

LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL : ETES-VOUS EN REGLE ?



Jeudi 20 juin 2020 - 8h30 à 10h30
La Rive - LYON

Me Caroline BLANVILLAIN – c.blanvillain@aguera-avocats.fr
Me Philippe NUGUE – philippe.nugue@adamas-lawfirm.com



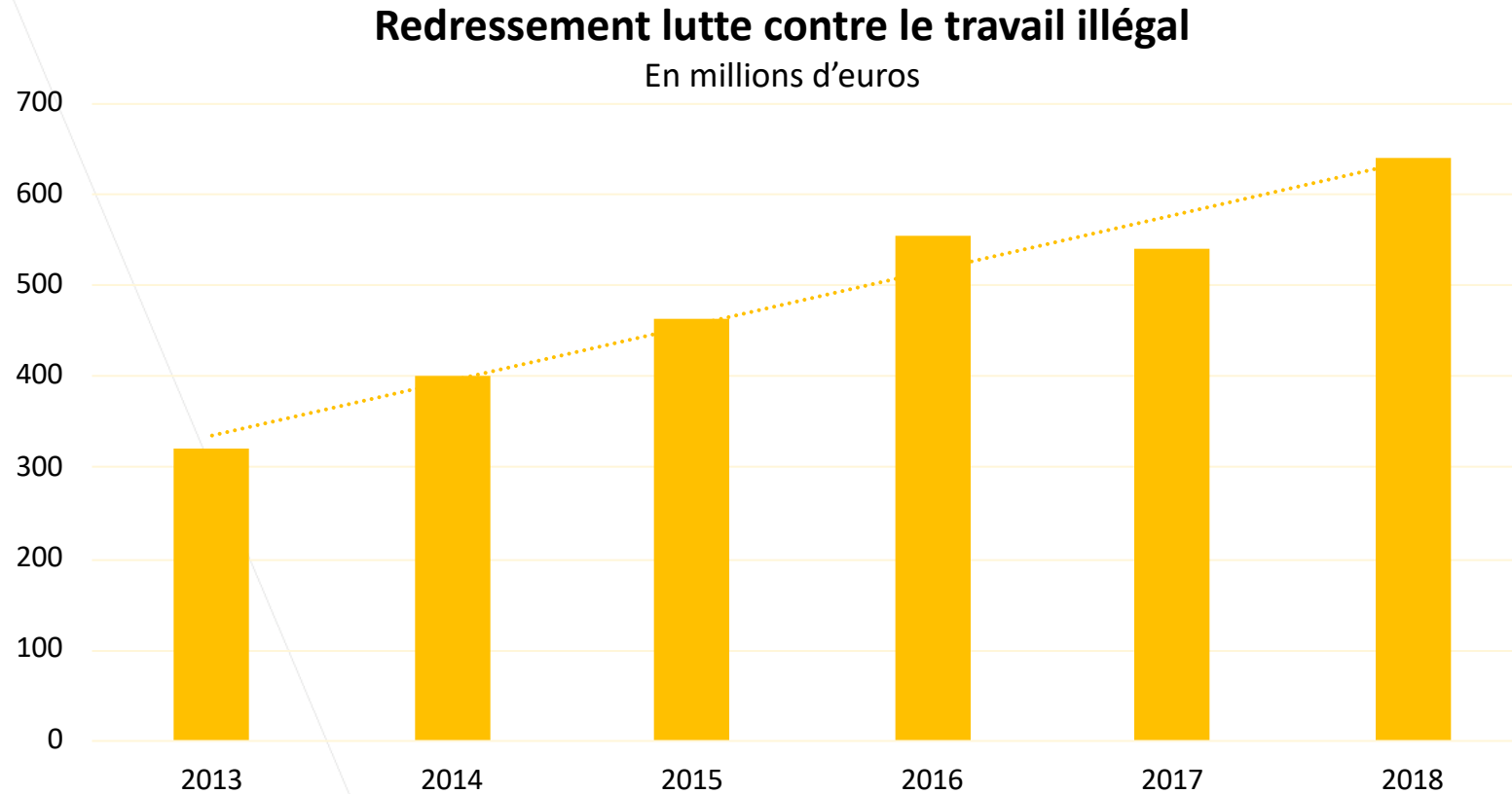
PLAN D'ACTION 2019 DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

- Priorité 1 : « *Lutter contre les fraudes aux détachements* »
- Priorité 2 : « *Combattre le travail illégal* »
- Plan d'actions 2019 : augmentation de 33 % des interventions par rapport à 2018



