cas de manquement au paiement du salaire minimum



## 4. Les sanctions administratives et les procédures spécifiques applicables en cas de travail illégal

**Les lois successives ont créé de nouvelles sanctions en matière de travail illégal et sont venues renforcer celles qui existaient déjà.**

La sanction administrative s'est particulièrement développée : elle permet un traitement rapide de l'infraction sans intervention du juge mais uniquement de l'autorité administrative (directeur de la Direccte ou Préfet par exemple).

Certaines de ces sanctions se traduisent par la suspension temporaire de l'activité de l'entreprise ou son exclusion des contrats administratifs <sup>20</sup>.

Cette partie ne traite pas de manière exhaustive l'ensemble des sanctions applicables en matière de travail illégal, dont certaines ont été rappelées précédemment. Toutefois, elle dresse un aperçu des sanctions administratives et de quelques sanctions complémentaires emblématiques.

- ▶ Certaines de ces sanctions ne sont applicables qu'au vu d'un procès-verbal ou d'un rapport d'un agent habilité, relevant un délit constitutif de travail illégal (notamment travail dissimulé et recours à des étrangers sans titre).

Elles s'appliquent donc à l'entreprise auteure de l'infraction et verbalisée mais pourraient dans certains cas concerner le maître d'ouvrage/donneur d'ordre si ce dernier fait également l'objet d'un procès-verbal relevant une infraction ou d'un rapport d'un agent de contrôle.

Par exemple, une entreprise principale a sous-traité une partie des travaux pour lesquels elle a remporté un marché.

Sur ce chantier, son sous-traitant est verbalisé pour travail dissimulé car il n'a pas déclaré les nombreuses heures de travail réalisées par ses salariés.

Il se trouve que l'entreprise principale a omis de demander au sous-traitant, après 6 mois d'exécution du contrat, son attestation de vigilance URSSAF.

Constatant cette situation, un agent de contrôle estime que l'entreprise principale s'est rendue coupable de recours délibéré aux services de celui qui exerce un travail dissimulé et décide de verbaliser l'entreprise principale/donneur d'ordre du chef de de travail dissimulé.

L'une des sanctions administratives ci-dessous pourrait donc être prononcée contre le MO/DO (par exemple, remboursement des aides publiques). En matière de suspension d'activité, il paraît néanmoins plus cohérent que ce soit l'activité de l'entreprise directement auteure de l'infraction qui soit suspendue, car l'entreprise principale n'exerce pas forcément son activité concomitamment.

<sup>20</sup> D'autres sanctions comme l'affichage du nom de l'entreprise sur une « liste noire » sont l'accessoire de sanctions pénales prononcées par un juge et ne relèvent donc pas des sanctions administratives.

# 1. Fermeture provisoire et exclusion des contrats administratifs

## ► 1.1 Fermeture provisoire de l'entreprise – Cas général

### ► De quoi s'agit-il ?

(Articles L. 8272-2, L. 8272-3, R. 8272-7 du Code du travail)

Cette sanction est prononcée par le Préfet<sup>21</sup> contre les entreprises qui ont fait l'objet :

- D'un procès-verbal pour travail illégal,
- Ou d'un **rapport** d'un agent de contrôle habilité<sup>22</sup> constatant un manquement constitutif de travail illégal

Cette sanction peut donc être prononcée en l'absence de procès-verbal mais suite à un simple rapport de l'inspection du travail.

La fermeture est provisoire et ne peut durer plus de **3 mois**.

Le Procureur de la République est averti de cette fermeture :

- Il est saisi lorsqu'un procès-verbal pour travail illégal est dressé,
- Et c'est à lui qu'il revient d'initier les poursuites devant la juridiction pénale.

Il est donc important qu'il soit avisé de toute action concernant une affaire à venir.

### ► Comment est prononcée cette sanction ?

Cette sanction est prononcée au regard de :

- La répétition des faits constatés,
- La gravité des faits constatés,
- **La proportion de salariés concernés.**

Les deux premiers critères sont alternatifs mais le **critère de la proportion de salariés concernés demeure obligatoire dans tous les cas de figure**.

