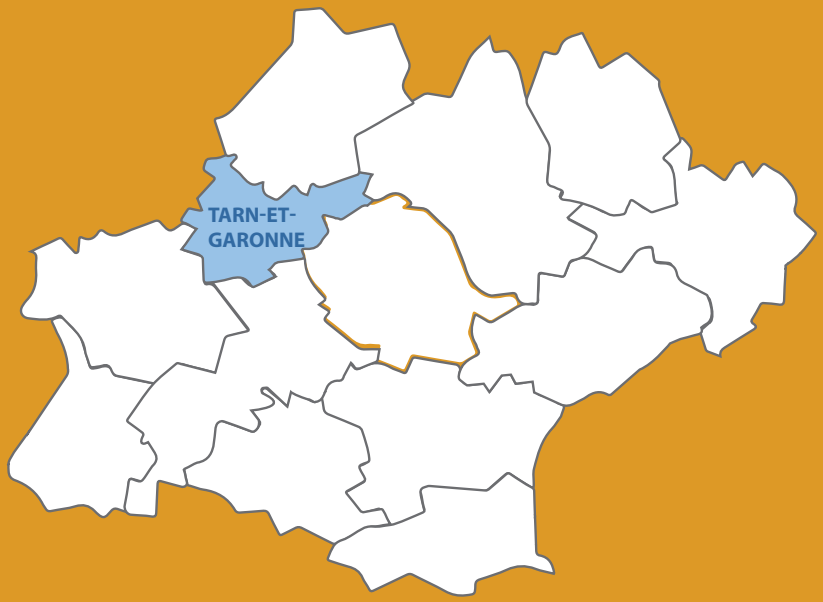
MAITRES D'OUVRAGE

Contre le travail illégal

Votre responsabilité

Vos moyens d'agir



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET
DE LA RÉGION
LANGUEDOC-
ROUSSILLON-
MIDI-PYRÉNÉES

1

Sous-traitance

Les conditions d'une sous-traitance légale : les objectifs doivent être précisés (complément de capacité ou spécialité) ; le sous-traitant doit avoir la maîtrise de son personnel, de son encadrement ; de son outillage, de son approvisionnement et une technicité démontrée ; le prix de la prestation doit être proportionnel à la part des travaux sous-traités.

Vous devez

- Agréer chaque sous-traitant
- Vérifier que la sous-traitance est légale
- Vérifier la régularité de la sitution de chaque sous-traitant, soit directement (co-contractant), soit indirectement (grâce à l'agrément)
- Vérifier l'absence d'emploi d'étrangers non autorisés à travailler

Vous pouvez

- Exiger la production de chaque contrat de sous-traitance
- Enquêter sur la capacité à faire
- Introduire une clause de pénalisation dans la convention de marché
- Exiger les justificatifs : d'immatriculation, d'affiliation, de déclaration de salaires, de paiement des cotisations et impositions : aux répertoires d'entreprises, aux organismes de sécurité sociale, à la caisse des congés payés et d'intempéries, au fisc
- Vérifier l'authenticité des documents auprès des organismes
- Vérifier l'existence d'un contrat d'assurance apportant une garantie décennale
- Contrôler l'accès des chantiers (via la coordination sécurité protection de la santé (CSPS)
- Vérifier auprès de l'union des Caisses de France (Caisse Congés payés et intempéries du BTP) que les salariés de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou d'un cocontractant d'un sous-traitant ont bien été déclarés et que leur carte d'indentification professionnelle ou une attestation leur a été délivrée. www.cartebtp.fr et cartebtp@cibtp.fr
- Demander à un salarié de vous présenter la carte d'identification professionnelle (*) ou l'attestation délivrée par l'Union des Caisses

(*) A ce jour, pas d'obligation de présenter la carte professionnelle. En attente de l'arrêté ministériel.

Vous risquez

- En cas de travail dissimulé, votre manque de vigilance peut engager votre solidarité 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. (L 8222-2 du CT)
- Les infractions de prêt illicite de marchandage se doublent le plus souvent de travail dissimulé et votre solidarité financière se trouve donc 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 encourriez les mêmes sanctions pénales et civiles que les entreprises fautives (L 8221-1 et L 8224-1).
- Pour l'emploi d'étrangers sans titre, de la même façon, suivant le degré de négligence, vous risquez la solidarité financière, voire les sanctions pénales et civiles, en cas de « recours sciemment » (L 8254-2 et L 8256-2)

Si vous êtes averti par un organisme de contrôle

Vous devez

Réagir et rendre compte, sous peine d'être tenu solidairement responsable

Vous pouvez

Faire une injonction à l'entreprise suspectée

Si vous êtes maître d'ouvrage public : rompre le contrat

Vous risquez

De voir votre solidarité financière engagée (L 8222-5 et 6)

