



PRÉFET DE LA HAUTE- GARONNE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Lutte contre le travail illégal

MAÎTRES D'OUVRAGE/DONNEURS
D'ORDRE (TITULAIRE DE MARCHÉ –
ENTREPRISE PRINCIPALE) CONTRE LE
TRAVAIL ILLÉGAL DANS LE BTP

**VOS RESPONSABILITES PENALES
ET FINANCIERES**

VOS MOYENS D'AGIR



NOVEMBRE 2023



La lutte contre le travail illégal un enjeu national

2023



La lutte contre le travail illégal est une priorité constante du gouvernement. Le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) fait partie des secteurs auxquels nous portons une attention particulière.

Dans le département de la Haute-Garonne, depuis plusieurs années les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du BTP travaillent en partenariat avec l'État, l'URSSAF et la Caisse de congés payés et intempéries, dans le cadre d'une convention de lutte contre le travail illégal. Ceci afin de mener des actions d'information, de sensibilisation et de prévention à destination des entreprises, des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre. Un véritable travail de synergie est mené entre les acteurs institutionnels et syndicaux.

Les fraudes en matière de travail illégal sont protéiformes : travail dissimulé, prêt illicite de main-d'œuvre, marchandage, fraudes en matière de prestation de service internationale. Elles portent gravement atteinte à l'ordre public économique et social. Le travail illégal prive les travailleurs de leurs droits, fausse les règles de la concurrence et contribue à aggraver les déficits sociaux.

Si la lutte contre le travail illégal s'organise autour de la mise en cause de la responsabilité des auteurs immédiats des infractions, elle vise également les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre qui, lorsqu'ils remplissent leur devoir de vigilance, participent activement à l'assainissement des relations de travail dans le secteur du BTP.

C'est pourquoi je souhaite sensibiliser les maîtres d'ouvrage, publics et privés, et les donneurs d'ordre, à leurs obligations de vigilance et de diligence dans le choix et le suivi des entreprises intervenant sur leurs chantiers. Je souhaite également les alerter sur les risques que fait encourir le défaut de vigilance.

Ce guide se veut avant tout pédagogique. Il vise par ses recommandations, à éclairer les différents acteurs en lien avec des entreprises du BTP, sur les droits et devoirs qui leur incombent.

Il s'inscrit pleinement dans le cadre des travaux conduits par les partenaires de la convention de lutte contre le travail illégal dans le BTP en Haute-Garonne.

Pierre-André Durand, préfet de la région Occitanie, préfet de
la Haute-Garonne

sommaire

Vos obligations - les recommandations

- Vous êtes un maître d'ouvrage
- Vous êtes un titulaire du marché / entreprise principale

ANNEXE N°1 : la carte d'identification professionnelle du BTP : un outil pour la lutte contre le travail illégal.

ANNEXE N°2 : cocontractant établi en France : vérification de la régularité sociale du cocontractant : titulaire/entreprise principale et sous-traitant.

ANNEXE N°3 : cocontractant établi à l'Etranger : vérification de la régularité sociale du cocontractant : titulaire/entreprise principale et sous-traitant.

ANNEXE N°4 : maître d'ouvrage - titulaire du marché/entreprise principale. Formalités obligatoires si vous êtes avisés de situations de travail illégal ou d'infraction aux obligations de votre cocontractant.

ANNEXE N°5 : modèle : la liste nominative des salariés étrangers soumis à autorisation de travail en France.

ANNEXE N°6 : modèle : attestation délivrée par la Caisse des congés payés du BTP qui doit être contrôlée par les maîtres d'ouvrage dans le cadre des marchés publics de travaux.

VOUS ÊTES UN MAÎTRE D'OUVRAGE



Vous passez commande et êtes, de ce fait, à l'origine du processus économique.

Vous faites appel à un ou plusieurs titulaires du marché/entrepreneurs principaux et vous devez agréer leurs sous-traitants éventuels.

Votre responsabilité pénale peut être engagée en cas de recours sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé

Article L8221-1 code du travail.

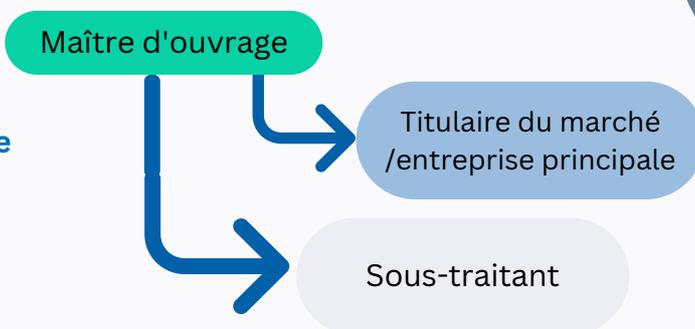
Votre solidarité financière peut être engagée : vous pouvez être tenu, sous certaines conditions, au paiement solidaire des sommes dues par une des entreprises auxquelles vous avez fait appel en cas de travail dissimulé ou en cas d'emploi de travailleurs étrangers sans titre.

Articles L8222-1, L8222-2 et s. code du travail et L8254-1 du code du travail.



En annexe 2 et 3 : la liste des pièces à demander à votre cocontractant

Les vérifications obligatoires à accomplir et les précautions à prendre lorsque vous contractualisez ou bien agréez un sous-traitant.