Pour fixer la durée de la fermeture, le Préfet doit tenir compte de la nature, du nombre, de la durée de la ou des infractions relevées, du nombre de salariés concernés, de la situation économique, sociale et financière de l'entreprise ou de l'établissement.

La sanction n'est toutefois pas immédiate.

Avant que la sanction ne soit prononcée, **le préfet informe l'entreprise**, par LRAR ou tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, de son intention et l'invite à présenter **ses observations** dans un délai de quinze jours.

Ce n'est qu'à l'issue de ce délai que la sanction sera définitivement mise en œuvre.

La décision du préfet est alors notifiée à l'entreprise par LRAR ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire et une copie est transmise immédiatement au procureur de la République.

Une copie est adressée au préfet du siège de l'entreprise si l'établissement est situé dans un département différent.

Dans l'hypothèse où un procès-verbal a été dressé et que la juridiction pénale est saisie, la fermeture temporaire peut-être levée en cas de relaxe (la culpabilité du prévenu n'est pas démontrée) ou de non-lieu.

<sup>21</sup> Il s'agit du préfet du département dans lequel l'établissement est situé ou, à Paris, du préfet de police.

<sup>22</sup> Selon l'article L. 8271-1-2 du Code du travail.

## ► 1.2 Fermeture provisoire de l'entreprise – Activité exercée sur un chantier de Bâtiment ou de Travaux Publics

Une procédure spécifique existe lorsque l'activité de l'entreprise est exercée sur un chantier de Bâtiment ou de Travaux Publics. **Celle-ci vous concerne donc plus particulièrement.**

### ► De quoi s'agit-il ?

(Articles L. 8272-2 et suivants et R. 8272-9 du Code du travail)

Lorsque l'activité de l'entreprise est exercée sur des chantiers de Bâtiment ou de Travaux Publics, 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 ou le manquement.**

Si l'activité est déjà achevée ou a été interrompue, le Préfet peut prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise qui **intervient sur un autre site.**

Cette procédure permet de faire échec :

- D'une part, à la stratégie de certaines entreprises qui abandonnent le site sur lequel l'infraction a été commise,
- D'autre part, à la durée très courte de certaines opérations sur chantier qui privent d'effet la fermeture administrative.

### ► Comment est prononcée cette sanction ?

La suspension est prononcée dans les mêmes conditions et durée que dans le « cas général » (cf. 1.1) **exception faite de l'avis du maître d'ouvrage, ou à défaut, du responsable du chantier** (qui doit alors prendre toutes les mesures propres à assurer la santé et la sécurité des personnes présentes sur le chantier), qui est recueilli avant le prononcé de la sanction.

La décision du Préfet est portée à la connaissance du public par voie d'affichage sur les lieux du chantier.

Lorsque l'arrêt vise l'activité **exercée sur un autre chantier que celui où l'infraction a été commise**, le Code du travail indique que le Préfet détermine la durée de fermeture « *en tenant compte de la gravité de l'infraction ou du manquement constaté et du nombre de salariés qui sont employés sur cet autre site* ». Il prend donc en compte un nombre réduit de circonstances <sup>23</sup>.

## ► 1.3 Exclusion des contrats administratifs

### ► De quoi s'agit-il ?

(Articles L.8272-4, R. 8272-10 et R. 8272-11 du Code du travail)

Cette sanction est prononcée par le Préfet lorsqu'une entreprise a fait l'objet d'un procès-verbal pour travail illégal (le rapport d'un agent de contrôle ne suffit pas).

Elle vise la société personne morale ou son responsable légal, pour une durée maximale de 6 mois. L'interdiction est large. Elle vise tant la soumission directe que par personne interposée ou que la création d'une entreprise nouvelle par le représentant légal, dont il assure la direction de fait ou de droit.