Chiffres de l'ACOSS

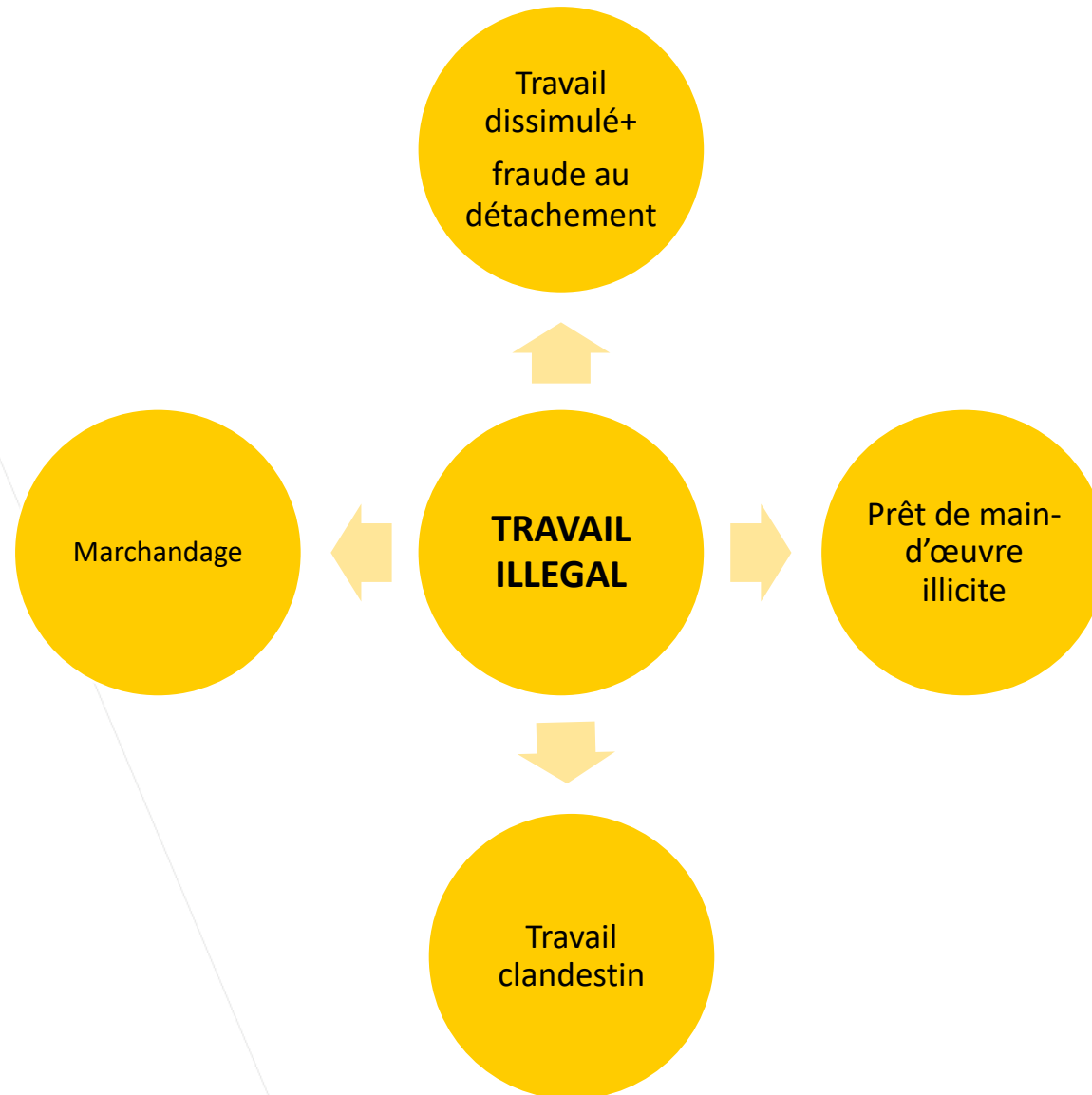
- 88 % des actions ciblées de lutte contre le travail dissimulé ont abouti à un redressement
- En 2018, ces actions ont permis de recouvrer 640,7 millions d'euros de redressements



- *« Cette bonne performance trouve son origine dans les modalités de détection des situations de fraude, l'amélioration des méthodes d'investigation et la professionnalisation des inspecteurs en charge de la lutte contre la fraude »*



LE TRAVAIL ILLEGAL : UNE NOTION PROTEIFORME



PROBLÉMATIQUES COURANTES : NOS RETOURS D'EXPÉRIENCE

La **profusion des contrôles** en matière de **lutte contre le travail illégal** a fait apparaître majoritairement les cas d'espèce suivants :