VÉRIFICATIONS OBLIGATOIRES

Vérifier la régularité sociale et vous faire remettre par votre cocontractant lors de la conclusion du contrat, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution, les documents prévus par le code du travail.

Article D. 8222-5 du code du travail (cocontractant étranger : articles L. 8222-4 et D. 8222-7 du code du travail).

Annexes 2 et 3.

Vérifier l'authenticité de l'attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale (« dite attestation de vigilance URSSAF ») par le code sécurité et conserver une preuve de cette vérification.

Annexes 2 et 3.

Rappeler aux entreprises établies à l'étranger qu'elles ont l'obligation d'adresser une déclaration de détachement à l'inspection du travail avant le début de leur prestation et que leurs salariés restent soumis, pour la durée de la prestation, à la législation française. En cas de défaut de déclaration, vous êtes tenu de faire cette déclaration à la place de vos cocontractants dans les 48 heures suivant le début du détachement.

Articles L. 1262-4-1, L. 1262-2-1 et R. 1263-12 du code du travail.

Annexe 3

Vous assurer de la réalisation de l'inspection commune du chantier avec le coordonnateur S.P.S.

Article R. 4532-14 du code du travail.

Vous assurer que les affichages obligatoires ont bien été effectués sur le chantier : raison sociale et adresse des parties (maître d'ouvrage, entreprise(s) principale(s) et sous-traitant(s)).

Article R8221-1 du code du travail.

Analyser les conditions de paiement de chaque sous-traitant présentées par l'entreprise principale, et le cas échéant, les accepter et les agréer.

Vérifier que la garantie de paiement a été remise au sous-traitant en adéquation avec le marché.

Loi du 31 décembre 1975, articles 3 et 14.1 et les articles R 2193-1 à 8 du code de la commande publique pour les marchés publics.

Enjoindre en LRAR l'entrepreneur de mettre fin immédiatement à la situation de travail illégal dès qu'elle est portée à votre connaissance, par écrit, par un agent de contrôle.

Article L. 8222-5 du code du travail.

Annexe 5.

SPECIAL MARCHES PUBLICS

En marchés publics (marchés passés par l'État, les collectivités territoriales, leurs groupements et leurs établissements publics, les offices publics de l'habitat, les ESH, les SEM, les SPL...), le titulaire du marché doit fournir plusieurs documents complémentaires pour être retenue et attester le respect de leurs obligations sociales et fiscales.



○ **Certificats fiscaux : paiement des impôts et taxes.**

○ **Autres certificats sociaux que l'attestation URSSAF (ou du RSI).**

- **Le certificat de cotisation retraite délivré par l'organisme Pro BTP.**
- **Les Caisses de congés payés compétentes** pour les cotisations de congés payés et de chômage intempéries délivrent à leurs adhérents le certificat prévu à [l'article R.2143-7 de la commande publique](#) concernant les cotisations légales qui leurs sont versées, lorsque ces derniers soumissionnent à un marché public.

Il convient de vérifier l'authenticité du certificat sur le site www.cibtp-attestation.fr par le code sécurité y figurant et conserver une preuve de cette vérification.

RECOMMANDATIONS

■ Prévoyez de façon précise, dans les pièces contractuelles, les modalités de recours à la sous-traitance. Exigez de l'entrepreneur principal qu'il obtienne votre accord avant de sous-traiter tout ou partie du contrat. [1]

■ En fonction des besoins du marché, limiter la sous-traitance de capacité au 1er rang [2]. voir au 2ème rang en cas de besoin de main d'œuvre particulièrement qualifiée.

■ Contracter avec une entreprise ayant remis une offre économique responsable. Soyez vigilant sur les prix et notamment les prix trop bas, qui ne permettent pas d'exécuter la prestation dans le respect des obligations sociales.

■ Vous assurer de la cohérence entre les informations mentionnées sur les différents documents et la réalité des situations sur le terrain.

■ Demander à l'entrepreneur principal de vous communiquer le ou les contrats de sous-traitance.

Loi du 31 décembre 1975, article 3.

■ Vérifier que le titulaire du marché aura la capacité humaine et technique d'exécuter la prestation demandée dans les délais fixés.

■ Vérifier régulièrement la carte d'identification professionnelle du BTP sur chantier de toutes les salariés présents sur le chantier (titulaires du marché et sous-traitants).

Article R. 8294 -6 du code du travail.

[1] Dans les marchés publics et les marchés privés faisant référence à la Norme NFP03 001 : la sous-traitance totale est interdite.

[2] Sous-traitance de capacité = la même activité que l'entreprise principale et/ou uniquement de pose. Sous-traitance de spécificité : une autre activité que l'entreprise principale.

VOUS ÊTES UN TITULAIRE DU MARCHÉ / ENTREPRISE PRINCIPALE



Vous faites appel à un ou plusieurs titulaires sous-traitants.

Votre **responsabilité pénale** peut être engagée en cas de recours sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé

Articles L8221-1 code du travail.