<sup>23</sup> D'après le rapport annuel de la Délégation Nationale à la Lutte contre la Fraude (DNLF), en 2017 « on compte 368 arrêtés préfectoraux notifiés (contre 307 en 2016), soit une augmentation de près de 20 %. [...] Globalement, le dispositif enregistre donc une augmentation constante. La mobilisation des acteurs et une plus grande rapidité dans le processus de décision ont permis ces résultats. Trois arrêtés de fermetures temporaires d'établissement ou cessations temporaires d'activité ont été notifiés dans le cadre d'une prestation de service internationale. Ces 3 arrêtés concernent 35 lieux de fermetures ou arrêts de chantiers. »

Cette mesure est toutefois levée d'office si :

- L'affaire est classée sans suite,
- Une ordonnance de non-lieu et une décision de relaxe sont prononcées par le juge,
- Si le juge ne prononce pas la peine complémentaire d'exclusion des marchés publics <sup>24</sup>.

Les opérations visées sont également très larges puisqu'il s'agit de « *contrats administratifs* <sup>25</sup> ayant pour objet l'exécution de travaux, la livraison de fournitures ou la prestation de services, avec une contrepartie économique constituée par un prix ou un droit d'exploitation, la délégation d'un service public ou la sélection d'un actionnaire opérateur économique d'une société d'économie mixte à opération unique ».

La possibilité de soumissionner à des marchés publics est donc directement concernée par cette interdiction.

## ► Comment est prononcée cette sanction ?

**L'exclusion des contrats administratifs répond aux mêmes conditions que la fermeture temporaire de l'entreprise.**

### ► 1.4 Des sanctions complémentaires en cas de non-respect de la fermeture temporaire, de la suspension de l'activité ou de l'exclusion des contrats administratifs

En cas de non-respect de la décision préfectorale de fermeture provisoire de l'établissement ou d'exclusion temporaire des marchés publics, le responsable de l'infraction **est passible d'une amende de 3 750 € et de 2 mois de prison.**

## 2. Refus de versement des aides publiques et demande de remboursement

### ► 2.1 Refus du versement de certaines aides publiques

#### ► De quoi s'agit-il ?

(Articles L. 8272-1, D. 8272-1 du Code du travail)

Lorsque l'autorité qui gère le versement d'aides publiques a connaissance d'un procès-verbal pour travail illégal, elle peut décider de ne plus procéder au versement de ces aides lorsque l'entreprise les sollicite à nouveau.

Ces aides concernent les domaines suivants :

- 1) Contrat d'apprentissage,
- 2) Contrat unique d'insertion,
- 3) Contrat de professionnalisation,
- 4) Prime à la création d'emploi en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion et à Saint-Pierre-et-Miquelon,
- 5) Aides des collectivités territoriales et de leurs groupements prévues aux [articles L. 1511-1 à L. 1511-5 du code général des collectivités territoriales](#) ;
- 6) Aides et subventions de soutien à la création, à la production et à la diffusion du spectacle vivant et enregistré.

<sup>24</sup> Conformément à l'alinéa 5 de l'article 139-39 du Code pénal

<sup>25</sup> Articles L. 551-1 et L. 551-5 du Code de la justice administrative.

## ► Comment est prononcée cette sanction ?

(Articles D. 8272-3, D. 8272-4 du Code du travail)

A l'instar des autres sanctions administratives, l'autorité qui verse l'aide prend en compte la gravité des faits constatés. Elle tient également compte de la nature des aides sollicitées et de l'avantage qu'elles procurent à l'entreprise.

La possibilité de refuser le versement de l'aide se déclenche lorsqu'une demande est présentée. L'autorité compétente doit alors s'assurer que le demandeur n'a pas été verbalisé pour travail illégal **dans les 12 mois précédant la demande**. Cette vérification se fait auprès du préfet compétent (celui du ressort dans lequel l'entreprise est située).

S'il s'avère que l'entreprise ou son responsable de droit ou de fait ont été verbalisés dans les douze mois précédant la demande, l'aide sollicitée peut alors être refusée.