- irrespect de l'**obligation de vigilance** : défaut de présentation des documents requis en cas de contrôle de l'IT ou de l'URSSAF
- recours aux **travailleurs indépendants** : requalification en « *faux travailleurs indépendants* », problématique du « salariat déguisé »
- recours à **sous-traitants sous dépendance économique totale** : requalification en « *fausse sous-traitance* », problématique de l'exclusivité contractuelle
- recours à la **sous-traitance européenne ou étrangère et à leurs travailleurs détachés** : problématique de la « *fraude au détachement* », un axe prioritaire de contrôle relatif aux prestations de services internationales (cf. [D:\PRESENTATION M LAZAR 18 06 PSI et maîtres d'ouvrage - CPME 15 juin 2018.pdf](#)).



VIGILANCE DU MAITRE D'OUVRAGE OU DU DONNEUR D'ORDRE DANS LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

I - VIGILANCE DU MO/DO DANS LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

- 1 - Cadre de l'exercice de la vigilance
- 2 - Vos obligations de collecte et de conservation de documents
 - 2.1 En cas de cocontractant français
 - 2.2 En cas de sous-traitance européenne ou étrangère
- 3 - Risques encourus immédiatement même sans décision de justice
 - Risque URSSAF : Solidarité financière et perte des exonérations de cotisations
 - Risque de verbalisation pour recours à travail dissimulé

II - VIGILANCE SUPPLEMENTAIRE DU MO/DO DANS LA LUTTE CONTRE LA « FRAUDE AU DETACHEMENT »

- 1 - Cadre de l'exercice de l'obligation supplémentaire de vigilance en cas de salariés détachés
- 2 - Vos obligations supplémentaires de collecte et de conservation en cas de salariés détachés
 - Vos obligations impératives
 - Vos obligations conditionnelles

III – POUR SE PREMUNIR DES RISQUES ENCOURUS FAUTE D'OBTENTION DES DOCUMENTS REQUIS

- 1 - Risque administratif : Sanctions administratives et exclusions
- 2 - Risque pénal : Votre vulnérabilité face aux méthodes des agents de contrôle du fait de présomptions légales de culpabilité, en matière de travail dissimulé

Conclusions : les obligations de diligences complétant l'obligation de vigilance



I - VIGILANCE DU MO/DO DANS LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

1 - Cadre d'exercice de l'obligation de vigilance du donneur d'ordres : qui, et quand ?

- Débiteur de la vigilance :
- Le « Donneur d'ordre » :

*« Le donneur d'ordre est **celui qui confie la réalisation d'un ouvrage à une autre personne** ; il est à l'initiative des opérations de conception, d'élaboration, de fabrication, de mise en œuvre d'un ouvrage qu'il confie à un professionnel et dont il est le destinataire ou le bénéficiaire final. Cette personne peut être également désignée sous les termes de « maître d'ouvrage », « donneur d'ouvrage », « client », « bénéficiaire », « propriétaire », « acheteur » ou encore « commanditaire » de la prestation. Sont concernées par ce dispositif les particuliers ou les professionnels, personnes physiques ou personnes morales, de droit privé ou de droit public. » (circulaire N°DSS/SD5C/2012/186 du 16 novembre 2012 relative à l'attestation de vigilance).*



- **En cas de contrat \geq à 5 000 € HT** (art. R. 8222-1)
- **Obligation de vérification** :
 - Toute personne **vérifie** **lors de la conclusion d'un contrat** dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce, **et périodiquement [6 mois] jusqu'à la fin de l'exécution du contrat,** que son cocontractant s'acquitte des formalités obligatoires
- **Présomption de bonne foi** :
 - Cette personne est considérée comme ayant procédé aux vérifications nécessaires **si elle se fait remettre** par son cocontractant, **lors de la conclusion et tous les 6 mois** jusqu'à la fin de l'exécution de la prestation, un certain nombre de documents (art. D. 8222-5 ; D. 8222-7 et art. D. 8254-2)

=> Les modalités de cette vérification consiste en la collecte et la conservation de documents réglementairement définis



2 – VOS OBLIGATIONS DE COLLECTE ET CONSERVATION DE DOCUMENTS : Comment ?