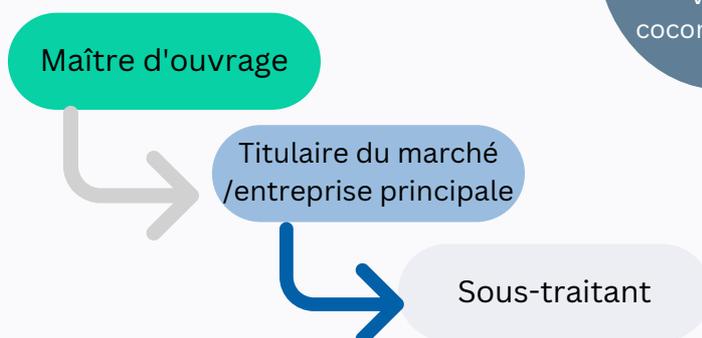
Votre solidarité financière peut être engagée : vous pouvez être tenu, sous certaines conditions, au paiement solidaire des sommes dues par une des entreprises auxquelles vous avez fait appel en cas de travail dissimulé ou en cas d'emploi de travailleurs étrangers sans titre.

Articles L8222-1, L8222-2 et s. code du travail et L8254-1 du code du travail.



En annexe 2 et 3 : la liste des pièces à demander à votre cocontractant

Les vérifications obligatoires à accomplir et les précautions à prendre lorsque vous contractualisez avec un ou plusieurs sous-traitants.



VÉRIFICATIONS OBLIGATOIRES

■ Vérifier la régularité sociale et vous faire remettre par le sous-traitant, lors de la conclusion du contrat, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution, les documents prévus par le code du travail.

Article D. 8222-5 du code du travail (cocontractant étranger : L. 8222-4 et D. 8222-7 du code du travail).

Annexes 2 et 3.

■ Faire accepter et agréer les conditions de paiement de chaque sous-traitant et remettre la garantie de paiement au sous-traitant copie maître d'ouvrage.

Loi du 31 décembre 1975, articles 3 et 14.1 et les articles R 2193-1 à 8 du code de la commande publique pour les marchés publics.



■ Vérifier l'authenticité de l'attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale (« dite attestation de vigilance URSSAF ») par le code sécurité et conserver une preuve de cette vérification.

Annexe 2 et 3.

■ Rappeler aux entreprises établies à l'étranger qu'elles ont l'obligation d'adresser une déclaration de détachement à l'inspection du travail avant le début de leur prestation et que leurs salariés restent soumis, pour la durée de la prestation, à la législation française. En cas de défaut de déclaration, vous êtes tenu de faire cette déclaration à la place de vos cocontractants dans les 48 heures suivant le début du détachement.

Articles L. 1262-4-1, L. 1262-2-1 et R. 1263-12 du code du travail.

Annexe 3.

■ Vous assurer de la réalisation de l'inspection commune du sous-traitant avec le coordonnateur S.P.S.

Article R. 4532-13 et 14 du code du travail.

■ Demander la mise à jour du panneau chantier afin d'inscrire les coordonnées des sous-traitants.

Article R 8221-1 du code du travail.

■ Enjoindre le sous-traitant de mettre fin immédiatement à la situation de travail illégal dès qu'elle est portée à votre connaissance, par écrit, par un agent de contrôle.

Article L. 8222-5 du code du travail.

Annexe 4.

RECOMMANDATIONS

■ Avant de consulter une entreprise sous-traitante, vérifier qu'elle est bien inscrite au registre obligatoire relevant de son activité.

■ Etre vigilant sur les prix, et notamment les prix trop bas, qui ne permettent pas d'exécuter la prestation dans le respect des obligations sociales.

■ Vérifier que votre sous-traitant aura la capacité humaine et technique d'exécuter la prestation demandée dans les délais fixés.

■ Utiliser, à cette fin, le contrat type de sous-traitance du BTP version 2020. La prestation peut être matérielle ou intellectuelle mais il ne peut s'agir d'un simple prêt de main d'œuvre organisé dans un but lucratif.

■ Faire établir un devis précis avant le début des travaux. Et conclure un contrat de sous-traitance indiquant avec précision le contenu de la prestation à réaliser.

■ En fonction des besoins du marché, interdire la sous-traitance de 2ème rang sauf en cas de besoin de main d'œuvre particulièrement qualifiée.

■ Introduire dans le contrat de sous-traitance le prix et le délai de réalisation.

MAÎTRES D'OUVRAGE/DONNEURS D'ORDRE (TITULAIRE DE MARCHÉ - ENTREPRISE PRINCIPALE)

CE QUE VOUS RISQUEZ

• Cocontractant français

■ Suppression des exonérations de charges URSSAF.

Article L.133-4-5 du code de la sécurité sociale.

■ En cas de procès-verbal pour travail illégal ou sur rapport de l'agent de contrôle, eu égard à la proportion des salariés concernés, à la répétition ou à la gravité des faits constatés, le Préfet peut ordonner par décision motivée une fermeture temporaire sous forme d'un arrêt d'activité sur le chantier où l'infraction a été commise.

Article L.8272-2 et 3 du code du travail

■ Les infractions de prêt illicite de main-d'œuvre, de marchandage se doublent le plus souvent de travail dissimulé et votre solidarité financière se trouve également engagée dans ces cas-là.

■ Au-delà d'un défaut de « vigilance de bonne foi », si votre négligence était qualifiée de « recours sciemment », vous encourez les mêmes sanctions pénales et civiles que les entreprises fautives.

Article L.8221-1 et L.8224-1 du code du travail.

■ Prise en charge de l'hébergement collectif des salariés si constat par l'agent de contrôle d'un hébergement indigne et défaut de régularisation par l'entreprise sous-traitante

Article L.4231-1 du code du travail

• Cocontractant étranger

■ En cas de défaut de vigilance quant aux déclarations de détachement des salariés employés par vos cocontractants et leurs sous-traitants directs ou indirects établis à l'étranger, vous vous exposez aux mêmes amendes administratives qui seront prononcées par le directeur de la DREETS à leur rencontre.

