



SOUS-TRAITANCE & TRAVAIL ILLÉGAL : MISE A JOUR DE LA CHARTE BTP DE BONNES PRATIQUES

L'essentiel

En 2005, le président de la Fédération Nationale des Travaux Publics signait avec le Ministre délégué à l'emploi un protocole visant à renforcer la lutte contre le travail illégal dans notre secteur d'activité. Sous l'égide de la Délégation Interministérielle à la Lutte contre le Travail Illégal (DILTI), deux documents relatifs à la prévention et à l'information en matière de sous-traitance avaient été rédigés :

- une charte à portée générale informant les entreprises des bonnes pratiques à suivre pour sécuriser leurs contrats de sous-traitance,
- un document sous forme de questions/réponses détaillant la réglementation applicable, assorti d'un lexique précis.

Ces deux documents viennent d'être mis à jour en 2010 afin de prendre en compte les nombreuses réformes législatives intervenues depuis lors en matière de lutte contre le travail illégal. La FNTF a largement contribué à ces travaux de suivi, entrepris à compter de mai 2009 sous l'égide de la Direction Générale du Travail (DGT) qui a repris les compétences de la DILTI en matière de travail illégal.

La sous-traitance étant une pratique fréquemment utilisée par la profession, il est important qu'elle se réalise en toute légalité et que les acteurs économiques y ayant recours soient informés des éventuels risques encourus en cas de non respect de la loi.

La présente *Informations* contient la charte de bonnes pratiques mise à jour, complétée par des tableaux récapitulatifs des sanctions pénales, civiles et administratives encourues en matière de travail illégal.

Le document questions/réponses fera l'objet d'une *Informations* ultérieure.

Le présent Bulletin d'Informations annule et remplace le SOCIAL n° 57 et le MARCHES n°24 du 22 novembre 2005.

Contact : Sabine AYRAUD – Mail : ayrauds@fntp.fr – Tél. : 01 44 13 32 33

Karine DUFOUR - Mail : dufourk@fntp.fr - Tél. : 01 44 13 31 25

TEXTES DE REFERENCE :

POUR LE MAITRE D'OUVRAGE

Vous passez commande pour la construction ou la rénovation d'un bâtiment ou d'un ouvrage de génie civil et êtes, de ce fait, à l'origine du processus de sa réalisation. Vous faites appel à un ou plusieurs entrepreneurs principaux et vous devez agréer leurs sous-traitants éventuels.

Votre responsabilité peut être engagée pénalement, civilement ou administrativement :

- pénalement en cas de recours par personne interposée au travail dissimulé et/ou pour emploi de travailleurs étrangers en situation irrégulière ;
- civilement, sous certaines conditions, au paiement solidaire de sommes dues à l'URSSAF, à l'administration fiscale et au salarié en situation de travail illégal, par une des entreprises auxquelles vous avez fait appel ;
- administrativement, en cas de travail illégal, par la suppression du bénéfice des aides et des subventions publiques ainsi qu'au paiement solidaire de contributions financières, notamment la contribution spéciale de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII).

Vous devez

- **accepter** chaque sous-traitant et agréer les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance (*loi du 31 décembre 1975, art. 3*) ;
- **enjoindre** l'entrepreneur principal de mettre fin immédiatement à la situation de travail illégal dès qu'elle est portée à votre connaissance. Exiger la preuve de la cessation de la situation délictuelle (*arts. L. 8222-5 et L. 8222-6 du code du travail*).

Vous pouvez

- **demander** à l'entrepreneur principal de vous communiquer le ou les contrats de sous-traitance (*loi du 31 décembre 1975, art. 3*).

Bonnes pratiques

- **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 marché ou du lot dont il est titulaire.
- **vérifiez** que l'entrepreneur principal aura la capacité humaine et technique d'exécuter la prestation demandée dans les délais fixés.
- **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.
- **vérifiez**, avant de choisir une entreprise, qu'elle est bien inscrite au registre obligatoire relevant de son activité
- **préconisez** l'identification des salariés employés sur le chantier, notamment par le port d'un badge.

- **assurez-vous** que les affichages obligatoires ont été effectués sur le chantier : raison sociale et adresse des parties (maître d'ouvrage, entreprise(s) principale(s) et sous-traitant(s)).
- **informez-vous**, en cas de doute, auprès de l'inspection du travail.