2.1 - En cas de cocontractant français (art. D. 8222-5) :

- ❑ **extrait KBIS** (ou carte d'identification auprès du répertoire des métiers ou document comportant certaines mentions ou récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un CFE)
- ❑ **attestation de vigilance URSSAF (cf MODELE)** datant de moins de 6 mois, dont il faudra vérifier l'authenticité (n° d'authentification et conservation de la preuve de cette vérification)
- ❑ **liste des salariés étrangers** soumis à autorisation de travail (date d'embauche, nationalité, type et n° d'autorisation de travail) (art. D. 8254-2)



2.2 - En cas de sous-traitance européenne ou étrangère (art. D. 8222-7) :

- ❑ **document mentionnant le n° de TVA intracommunautaire** s'il est établi sur le territoire de l'UE ou numéro individuel d'identification, Si le cocontractant n'est pas tenu d'avoir un tel numéro, un document mentionnant son identité et son adresse ou, le cas échéant, les coordonnées de son représentant fiscal ponctuel en France ;
- ❑ **certificat A1 (formulaire cf. MODELE)** (salarié de l'UE maintenu au régime de sa législation nationale) **ou équivalent** (salarié hors UE relevant d'une convention internationale) ou attestation URSSAF française - (JURISPRUDENCE : Ass PL 6/11/2015 + **L.114-15-1** CSS, entrée en vigueur 1/04/2017)
- ❑ **équivalent d'un extrait KBIS** démontrant son immatriculation à un registre professionnel dans l'Etat d'origine (ou document comportant certaines mentions ou document de moins de 6 mois attestant demande immatriculation)
- ❑ **liste des salariés étrangers** soumis à autorisation de travail (date d'embauche, nationalité, type et n° d'autorisation de travail) (art. D. 8254-3)



3 – RISQUES ENCOURUS : En cas de contrôle : quels risques immédiats sans décision de justice ?

3.1 Risque URSSAF : SOLIDARITE FINANCIERE ET PERTE DES EXONERATIONS DE COTISATIONS

- **L.114-15-1 du CSS : amende de 3 311 € en 2018 (PMSS) : absence de A1 présenté en cas de contrôle**
- **Mise en jeu de la solidarité financière du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage** (*art. L. 8222-2*) en l'absence de présentation des documents listés précédemment.

le DO est tenu **solidairement avec celui qui a fait l'objet d'un procès-verbal pour délit de travail dissimulé** au :

- paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires, pénalités et majorations du au Trésor et aux organismes sociaux par son cocontractant
 - remboursement des aides publiques dont il a bénéficié
 - paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par lui (DO) à raison de l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet de la déclaration préalable à l'embauche et relatif à la délivrance du bulletin de paie.
- **Le DO est considéré comme le véritable employeur par l'URSSAF**
 - Refus de remise de l'attestation de vigilance.
 - Mise en demeure portant redressement des cotisations éludées (sur 5 ans max)
 - annulation des réductions générales de cotisations, etc...



3.2 RISQUE PENAL IMMEDIAT

- **Audition pénale libre par un agent de contrôle de la Direccte**

- **Risque de verbalisation par un agent de contrôle (Direccte, Urssaf...) pour délit de recours sciemment à une entreprise exerçant un travail dissimulé**
 - Peines principes encourues : Personne physique : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende ; personne morale : 225 000 euros d'amende.
 - Circonstance aggravante : infraction à l'égard de plusieurs personnes : 5 ans et 75 000 € d'amende / 375 000 € d'amende.
 - Peines complémentaires : exclusion des marchés publics, publication de la décision (automatique), fermeture provisoire de l'établissement.

- Effet immédiat de la verbalisation : perte du droit de délivrance de l'attestation de vigilance



II – VIGILANCE SUPPLEMENTAIRE DU MAITRE D'OUVRAGE OU DU DONNEUR D'ORDRE EN CAS DE DÉTACHEMENT DE SALARIES

1 – Cadre de mise en œuvre de l'obligation supplémentaire de vigilance

- Une réalité juridique née d'une volonté politique protectrice (ou protectionniste ?) du marché français au sein du marché unique de l'Union Européenne : conséquences : inflation réglementaire et inflation des contrôles en 4 ans, dans ce domaine particulier

- Maîtriser les notions de :
 - « Salaries détachés »
 - « détachement »



1.1 INFLATION DE LA RÉGLEMENTATION POUR RENFORCER LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE AU DÉTACHEMENT

- Loi « Savary », 10 juillet 2014
- Loi « Macron », 6 août 2015
- Loi « Travail », 10 août 2016
- **Directive européenne révisée 2018/957 du 28 juin 2018** concernant le détachement de travailleurs effectués dans le cadre d'une prestation de services : CETTE NOUVELLE DIRECTIVE NE S'APPLIQUE PAS AU SECTEUR DU TRANSPORT ;
- Déjà transposée en droit français : entrée en vigueur des nouvelles dispositions à compter du 30 juillet 2020.
- **Loi n° 2018-771 « Avenir Professionnel », 5 septembre 2018. TITRE III « Dispositions relatives à l'emploi » « chapitre III , relatif au détachement et à la lutte contre le travail illégal**
- **Décret d'application du 4 juin 2019**

OBJECTIF : Contrôler le recours à des cocontractants « résidents hors de France » ou dissuader ce recours ?