Article L.1264-2 du code du travail

■ A défaut de régularisation du paiement des salaires dans les 7 jours, si vous ne dénoncez pas le contrat de prestation de service, vous pouvez être tenu solidairement responsable avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités contributions et cotisations.

Article L.1262-4-3 du code du travail

En cas de travail dissimulé, votre manque de vigilance peut engager votre responsabilité financière avec les fautifs. En conséquence, vous pourriez être tenu, solidairement avec les entreprises fautives, au paiement des impôts, taxes, cotisations sociales, pénalités et majorations, remboursement des aides publiques, rémunérations et indemnités

Article L.8222-2 du code du travail.

■ En cas d'emploi d'étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, suivant votre degré de négligence, vous vous exposez à la mise en œuvre de votre solidarité financière, voire aux sanctions pénales et civiles en cas de « recours sciemment ».

Article L.8254-2 et L.8256-2 du code du travail

■ En sus la contribution spéciale de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) est fixée à 5000 fois le taux horaire du minimum garanti.

Article L.8253-2 du code du travail.

■ Diffusion des condamnations pour travail illégal en bande organisée pour une durée maximale de deux ans par le ministère du travail sur un site internet dédié : <https://liste-noire.travail-emploi.gouv.fr>.

Article L8256-3 du code du travail

■ Exclusion des contrats de commande publique pour une durée de 6 mois, prononcée par le Préfet en cas procès-verbal pour travail illégal.

Article L.8272-4 du code du travail.

■ Refus pour 5 ans et remboursement de certaines aides publiques sur décision de l'autorité administrative gestionnaire de celles-ci (apprentissage, activité partielle...).

Article L.8272-1 du code du travail.

■ L'interdiction de la PSI pour 2 mois renouvelables en l'absence de régularisation du paiement des amendes administratives dues avant le début de la prestation par votre cocontractant sur injonction d'un agent de contrôle.

Article L.1263-4-2 du code du travail

ANNEXE 1 - La carte d'identification professionnelle du BTP : un outil pour la lutte contre le travail illégal.

Qu'est-ce que la carte d'identification professionnelle du BTP ?

Elle a été instituée et rendue obligatoire par la loi Macron du 6 juin 2015, elle a pour objectif de lutter contre le travail illégal et la concurrence déloyale.

Cette dernière permet, lors d'un contrôle, que chaque entreprise puisse justifier du respect de leur obligation de déclaration et d'information relative au personnel présent sur un chantier.

La carte du BTP est hautement sécurisée et quasiment infalsifiable.

La CIBTP France est désignée comme l'organisme national responsable de sa délivrance.



CARTE BTP
D'IDENTIFICATION
PROFESSIONNELLE

Qui demande quoi ?

Entreprise française demande pour

Ses salariés
(Carte valable pour la durée du contrat)

Les salariés intérimaires détachés (salariés étrangers)*
(Carte valable pour la durée du détachement)

Entreprise intérimaire française demande pour

Ses propres salariés "intérimaires"
(Carte valable 5 ans)

Entreprise établie hors de France demande pour

Ses salariés détachés (salariés étrangers)*
(Carte valable pour la durée du détachement)

En cas de modification des informations relatives à l'employeur (ou l'entreprise utilisatrice) ou aux salariés concernés et/ou aux chantiers de travaux, il appartient à l'employeur (ou l'entreprise utilisatrice) de procéder sans délai à l'actualisation de ces informations sur le site www.portail.cartebtp.fr

Comment vérifie-t-on la carte du BTP ?

1

En contrôlant la cohérence de la photo avec la personne qui détient la carte,

2

En temps réel en lisant le QR code figurant sur la Carte BTP (ou sur l'attestation provisoire) à l'aide de toute application mobile ad hoc disponible sur les plateformes de téléchargement Apple, Android et Windows.

Quelles sont les informations inscrites sur la carte d'identification professionnelle du BTP ?



CARTE BTP D'IDENTIFICATION PROFESSIONNELLE

Une carte sécurisée, spécifique à chaque type d'entreprise et de salarié

Salarié d'une entreprise établie en France

Salarié non intérimaire



1. Pas de mention de statut du salarié.
2. Raison sociale de l'entreprise (ou du nom de l'entreprise personne physique).
3. Numéro de SIREN.
4. Présence facultative du logo de l'entreprise.

VALIDITÉ : durée du/des contrat(s) de travail. Pour les salariés en CDD dont le contrat est renouvelé sans interruption, la validité de la Carte BTP peut être prolongée par l'employeur.

Salarié intérimaire



1. Mention Salarié intérimaire.
2. Aucune mention relative à l'employeur.

VALIDITÉ : cinq ans à compter de la date de délivrance. La Carte BTP est établie sur demande de la première ETT employeur.

Éléments obligatoires sur tous les modèles de cartes



Éléments obligatoires sur toutes les cartes

1. Logotypes officiels : Carte BTP, UCF CIBTP, Marianne de la République française.
2. Date de délivrance de la carte.
3. Identifiant du support physique.
4. Numéro de gestion de la carte.
5. QR Code.
6. Identification du salarié : nom de naissance, prénoms, sexe, photo.