POUR L'ENTREPRENEUR PRINCIPAL

Vous confiez, en tant que donneur d'ordre et sous votre responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant, tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou d'une partie du marché public conclu avec le maître d'ouvrage (loi du 31 décembre 1975, art. 1).

Votre responsabilité peut être engagée pénalement, civilement ou administrativement :

- pénalement en cas de recours direct ou par personne interposée au travail dissimulé et/ou à l'emploi de travailleurs étrangers en situation irrégulière, de prêt illicite de main d'œuvre ou de marchandage ;
- civilement, sous certaines conditions, au paiement solidaire de sommes dues à l'URSSAF, à l'administration fiscale et au salarié en situation de travail illégal, par une des entreprises auxquelles vous avez fait appel ;
- administrativement, en cas de travail illégal, par la suppression du bénéfice des aides et des subventions publiques ainsi qu'au paiement solidaire de contributions financières, notamment la contribution spéciale de l'OFII.

Vous devez

- **déclarer** vos sous-traitants au maître d'ouvrage, les faire agréer et leur fournir une garantie de paiement (*loi du 31 décembre 1975, art. 3*).
- **vous faire remettre** par le sous-traitant, avant le début de la prestation, puis tous les 6 mois, les documents obligatoires attestant de son existence, de la régularité de sa situation et celle de son personnel (*art. L. 8222-1 et D. 8222-5, L. 8254-1 et D. 8254-2 du code du travail*).
- **tenir à la disposition** des agents de contrôle une copie du contrat de sous-traitance ou ce qui en tient lieu (devis ou bon de commande) ainsi que des documents et attestations fournis lors de la conclusion du contrat (*art. L. 8271-9 du code du travail*).
- **communiquer** vos contrats de sous-traitance au maître d'ouvrage lorsque celui-ci en fait la demande (*loi du 31 décembre 1975, art. 3*).

Bonnes pratiques

- **faites établir** un devis précis avant le début des travaux.
- **vérifiez** que votre sous-traitant aura la capacité humaine et technique d'exécuter la prestation demandée dans les délais fixés.

- **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.
- **vérifiez**, avant de choisir un sous-traitant, qu'il est bien inscrit au registre obligatoire relevant de son activité.
- **soyez vigilant** : la prestation ne doit pas constituer une opération de prêt exclusif de main-d'œuvre organisé dans un but lucratif.
- **concluez** un contrat de sous-traitance indiquant avec précision le contenu de la prestation, qui peut être matérielle ou intellectuelle, le prix et le délai de réalisation. Utilisez, à cette fin, le contrat type de sous-traitance du BTP (version 2005).
- **exigez** de votre sous-traitant qu'il obtienne votre autorisation avant de sous-traiter lui-même.
- **préconisez** l'identification des salariés employés sur le chantier, notamment, par le port d'un badge.
- **affichez** sur le chantier votre raison sociale et votre adresse et exigez du sous-traitant qu'il fasse de même.
- **indiquez** au sous-traitant établi à l'étranger qu'il a l'obligation d'adresser une déclaration de détachement à l'inspection du travail avant le début de sa prestation et que ses salariés sont soumis, pour la durée de la prestation, à la législation française.
- **informez-vous**, en cas de doute, auprès de l'inspection du travail et de vos organisations professionnelles.

POUR LE SOUS-TRAITANT

Vous agissez en toute indépendance en conservant l'initiative de vos décisions, la gestion de votre activité et la direction de votre personnel.

Votre responsabilité peut être engagée pénalement, civilement ou administrativement :

- pénalement en cas de travail dissimulé et/ou d'emploi de travailleurs étrangers en situation irrégulière, de prêt illicite de main-d'œuvre ou de marchandage ;
- civilement en tant qu'employeur de votre salarié en situation de travail illégal ;
- administrativement, en cas de travail illégal, par la suppression du bénéfice des aides et des subventions publiques.

Vous pouvez faire appel à un ou plusieurs sous-traitants : vous devenez alors entrepreneur principal (reportez-vous alors à la page précédente pour vos obligations, responsabilités et bonnes pratiques).

Vous devez

- **remettre** à votre donneur d'ordre, avant le début de la prestation, puis tous les 6 mois, les documents obligatoires attestant de votre existence, de la régularité de votre situation et celle de votre personnel (*art. L. 8221-1 et D. 8222-5, L. 8254-1 et D. 8254-2 du code du travail*).