Cette sanction n'est toutefois pas immédiate.

L'autorité gestionnaire de l'aide informe l'entreprise par LRAR ou tout autre moyen permettant de faire preuve de sa réception par le destinataire de son intention en lui précisant qu'elle dispose de 15 jours pour présenter ses observations.

Ce n'est qu'à l'issue de ce délai que l'autorité peut décider, selon les éléments d'explications fournis par l'entreprise, de refuser ou de verser l'aide.

L'autorité tient compte de la situation économique, sociale et financière de l'entreprise.

**Ce refus peut s'appliquer pendant une durée maximale de 5 ans.**

En cas de refus de versement de l'aide, la décision est notifiée à l'entreprise par LRAR ou tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire. Une copie de la décision est adressée au préfet.

## ► 2.2 Demande de remboursement de ces aides publiques

### ► De quoi s'agit-il ?

(Articles D. 8272-1, D. 8272-2, D. 8272-5 et D. 8272-6 du Code du travail)

De la même façon que l'autorité gestionnaire d'une aide peut décider de refuser le versement d'une aide si son demandeur a été verbalisé pour travail illégal **dans les 12 mois qui précèdent**, elle peut également en solliciter le remboursement.

**Le périmètre de ces aides est le même qu'en cas de refus de versement.**

Dans cette hypothèse toutefois, l'autorité gestionnaire de l'aide est informée par le Préfet de l'existence d'une verbalisation pour travail illégal. C'est donc à l'occasion de cette information qu'elle peut décider d'actionner le remboursement.

Les sanctions de refus de versement et de demande de remboursement d'aides publiques semblent pouvoir se cumuler, même si elles ne sont pas prononcées au même moment. En tout cas, le Code du travail prévoit l'existence des deux procédures séparément.

En effet, dans le premier cas, la sanction peut intervenir car une entreprise a sollicité une aide et que sa situation fait l'objet d'une vérification.

Dans le second cas, c'est parce que l'autorité qui gère une aide aura été informée d'un procès-verbal à l'égard d'une entreprise qu'elle pourra actionner le remboursement.

## ► Comment est prononcée cette sanction ?

La sanction ne prend effet qu'après les démarches suivantes :

- 1 L'autorité informe l'entreprise de son intention par LRAR ou tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire,
- 2 L'entreprise dispose alors de 15 jours pour présenter ses observations.

Ce n'est qu'à l'issue de ce délai que la sanction peut être mise en œuvre.

Dans ce cas, le remboursement est soit total, soit partiel et porte **sur les aides versées au cours des 12 mois qui précèdent l'établissement du procès-verbal.**

*Par exemple, si un procès-verbal a été dressé le 7 mars 2019, le remboursement d'une aide versée à une entreprise pour l'embauche d'un apprenti pourra remonter jusqu'à février 2018.*

La décision est notifiée à l'entreprise ainsi qu'au préfet.

D'après le rapport de la DNLF pour 2017 <sup>26</sup>, ces dispositifs restent peu utilisés par les administrations.

## ► 2.3 Décision pénale de suspension des aides publiques

*(Articles 131-39 du Code pénal, article L. 8224-5 du Code du travail)*

En parallèle de ces sanctions administratives, l'entreprise qui sera pénalement condamnée pour travail illégal (en tant que personne morale) pourra être privée, **pour une durée de 5 ans**, de toute aide publique attribuée par l'Etat, les collectivités territoriales, leurs établissements ou leurs groupements ainsi que de toute aide financière versée par une personne privée chargée d'une mission de service public.

Le périmètre de cette privation est donc beaucoup plus large que la sanction administrative de refus de versement ou de demande de remboursement, qui vise certaines aides en matière d'emploi et de formation.