Rendez-vous sur le site Cartebtp.fr
pour en savoir plus !

Cartebtp.fr/faq

- Une base de connaissances dynamique

Cartebtp.fr/photo

- Toutes les informations et des outils pour faciliter la prise de photo.

Cartebtp.fr/telechargements

- Des brochures d'information et des guides pour vous aider dans vos démarches.

Une carte quasiment infalsifiable

La carte est réalisée en polycarbonate. Elle est aisément reconnaissable par sa dureté, sa relative rigidité et ses bords translucides. La surface de la carte fait l'objet d'un gaufrage laissant apparaître en relief des motifs complexes.

Le fond de la carte est imprimé de motifs complexes, quasiment impossibles à reproduire.

Un insert holographique reprend la photo du salarié. Son aspect change selon l'angle duquel on la regarde.

Quels salariés doivent détenir la carte du BTP ?



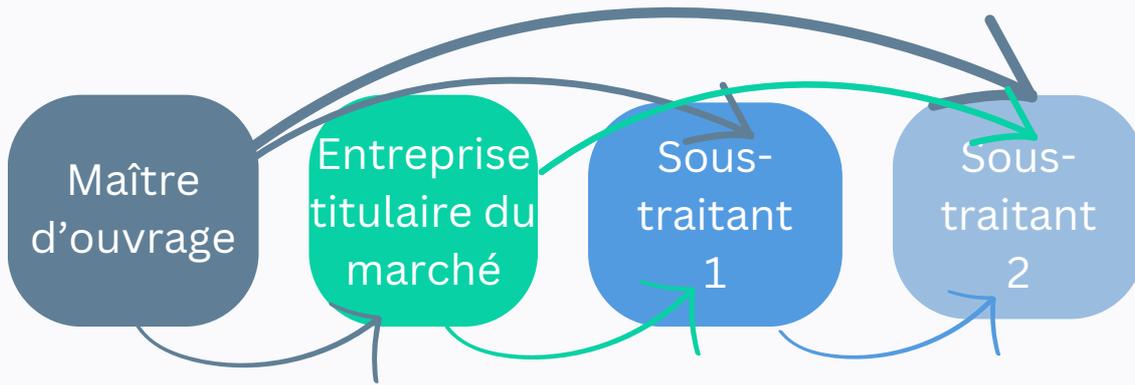
Le code du travail prévoyant le champ d'application de ce dispositif ne subordonne pas l'obtention de la carte du BTP à l'appartenance de l'entreprise à une convention collective ou bien un code APE particulier.

La carte devra être demandée pour tous les salariés qui accomplissent, dirigent ou organisent, même à titre occasionnel, accessoire ou secondaire 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 ».

Fonction	OUI	NON
Personnel « bureau » (RH, informatique, etc.) et commercial		✗
Responsables travaux, chefs de chantier, conducteurs travaux, encadrement de chantiers	✓	
Conducteurs d'engins de chantier ou des utilisateurs de matériels de chantier ou de manutention	✓	
Salariés procédant au montage d'équipements destinés au fonctionnement du bâtiment ou de l'ouvrage faisant partie des opérations annexes directement liées aux travaux mentionnés à l'article R.8291-1 du code du travail.	✓	
Activité de nettoyage avant la livraison du chantier	✓	
Activité de nettoyage après la livraison du chantier		✗
Salariés exécutant des travaux de maintenance de peinture, menuiserie et électricité (avant ou après la livraison du chantier)	✓	
Salariés des entreprises de travaux publics ayant des activités maritimes dépendant de la CCN de la Marine Marchande (travaux de dragage, construction de quai, digue...)	✓	
Stagiaires		✗
Apprentis/Contrat de professionnalisation exécutant l'un des travaux visés par l'article R.8291-1 du code du travail	✓	
Salariés mécaniciens et réparateurs d'engins de chantier		✗
Chauffeurs poids-lourd n'effectuant que des prestations de transport		✗
De manière générale, tous les salariés réalisant des travaux figurant sur la liste mentionnée à l'article R 8291-1 du code du travail, et quel que soit la convention collective à laquelle ils sont rattachés.	✓	

Qui peut contrôler la carte du BTP sur chantier ?



Maître d'ouvrage	Entreprise titulaire d'un marché
<p>Il est recommandé de demander une copie de la carte du BTP à vos cocontractants pour s'assurer que les salariés la détiennent bien</p> <p>Mettre en place un contrôle d'accès sur les chantiers avec une vérification régulièrement de la carte d'identification du BTP.</p> <p>il est conseillé par le marché que tout salarié ne détenant pas une carte du BTP lors du contrôle devra quitter le chantier jusqu'à régularisation.</p>	<p>Il est recommandé de demander une copie de la carte du BTP à vos sous-traitants pour s'assurer que les salariés la détiennent bien.</p> <p>Pour ses sous-traitants, il est conseillé par le marché que tout salarié ne détenant pas une carte du BTP lors du contrôle devra quitter le chantier jusqu'à régularisation.</p> <p>Vérifier régulièrement la carte du BTP sur le chantier.</p>

Les risques de l'employeur



Une amende administrative qui sera prononcée par le directeur de la DREETS [article R.8115-7 à 8 du code du travail](#) en cas de non-respect des obligations de déclaration et d'information auprès de la CIBTP France commis par l'employeur d'un salarié ou le cas échéant de l'entreprise utilisatrice (amende qui peut atteindre 4000 € par salarié, et 8000 € en cas de récidive dans un délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende - [Article L.8291-2 du code du travail](#))



Une peine de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende, en cas de fausse déclaration ou de déclaration incomplète, en vue de l'obtention induite d'un document administratif ou d'un avantage - [Article 441-6 du code pénal](#).