SI VOUS N'ETES PAS ETABLI EN FRANCE, VOUS DEVEZ

- **remettre** à votre donneur d'ordre, avant le début de la prestation, les documents obligatoires attestant de votre existence, de la régularité de votre situation et celle de votre personnel, établis en français (*art. L. 8222-4 et D. 8222-7, L. 8254-1 et D. 8254-2 du code du travail*).

- **adresser** une déclaration préalable de détachement de salariés à l'inspection du travail (*art. R. 1263-3 du code du travail*).

- **respecter** la législation française, notamment en ce qui concerne la rémunération minimale, la durée du travail, l'hygiène et la sécurité au travail (*art. L. 1262-4 du code du travail*).

ET, SI VOUS ETES ETABLI EN DEHORS DE L'UNION EUROPEENNE, VOUS DEVEZ

- **solliciter et obtenir** des autorisations provisoires de travail pour vos salariés non communautaires ainsi que, pendant la période transitoire, pour vos salariés bulgares et roumains (*art. L. 5221-2 du code du travail*).

Bonnes pratiques

- **établissez**, avant le début des travaux, un devis et concluez un contrat de sous-traitance indiquant avec précision le contenu de la prestation à réaliser, le prix et le délai de réalisation. Utilisez, à cette fin, le contrat type de sous-traitance du BTP (version 2005).

- **soyez vigilant** : la prestation peut être matérielle ou intellectuelle. Elle ne doit pas constituer une opération de prêt exclusif de main-d'œuvre organisé dans un but lucratif. La rémunération doit être forfaitaire. Vous continuez d'exercer une autorité directe sur votre personnel pendant la durée de la prestation.

- **ayez** à tout moment en votre possession une copie de votre contrat de sous-traitance à fournir aux autorités de contrôle

- **indiquez** sur les devis et factures votre numéro d'inscription aux registres obligatoires relevant de votre activité.

- **demandez l'autorisation** à l'entrepreneur principal de recourir à un sous-traitant.

- **facilitez** l'identification des salariés employés sur le chantier, notamment par le port d'un badge.

- **vérifiez** sur le chantier, l'affichage de votre raison sociale et de votre adresse.

- **informez-vous**, en cas de doute, auprès de l'inspection du travail et de vos organisations professionnelles.

TABLEAU RECAPITULATIF DES SANCTIONS PENALES ENCOURUES EN MATIERE DE TRAVAIL ILLEGAL

RESPONSABILITE PENALE POUR TRAVAIL ILLEGAL

Travail dissimulé L. 8221-1 CT ¹	Emploi irrégulier d'étranger sans titre L. 8251-1 CT	Marchandage L. 8231-1 CT	Prêt illicite de main-d'œuvre L. 8241-1 CT
<p>Emprisonnement : 3 ans Amende : 45 000 € L. 8224-1 CT</p> <p>Personne morale : 225 000 €²</p> <p><u>si victime est un mineur :</u></p> <p>Emprisonnement : 5 ans Amende 75 000 € L. 8224-2 CT</p>	<p>Emprisonnement : 5 ans Amende : 15 000 € (par étranger concerné) L. 8256-2 alinéa 1 CT</p> <p>Personne morale : 225 000 €</p> <p><u>si délit en bande organisée :</u></p> <p>Emprisonnement : 10 ans Amende : 100 000 € L. 8256-2 alinéa 2 CT</p>	<p>Emprisonnement : 2 ans Amende : 30 000 € L. 8234-1 alinéa 1 et L. 8243-1 CT</p> <p>Personne morale : 150 000 €</p>	
<p>Peines complémentaires (personnes physiques)</p> <ul style="list-style-type: none"> • publication, affichage • confiscation des outils, machines, véhicules et produits • interdiction d'exercer l'activité professionnelle (5 ans au +) • exclusion des marchés publics (5 ans au +) • interdiction des droits civiques, civils et de famille • interdiction du territoire français (5 ans au +) 		<p>Peines complémentaires (personnes physiques)</p> <ul style="list-style-type: none"> • publication, affichage • interdiction d'exercer l'activité professionnelle pendant 2 à 10 ans. 	
<p>Peines complémentaires (personnes morales)</p> <ul style="list-style-type: none"> • affichage, publication, fermeture, dissolution, exclusion des marchés publics • interdiction d'exercer l'activité, placement sous surveillance judiciaire • confiscation des outils, machines, véhicules et produits 			
<p>A savoir : le fait d'avoir recours sciemment à des travailleurs indépendants ou des salariés d'un sous-traitant qui exercent leur activité dans un lien de subordination permanente s'analyse comme du prêt illicite de main d'œuvre et/ou de la dissimulation de salariés. L. 8221-6 CT</p>			

¹ Les articles cités renvoient au code du travail.