## 3. Mise en place d'une « liste noire » en cas de condamnation pour travail dissimulé

*(Articles L. 8224-3 et L. 8224-5 du Code du travail)*

Mise en place par la loi dite « Savary » en 2014, la liste noire devait permettre de rendre accessible sur un site internet officiel le nom des personnes et entreprises condamnées au paiement d'une amende pour travail dissimulé (dissimulation totale ou partielle d'activité, publicité tendant à favoriser le travail dissimulé ...) ou travail dissimulé commis à l'égard de mineur, personne vulnérable ou en bande organisée.

Il ressort de l'étude d'impact de la loi de 2017 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » que le recours à la liste noire est resté très marginal, puisque seules 4 condamnations auraient été diffusées.

Cette loi a donc fait évoluer le dispositif, qui est désormais devenu obligatoire mais ne vise que les **délits d'une particulière gravité**.

En pratique, lorsqu'une personne physique ou morale est condamnée pour un délit de travail dissimulé commis à l'égard de mineurs, personnes vulnérables ou en bande organisée <sup>27</sup>, **la diffusion de la décision sur un site internet dédié (la « liste noire ») est obligatoire pour une durée maximale d'un an.**

Pour consulter la « liste noire », nous vous invitons à cliquer [ici](#).

<sup>26</sup> En effet, il est relevé que « [p]our la sixième année consécutive, l'enquête dénombre très peu de cas de refus ou de demande de remboursement d'aides publiques : un département (Guyane) contre deux départements en 2016 (Gers et Pas-de-Calais). Les correspondants déclarent ne pas être en mesure de renseigner le questionnaire sur ces sanctions et ce, malgré la mobilisation des secrétaires CODAF et des verbalisateurs pour transmettre les informations relatives aux infractions de travail illégal aux autorités gestionnaires compétentes. Ces constats reflètent la difficulté de mise en œuvre du dispositif. »

<sup>27</sup> Conformément à la définition de l'article L. 8224-2 du Code du travail.



# ANNEXES

---

# 1

## Annexe N°1

---

DOCUMENT-TYPE ANNEXÉ AU CONTRAT  
DE SOUS TRAITANCE DU BTP EN MATIÈRE DE LUTTE  
CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL ET LA FRAUDE  
AU DÉTACHEMENT



# 2

## Annexe N°2

---

LISTE NOMINATIVE DES SALARIÉS  
SOUMIS À AUTORISATION DE TRAVAIL

**LISTE NOMINATIVE DES SALARIES ETRANGERS SOUMIS A  
AUTORISATION DE TRAVAIL**

**Avertissement**

**Le présent modèle est un exemple à adapter et à compléter selon les particularités de la situation.**

Je soussigné Prénom Nom

Je soussignée Prénom Nom

Agissant en qualité de Indiquer la fonction occupée dans la société

Pour le compte de Indiquer le nom et les coordonnées de la société

déclare ne pas recourir à des salariés étrangers soumis à autorisation de travail pour la réalisation  
Indiquer l'opération concernée

*En cas de réponse positive, la partie ci-dessous doit être supprimée*

déclare avoir recours à des salariés étrangers soumis à autorisation de travail pour la réalisation  
Indiquer l'opération concernée

En conséquence, la liste nominative ci-dessous est établie, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle sera communiquée tous les 6 mois jusqu'à l'expiration du contrat :

Nom du salarié	Date d'embauche	Nationalité	Type/n° ordre titre valant autorisation de travail

*En cas de réponse positive à la 1<sup>ère</sup> case*

Je m'engage, pour le cas où notre société serait amenée postérieurement à employer des salariés étrangers pour la réalisation Indiquer l'opération concernée à fournir une liste mise à jour.

*En cas de réponse positive à la 2<sup>nde</sup> case*

Je m'engage, pour le cas où notre société embaucherait de nouveaux salariés étrangers, à fournir une liste mise à jour.

Le, à

Signature de la société

# 3

## Annexe N°3

---

LETRE TYPE D'INJONCTION  
EN CAS DE MANQUEMENT À LA LÉGISLATION  
DU TRAVAIL

## **Avertissement**

**Le présent modèle est un exemple à adapter et à compléter selon les particularités de la situation.**

À .....