ANNEXE N°2 : cocontractant établi en France : vérification de la régularité sociale du cocontractant : titulaire/entreprise principale et sous-traitant.

Liste de pièces à demander et à vérifier



Vous assurer de la cohérence entre les informations mentionnées et la réalité des situations sur terrain

Dans le cadre d'un contrat d'au moins 5 000 euros (H.T), **ces documents fournis lors de la conclusion du contrat doivent être renouvelés tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat.**

Précisions importantes : en cas de contrats successifs avec le même cocontractant, le même fournisseur ou le même sous-traitant, la Cour de cassation précise qu'il convient de prendre en compte la globalité de la relation commerciale pour apprécier le seuil des 5 000 euros H.T, si les prestations sont continues, répétitives dans le temps et de même nature.

Libellé du document	Observations
Emplois des salariés étrangers	
<p>Une liste nominative des salariés étrangers employés par le cocontractant et soumis à autorisation de travail. Cette liste doit préciser, pour chaque salarié, sa date d'embauche, sa nationalité ainsi que le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.</p> <p><i>Articles D. 8254-2 et suivants du code du travail.</i></p>	<p>Cette liste doit être systématiquement demandée, même si le cocontractant n'a pas de salariés étrangers. En conséquence, il la remettra vide, mais cela prouvera que l'entreprise principale a bien rempli son obligation.</p> <p><i>Modèle en annexe 5.</i></p>
Certificats sociaux	
<p>Attestation URSSAF dite de vigilance[1] de moins de 6 mois avec la vérification du code sécurité sur le site de l'URSSAF.</p>	<p>Il convient de conserver l'accusé de validation généré par le site URSSAF dans votre dossier en cas de contrôle.</p> <p>Si l'effectif salarié ainsi que le montant déclarés figurant dans l'attestation délivrée par l'URSSAF ne permettent pas de réaliser le contrat ou si le nombre de salariés déclaré est inférieur au nombre de salariés présents sur le chantier, il convient d'interroger le cocontractant sur ces incohérences.</p>
<p>Pour les marchés publics :</p> <ul style="list-style-type: none">• Attestation Caisse de Congés Payés du BTP avec la vérification de la validité du document• Attestation de la régularité fiscale	<p>Il convient de vérifier l'authenticité du certificat sur le site www.cibtp-attestation.fr par le code sécurité y figurant et conserver une preuve de cette vérification.</p>

Immatriculation de l'entreprise	
<p>Demander selon le cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • K-bis de moins de trois mois ; • Carte d'identification justifiant l'inscription au répertoire des métiers ; • Récépissé de dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalité des entreprises pour les personnes en cours d'inscription ; • Un devis, un document publicitaire ou une correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et le numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au Registre national des entreprises en tant qu'entreprise du secteur des métiers et de l'artisanat ou à une liste ou un tableau d'un ordre professionnel, ou la référence de l'agrément délivré par l'autorité compétente. 	
Hygiène et sécurité et références professionnelles	
Liste de références professionnelles et certificats professionnels (Qualibat)	
P.P.S.P.S (Plan Particulier de Sécurité et Protection de la Santé)	
Assurances	
Assurance responsabilité civile et décennale	

[1] *Une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale prévue à l'article L. 243-15 émanant de l'organisme de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations et des contributions datant de moins de six mois dont elle s'assure de l'authenticité auprès de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

ANNEXE N°3 : cocontractant établi à l'Étranger : vérification de la régularité sociale du cocontractant : titulaire/entreprise principale et sous-traitant.

Liste de pièces à demander et à vérifier



Vous assurer de la cohérence entre les informations mentionnées et la réalité des situations sur terrain

Définition : est un salarié détaché, tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire Français.

Attention : L'entreprise doit être régulièrement établie dans son pays d'origine et y exercer une activité significative.

Son activité ne doit pas être entièrement orientée vers la France.

Un employeur ne peut se prévaloir des dispositions applicables au détachement de salariés :

- Lorsqu'il exerce, dans l'Etat dans lequel il est établi, des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative,
- Lorsque son activité est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue. Il ne peut notamment se prévaloir de ces dispositions lorsque son activité comporte la recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salariés sur ce territoire.

→ Les employeurs détachant des salariés en France sont soumis aux dispositions aux stipulations conventionnelles applicables en France : principe d'égalité de traitement et à travail égal rémunération égale.

Aucun seuil n'est applicable, dès lors qu'il y a détachement de salariés les documents doivent être obligatoirement fournis Tous ces documents et attestations doivent être rédigés en français ou accompagnés d'une traduction en français - Article D. 8222-8 du code du travail.

Pour retenir la solidarité financière l'article D8222-5 du code du travail reste applicable

Pour les chantiers de catégorie 1 : il convient d'afficher de manière accessible les informations concernant la réglementation du travail applicable aux travailleurs détachés. Ces informations doivent être traduites dans l'une des langues officielles parlées dans chacun des états d'appartenance des salariés détachés sur le chantier.