² Les peines indiquées sont des maxima.

TABLEAU RECAPITULATIF DES SANCTIONS CIVILES, ADMINISTRATIVES & DE LA SOLIDARITE FINANCIERE ENCOURUES EN MATIERE DE TRAVAIL ILLÉGAL

RESPONSABILITE CIVILE ET SANCTIONS ADMINISTRATIVES	
Travail dissimulé : L. 8221-1 CT³	Emploi irrégulier d'étranger : L. 8251-1 CT
<ul style="list-style-type: none"> - évaluation forfaitaire des rémunérations dues, correspondant à six fois la rémunération mensuelle minimale pour le calcul des cotisations et contributions de sécurité sociale : L. 242-1-2 CSS⁴ ; - annulation du bénéfice des réductions et des exonérations de cotisations de sécurité sociale : L. 133-4-2 CSS ; - annulation du bénéfice des réductions et des exonérations de cotisations de sécurité sociale au titre des rémunérations versées aux salariés du donneur d'ordre, en cas de complicité avec son sous-traitant d'un délit de travail dissimulé , pour chacun des mois au cours desquels la complicité est constatée: L. 133-4-5 CSS ; - exclusion de toute mesure de réduction ou d'exonérations de cotisations de sécurité sociale et de minoration de l'assiette de ces cotisations aux rémunérations réintégrées dans cette assiette : L. 242-1-1 CSS ; - refus d'octroi par l'autorité administrative des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle pendant 5 ans : L. 8272-1 CT. 	<ul style="list-style-type: none"> - En cas de rupture de la relation de travail, versement d'une indemnité forfaitaire égale à un mois de salaire. - contribution spéciale OFII : L. 8253-1 CT - contribution forfaitaire «frais de réacheminement» L. 626-1 CESEDA⁵. - refus d'octroi par l'autorité administrative des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle pendant 5 ans : L. 8272-1 CT.
SOLIDARITÉ FINANCIÈRE	
Travail dissimulé : L. 8221-1 CT	Emploi irrégulier d'étranger : L. 8251-1 CT
<p>Les maîtres d'ouvrage et les entrepreneurs principaux peuvent être tenus solidairement avec leur(s) sous-traitant(s), et sous certaines conditions, au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par celui-ci, en cas de travail dissimulé, ainsi qu'au paiement des contributions financières, notamment la contribution spéciale OFII dont le montant correspond à 1 000 fois le taux du minimum garanti (soit 3 310 € au 1^{er} juillet 2009), par étranger concerné, en cas d'emploi d'étranger(s) sans titre de travail. Art. L. 8222-2 et L. 8254-2 CT</p>	

³ Les articles cités renvoient au code du travail

⁴ Code de la sécurité sociale

⁵ Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

ADRESSES ET NUMEROS UTILES

Pour plus d'informations, il convient de consulter les questions/réponses sur la sous-traitance sur le site de la FNTP mais aussi sur les sites publics suivants :
www.travail.gouv.fr/espaces/travail
www.budget.gouv.fr

Pour déposer une demande d'autorisation provisoire de travail, adressez-vous à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du lieu d'intervention ou de première intervention, ou auprès de la Préfecture.

Pour effectuer la déclaration de détachement de salariés, adressez-vous à l'inspecteur du travail compétent en contactant la DDTEFP du lieu d'intervention ou de première intervention.

Pour connaître les coordonnées des DDTEFP, allez à l'adresse suivante :
www.travail-solidarite.gouv.fr/adresses-utiles/vos-interlocuteurs-en-regions

N. B. : les DDTEFP deviendront prochainement les unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) : cf. Décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009).

A SAVOIR :

Les services de l'Etat et des organismes de protection sociale compétents en matière de lutte contre le travail illégal et pouvant effectuer des contrôles sur les chantiers de bâtiment de travaux publics, se composent de :

- l'inspection du travail
- la police nationale
- la gendarmerie nationale
- la douane
- l'administration fiscale
- les URSSAF et la MSA