Le .....

### **LETRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSE DE RECEPTION**

N/RÉF. : .....

**Chantier** : ..... **Lot** : .....

**Références du contrat de sous-traitance** : .....

Madame, Monsieur,

Nous venons d'être informés par courrier d'un agent de contrôle en date du.... du non-respect présumé de règles applicables à vos salariés dans les domaines suivants<sup>27</sup> :

1. Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
2. Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
3. Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;
4. Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
5. Exercice du droit de grève ;
6. Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
7. Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;
8. Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;
9. Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants.

**Par conséquent, nous vous enjoignons par la présente de faire cesser sans délai cette situation.**

**Nous vous demandons également de nous informer par écrit de la régularisation de cette situation dans un délai maximal de 15 jours à compter de la réception de la présente. Nous transmettrons une copie de votre réponse à l'agent de contrôle auteur du signalement.**

En l'absence de réponse écrite de votre part dans ce délai, nous en informerons l'agent de contrôle qui prendra les mesures nécessaires.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

*Signature*

<sup>27</sup> Articles L.8281-1 et R.8281-1 et suivants du Code du travail

# 4

## Annexe N°4

---

LETTRE TYPE D'INJONCTION  
EN CAS DE MANQUEMENT  
À L'HÉBERGEMENT COLLECTIF



## **Avertissement**

**Le présent modèle est un exemple à adapter et à compléter selon les particularités de la situation.**

*Conformément aux dispositions légales en vigueur, en l'absence de régularisation de la situation par l'employeur, le donneur ou le maître d'ouvrage est tenu de prendre à sa charge sans délai l'hébergement collectif des salariés.*

À .....

Le .....

### **LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSE DE RECEPTION**

N/RÉF. : .....

**Chantier** : ..... **Lot** : .....

**Références du contrat de sous-traitance** :.....

Madame, Monsieur,

Nous venons d'être informés par courrier d'un agent de contrôle en date du.... du non-respect présumé des règles applicables à vos salariés en matière **d'hébergement collectif**<sup>28</sup>.

**Par conséquent, nous vous enjoignons par la présente de faire cesser sans délai cette situation.**

**Nous vous demandons également de nous informer par écrit de la régularisation de cette situation dans un délai de 24 h à compter de la réception de la présente. Nous transmettrons une copie de votre réponse à l'agent de contrôle auteur du signalement.**

En l'absence de réponse écrite de votre part nous en informerons l'agent de contrôle qui prendra les mesures nécessaires.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

*Signature*

<sup>28</sup> Articles L.4231-1 et R.4231-1 et suivants du Code du travail

# 5

## Annexe N°5

---

LETTRE TYPE D'INJONCTION EN CAS  
DE NON-RESPECT DU PAIEMENT DU SALAIRE  
MINIMUM LÉGAL OU CONVENTIONNEL

## Avertissement

**Le présent modèle est un exemple à adapter et à compléter selon les particularités de la situation.**

*Conformément aux dispositions légales en vigueur, le donneur ou le maître d'ouvrage qui n'a pas rempli son obligation d'injonction et d'information est tenu solidairement responsable avec l'employeur du paiement des rémunérations, indemnités et charges dues.*

À .....

Le .....

### LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSE DE RECEPTION

N/RÉF. : .....

**Chantier** : ..... **Lot** : .....

**Références du contrat de sous-traitance** : .....

Madame, Monsieur,

Nous venons d'être informés par courrier d'un agent de contrôle en date du.... du non-respect présumé des règles applicables à vos salariés en matière de paiement du salaire minimum applicable<sup>29</sup>

**Par conséquent, nous vous enjoignons par la présente de faire cesser sans délai cette situation.**

**Nous vous demandons également de nous informer par écrit de la régularisation de cette situation dans un délai de 7 jours à compter de la réception de la présente. Nous transmettrons une copie de votre réponse à l'agent de contrôle conformément à la loi.**