Libellé du document	Observations
Déclaration des titres de séjour	
Une liste nominative des salariés étrangers employés par le sous-traitant et soumis à autorisation de travail. Cette liste doit préciser, pour chaque salarié, sa date d'embauche, sa nationalité ainsi que le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail. Article D.8254-3 du code du travail	Cette liste doit être systématiquement demandée, même si le cocontractant n'a pas de salariés étrangers. En conséquence, il la remettra vide, cela prouvera que l'entreprise principale a bien rempli son obligation. Modèle en annexe 5
Hygiène et sécurité et références professionnelles	
Liste de références professionnelles et certificats professionnels	

P.P.S.P.S (Plan Particulier de Sécurité et Protection de la Santé)	
Assurances	
Assurance responsabilité civile et décennale	
Immatriculation de l'entreprise	
<p>Lorsque l'immatriculation à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'origine :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soit un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou un document équivalent certifiant cette inscription ; • Soit un devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et la nature de l'inscription au registre professionnel • Pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de 6 mois émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation audit registre. 	
Certificats sociaux	
<p>Un document attestant de la régularité de sa situation sociale concernant le rattachement de ses salariés à un régime de protection sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les entreprises de l'UE, de l'espace économique européen et de la Suisse le formulaire A1 attestant de l'affiliation du salarié au régime de sécurité sociale du pays d'origine. • Pour les entreprises étrangères hors UE mais liées à la France par un accord bilatéral de sécurité sociale : le certificat attestant de l'affiliation du salarié au régime de sécurité sociale du pays d'origine. <p>Et, dans tous les cas, lorsque la législation du pays d'origine le prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire et mentionnant que le sous-traitant est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes ; OU • un document équivalent ; 	<p>Cette obligation s'applique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • au maître de l'ouvrage à l'égard de l'entreprise contractant le marché, • l'entreprise principale vis-à-vis de son sous-traitant ou d'une entreprise d'intérim, • tout sous-traitant vis à vis de son propre sous-traitant ou d'une entreprise d'intérim entend par cocontractant le contractant direct (n-1)

<p>Lorsque le maintien au régime d'origine n'est pas possible, en l'absence d'une convention bilatérale de Sécurité sociale notamment, l'entreprise étrangère doit cotiser en France et justifier de son affiliation. Dans ce cas, l'organisme compétent est l'Urssaf de Strasbourg. L'entreprise doit alors être en mesure de produire le même document (attestation sécurisée) qu'une entreprise établie en France, avec la vérification du code sécurité (il convient de conserver l'accusé de validation généré par le site URSSAF dans votre dossier).</p> <p>La ou le(s) copie(s) de(s) déclaration(s) de détachement ;</p> <p>Cette copie doit être tenue :</p> <ul style="list-style-type: none"> • À disposition soit dans l'établissement, soit sur chaque chantier ou lieu de travail distinct. * • Annexé au registre du personnel <p>Vérifier la désignation d'un représentant de l'entreprise sur le territoire national et contrôler la transmission du certificat de détachement à l'unité territoriale compétente avant le début du détachement.</p> <p><i>Article L. 1262-2-1. - I. du code du travail</i></p>	<p>A défaut de remise d'une copie de la déclaration de détachement par son cocontractant (« niveau N - 1 »), le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre concerné doit adresser une déclaration de détachement spécifique, dite subsidiaire, à l'inspection du travail.</p> <p>Cette déclaration, dont le modèle a été fixé par arrêté, doit être adressée dans les 48 h suivant le début du détachement. Depuis le 1er janvier 2018, elle est obligatoirement dématérialisée.</p> <p>La désignation du représentant doit se faire en Français, par écrit et par l'employeur.</p> <p>L'entreprise "accueil" des salariés détachés aura désormais l'obligation d'annexer les déclarations de détachement à son registre du personnel. Il s'agira donc, selon le cas pour le Maître de l'Ouvrage, l'entreprise principale ou l'entreprise utilisatrice en cas d'intérim, d'annexer à son registre unique du personnel les déclarations de détachements des salariés cocontractant, du sous-traitant ou de l'entreprise intérim.</p> <p>Si le nombre de salariés déclaré est inférieur au nombre de salariés présents sur le chantier, il convient d'interroger le cocontractant sur ces incohérences.</p>
Régularité fiscale	
<p>Pour les entreprises de l'Union Européenne : un document mentionnant son numéro individuel d'identification attribué en application de l'article 286 ter du code général des impôts. Il s'agit du numéro de TVA intracommunautaire.</p> <p>Si l'entreprise n'est pas établie dans l'Union européenne, le cocontractant doit lui demander les coordonnées de son représentant fiscal en France.</p>	

Surveillance médicale	
Attestation de suivi médical antérieur reconnu équivalent pour entreprise établie dans l'UE. Si "non" ou si entreprise non établie dans l'UE : examen médical obligatoire en France avant la prise de poste.	
Déclarer un accident de travail dans les 48 heures auprès de la DDTES du lieu de survenance.	
Caisse de congés payés du BTP	
Vérification de l'affiliation obligatoire de l'entreprise établie hors E.E.E. Vérification obligatoire de l'entreprise établie dans l'E.E.E. <i>Hors entreprise originaire d'Allemagne, des Pays-Bas, d'Autriche.</i> <i>Hors "équivalence des droits à congés" accordées dans le pays d'origine.</i>	
Vérification du paiement des amendes administratives	
L'attestation sur l'honneur par le cocontractant qu'il s'est acquitté, le cas échéant, du paiement des amendes éventuelles prévues par le Code du travail. Cette attestation comporte les nom, prénom, raison sociale de l'entreprise et la signature de son représentant légal.	