2

Prestation de service internationale

Les conditions d'une Prestation de Service Internationale légale : les salariés détachés travaillent habituellement pour cette entreprise et sont couverts par un régime de sécurité sociale ; l'entreprise étrangère ne doit pas avoir une activité habituelle, stable et durable en France ; le détachement s'entend pour une durée limitée ; les employeurs détachant des salariés en France sont soumis aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activités établies en France, en matière de législation du travail

Vous devez

- Vous assurer de la régularité de la situation de chacun de vos co-contractants étrangers
- Vérifier que l'entreprise est inscrite à un registre professionnel ou équivalent dans son pays d'installation
- Vérifier que l'entreprise adhère à la Caisse des Congés Payés en France ou dispose d'un système équivalent dans son pays
- Vérifier que les salariés détachés, dans le cas où ils seraient d'une autre nationalité, sont titulaires d'un titre de travail dans le pays d'installation de l'entreprise
- Vous faire remettre par votre co-contractant, avant le détachement, la déclaration et la désignation du représentant de l'entreprise détachant du personnel en France
- Vous assurer que votre co-contractant a bien adressé à l'Inspection du Travail la déclaration de détachement
- A défaut, vous êtes tenus de procéder vous-même à cette déclaration dans un délai de 48 heures avant le début de la prestation
- Prendre toutes les mesures nécessaires en matière de prévention des risques si une suspension de prestation de service internationale devait être prononcée par le DIRECCTE en cas de constat de manquements graves par l'entreprise étrangère

Vous pouvez

- Introduire une clause de pénalisation dans la convention de marché
- Exiger les justificatifs : d'immatriculation, d'affiliation, de déclaration de salaires, de paiement des cotisations et impositions : aux répertoires d'entreprises, aux organismes de sécurité sociale, à la caisse des congés payés et d'intempéries, au fic
- Contrôler l'accès des chantiers (via la coordination sécurité protection de la santé (CSPS)
- Vérifier auprès de l'union des Caisses de France (Caisse Congés payés et intempéries du BTP) que les salariés de votre cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou d'un cocontractant d'un sous-traitant ont bien été déclarés et que leur carte d'indentification professionnelle ou une attestation leur a été délivrée. www.cartebtp.fr et cartebtp@cibtp.fr
- Demander à un salarié de vous présenter la carte d'identification professionnelle ou l'attestation délivrée par l'Union des Caisses

Vous risquez

- Votre défaut de vigilance quant aux déclarations de détachement des salariés employés par vos co-contractant et leurs sous-traitants directs ou indirects à la nomination d'un représentant en France de l'entreprise pratiquant la PSI, vous expose aux mêmes sanctions administratives (R 8115-1 à 5)
- Votre défaut de vigilance et de diligence vous expose également aux paiements des salaires et à la prise en charge de l'hébergement des salariés étrangers en cas de manquements graves constatés par un agent de contrôle
- Votre responsabilité pénale et civile pourrait être engagée en cas de constat d'une prestation de service internationale illicite

Si vous êtes averti par un organisme de contrôle

Vous devez

Réagir et rendre compte, sous peine d'être tenu solidairement responsable

Vous pouvez

Faire une injonction à l'entreprise suspectée suite à un constat d'infraction (Santé sécurité, salaire minimum, durée du travail, travail temporaire, caisse des congés payés, hébergement

Rompre le contrat de prestation de service en cas de non régularisation

Vous risquez

Votre solidarité financière peut être engagée pour pourvoir aux salaires et à l'hébergement des salariés.

Des sanctions administratives

Une suspension de la prestation de service

Les organismes de contrôle

La lutte contre le travail illégal est coordonnée par le Procureur de la république et par le Préfet de l'Hérault, au sein du comité départemental anti-fraudes (CODAF) : sont associés à cette action les services et organismes suivants : DIRECCTE, Douanes, DRFIP, DREAL contrôle des transports terrestres, Gendarmerie, MSA, Pôle emploi, Police aux frontières, Police direction de la sécurité départementale, Préfecture direction de l'immigration et de l'insertion et direction de la protection de la population, Services fiscaux, URSSAF

L'échelle des sanctions

Le travail illégal peut déclencher des sanctions nombreuses : pénales, administratives, redressements et pénalités de retard, solidarité financière.
Le législateur a alourdi récemment les peines encourues : de 2 à 5 ans de prison ; de 15 à 45 000 euros d'amende (225 000 pour la personne morale).
Les juges du tribunal correctionnel de Montpellier ont condamné le 5 janvier 2015 un entrepreneur de maçonnerie à 6 mois de prison ferme et 30 000 euros d'amende

DIRECCTE LRMP
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées
Unité Départementale du Tarn-et-Garonne
Résidence Marcel Pagnol
16, rue Louis Jouvet
82000 MONTAUBAN Cedex
Unité régionale d'appui et de contrôle travail illégal : lrmp.ucrti@direccte.gouv.fr
www.languedoc-roussillon-midi-pyrenees.direccte.gouv.fr

Directeur de publication : DIRECCTE LRMP - Mise en page : Communication de la Direccte LRMP - Avril 2016 - crédit photo : Fotolia