En l'absence de réponse écrite de votre part dans ce délai, nous en informerons l'agent de contrôle qui prendra les mesures nécessaires.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

*Signature*

<sup>29</sup> Article L.3245-2 du Code du travail : il s'agit du SMIC ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus élevé (c'est le cas dans les Travaux Publics)

# 6

## Annexe N°6

---

**TABLEAU RECAPITULATIF DES SANCTIONS  
EN CAS DE TRAVAIL DISSIMULÉ ET DE RECOURS  
A DES ÉTRANGERS SANS AUTORISATION  
DE TRAVAIL**

TRAVAIL DISSIMULE		ETRANGER SANS AUTORISATION DE TRAVAIL	
Cocontractant	Donneur d'ordre Maître d'ouvrage	Cocontractant	Donneur d'ordre Maître d'ouvrage
	En cas de non-respect du devoir d'injonction : Solidarité financière avec le cocontractant		En cas de non-respect du devoir d'injonction : Solidarité financière avec le cocontractant
<i>Si PV pour travail dissimulé</i>	<i>Si cocontractant verbalisé pour travail dissimulé</i>	<i>Le Code du travail ne prévoit pas formellement l'existence d'un PV pour déclencher le prononcé de sanctions, mais il semble logique que l'infraction soit constatée par ce moyen</i>	<i>Le Code du travail ne lie pas l'existence d'un PV visant le cocontractant à la mise en œuvre de la responsabilité du DO/MO</i>
- Paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations ; - Le cas échéant, remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques perçues ; - Paiement des rémunérations, indemnités et charges	- Solidarité financière avec le cocontractant - Annulation par l'URSSAF des réductions et exonérations de cotisations sociales pour ses propres salariés et demande de remboursement	- Paiement du salaire et des accessoires de salaire dus à l'étranger ; - Paiement des indemnités versées au titre de la rupture de la relation de travail ; - Paiement de tous les frais d'envoi des rémunérations impayées vers le pays dans lequel l'étranger est parti volontairement ou a été reconduit ; - Paiement de la contribution spéciale et de la contribution forfaitaire	- Solidarité financière avec le cocontractant
<i>Si condamnation par un juge pour exercice d'un travail dissimulé</i>	<i>Si condamnation par un juge pour recours délibéré aux services de celui qui exerce un travail dissimulé (cette infraction peut-être caractérisée lorsque le DO/MO n'a pas procédé aux vérifications obligatoires)</i>	<i>Si condamnation par un juge pour emploi d'étranger non autorisés à travailler</i>	<i>Si condamnation par un juge pour recours délibéré aux services d'un employeur d'un étranger non autorisé à travailler</i>
Sanctions pénales principales (amende et peine d'emprisonnement)		Sanctions pénales principales (amende et peine d'emprisonnement)	
Sanctions pénales complémentaires		Sanctions pénales complémentaires	
<b>Si PV pour travail illégal - Sanctions administratives</b>			
Fermeture provisoire de l'entreprise pour 3 mois au plus (cas général) <b>Cette sanction peut également être prononcée au vu d'un simple rapport d'un agent de contrôle constatant une infraction constitutive de travail illégal</b>			
Fermeture provisoire de l'entreprise pour 3 mois au plus (activité exercée sur un chantier de Travaux Publics) <b>Cette sanction peut également être prononcée au vu d'un simple rapport d'un agent de contrôle constatant une infraction constitutive de travail illégal</b>			
Exclusion des contrats administratifs pour 6 mois au plus			
Refus de versement des aides publiques liées à la politique de l'emploi pour 5 ans au plus			
Demande de remboursement des aides publiques dont le versement a été suspendu (sur 12 mois)			

**NB : Les sanctions prévues en cas de non-respect des obligations de vigilance et de responsabilité en matière de législation du travail, d'hébergement, de non-paiement total ou partiel du salaire minimum légal ou conventionnel ne sont pas traitées dans la présente annexe.**