ANNEXE N°4 : maître d'ouvrage - titulaire du marché/entreprise principale.
Formalités obligatoires si vous êtes avisés de situations de travail illégal ou d'infraction aux obligations de votre cocontractant.

Les formalités sont à réaliser en lettre recommandée avec accusé de réception

Article R. 8222-2 du code du travail.

- **Solidarité financière**

Informé par écrit par un agent de contrôle un syndicat ou une association professionnelle ou une institution représentative du personnel d'une situation de travail illégal d'un cocontractant, d'un sous-traitant ou d'un subdélégué

Vous devez :

Mettre en demeure immédiatement votre cocontractant de faire cesser la situation irrégulière et informer l'agent de contrôle de ces démarches et des mesures prises sous peine d'être tenu solidairement responsable

Article L. 8222-5 du code du travail

Vous risquez de voir votre solidarité financière engagée impôts, taxes, rémunération.. et votre responsabilité au titre du recours sciemment - 3 ans d'emprisonnement 45 000 € d'amende

- **Conditions de travail**

Informé par écrit par un agent de contrôle d'une infraction aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables au salarié d'un sous-traitant direct ou indirect en matière de conditions de travail et rémunération notamment

Vous devez :

Article L. 8281-1 du code du travail

En cas de d'infraction (santé sécurité, non paiement du salaire minimum, durée du travail...) Enjoindre sous 24 heures votre cocontractant de faire cesser la situation irrégulière et informer l'agent de contrôle de ces démarches et des mesures prises

Votre solidarité financière peut être engagée pour pouvoir à l'hébergement des salariés.
Une sanction pénale :
amende pouvant atteindre 1500 euros
Si PSI, suspension de celle-ci

ANNEXE N°5 - modèle : la liste nominative des salariés étrangers soumis à autorisation de travail en France

**LISTE NOMINATIVE DES SALARIÉS ÉTRANGERS SOUMIS À
AUTORISATION DE TRAVAIL EN FRANCE¹**

(Article D8254-2 du code du travail)

Je soussigné(e) en qualité de, agissant au nom et pour le compte de la société, titulaire du pouvoir d'engager la société aux fins de la présente attestation, statutairement ou par délégation,

Déclare sur l'honneur que notre entreprise emploie à ce jour au moins un salarié soumis à autorisation de travail en France.

Conformément à l'article D8254-2 du Code du Travail, vous trouverez ci-joint une liste nominative de ces salariés établie à partir du registre du personnel de mon entreprise.

Je m'engage à tenir à jour cette liste et à la transmettre aux donneurs d'ordres dès sa modification.

Nom	Prénom	Date d'embauche	Nationalité	Type de titre de séjour ²	N° du titre de séjour ³

Déclare sur l'honneur que notre entreprise n'emploie pas à ce jour au moins un salarié soumis à autorisation de travail en France.

Je m'engage à transmettre aux donneurs d'ordres cette liste si mon entreprise venait à employer un ou des salarié(s) étranger(s)

Fait à le/...../.....,

Pour valoir et servir ce que de droit.

Signature : (précédée du Nom, Prénom et de la qualité du signataire et cachet de l'entreprise)

¹ Liste à remettre à la conclusion du contrat et tous les six mois jusqu'à la fin du contrat et dès l'embauche d'un nouveau salarié étranger. (D8254-4 du code du travail)

² Type du titre valant autorisation de travail. Exemple : Carte de séjour temporaire, Carte de résident, Autorisation provisoire de séjour, etc.

³ Numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.

ANNEXE N°6 - modèle : attestation délivrée par la Caisse qui doit être contrôlée par les maîtres d'ouvrage dans le cadre des marchés publics de travaux



Code sécurité :

X XXX XXX

La vérification de l'authenticité et de la validité de ce document s'effectue sur www.cibtp-attestation.fr

XXX XXX

XX XXXXXXXXXXXX

XXXXX XXXXXXXX

CERTIFICAT ATTESTANT LE RESPECT DES OBLIGATIONS RELATIVES AUX CONGES PAYES ET AU CHOMAGE-INTEMPERIES

(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 des contrats de la commande publique)

Identification de l'entreprise

Dénomination sociale : Xxx xxx

Adresse ou siège social : xxxxxxxxxxxxxxxx
xxxxxxxxxxxxxxxxxx

SIREN : xxxxxxxx

Numéro d'adhérent : 00xxxxx

Je soussigné, _____ Directeur de la CIBTP-Caisse du Sud-Ouest, dont relève l'entreprise pour les cotisations obligatoires relatives aux congés payés et au chômage-intempéries, atteste, conformément à l'article L.2141-2 du code de la commande publique, que l'entreprise est en situation régulière vis-à-vis de la caisse:

- en ce qui concerne les déclarations exigibles servant à l'assiette des cotisations de congés payés et des cotisations de chômage-intempéries,
- en ce qui concerne le paiement desdites cotisations exigibles à la date de délivrance de ce document.

TOULOUSE, le
LE DIRECTEUR,

Le présent certificat ne préjuge pas de l'exactitude des bases sur lesquelles il a été établi.



**PRÉFET
DE LA HAUTE-
GARONNE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*