1.2 MAITRISER LES NOTIONS

- **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, **hors du territoire national, (*modification issue de la Loi du 5 septembre 2018*)** exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire d'un autre Etat que celui du pays d'envoi (L 1261- 3)

=> il est envoyé (détaché) par son employeur pour effectuer une mission temporaire pour son compte, dans un autre Etat de l'UE.

- **Détachement : cette notion recouvre en droit deux réalités, selon la réglementation concernée**

- **En droit de la sécurité sociale : par principe** (une option différente est possible), **le salarié détaché reste affilié au régime de sécurité sociale de son Etat d'origine (l'employeur n'a pas à cotiser à la sécurité sociale du pays d'envoi) si :**

- le détachement ne dépasse pas 24 mois
- le détachement ne se succède pas sur un même poste
- la société exerce, dans son Etat d'origine, une réelle activité (activité substantielle)
- l'employeur déclare et paie ses cotisations sociales dans son Etat d'origine.

= Tel est le principe



- **En droit du travail:** L' employeur qui détache ne peut pas continuer à appliquer dans ses rapports avec son salarié détaché la loi du pays d'envoi, dans ces trois situations (L 1262-1) :

« Un employeur établi hors de France peut détacher temporairement des salariés sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre cet employeur et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement.

Le détachement est réalisé :

1° Soit pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et le destinataire de la prestation établi ou exerçant en France ;

2° Soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ;

3° Soit pour le compte de l'employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire ».

- Il doit appliquer la loi française.
- Cependant, ce n'est pas **l'intégralité du code du travail français qu'il doit appliquer, mais seulement le «noyau dur» (par ex: durée du travail, montant du salaire, congés, etc.... , si :**
 - le détachement a une durée limitée (détachement temporaire)
 - l'activité en France n'est pas habituelle, stable et continue
 - le lien de subordination entre le salarié et l'employeur subsiste pendant le détachement
- **=> à défaut : la législation française s'applique.**



POINT SUR LE « DETACHEMENT LICITE » :

- Le cadre légal du détachement, par principe TEMPORAIRE, doit être respecté :
- **Une activité « réelle et substantielle »** doit être accomplie par le prestataire dans son pays d'origine (comparatif CA/IT R1263-1 III 4° // ATTESTATION SUR HONNEUR?)
- **Respect du droit du travail français « du noyau dur »** : Obligation de se conformer aux règles relatives au salaire minimum (légal et conventionnel), à la durée du travail, aux congés, etc.
- A COMPTER du 30 juillet 2020 : « A TRAVAIL EGAL, REMUNERATION EGALE »
- **Option** : preuve du maintien du paiement des cotisations sociales auprès de la SS du pays d'envoi (certificat A1 obligatoire) ou de paiement auprès de l'URSSAF d'ALSACE, en tant que firme étrangère



2. VOS OBLIGATIONS SUPPLEMENTAIRE DE COLLECTE ET DE CONSERVATION EN CAS DE DÉTACHEMENT DE SALARIES SUR LE TERRITOIRE FRANCAIS

2.1 VOS OBLIGATIONS IMPERATIVES

- ❑ **AVANT : Obtention de la copie de la déclaration de détachement** transmise par le prestataire à l'inspection du travail, par voie dématérialisée (service SIPSi).
En cas de défaillance de son prestataire, obligation pour le C. de la faire lui-même, à titre subsidiaire, sous 48h (via le service SIPSi).
NOUVEAUTE : depuis le décret du 4 juin 2019, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2019 :
Obtention de la copie de l'accusé de réception de la déclaration de détachement via le SIPSi

 - ❑ **AVANT : Obtention de la copie de la désignation conforme d'un représentant en France de l'entreprise européenne + vérification qu'elle contient toutes les mentions légales.**
NOUVEAUTE : depuis le décret du 4 juin 2019, entrée en vigueur le 1er juillet 2019 :
Déclaration du représentant en France via la déclaration de détachement

 - ❑ **Attestation sur l'honneur du paiement de sommes dues au titre d'éventuelles amendes administratives** (depuis loi du 5 septembre 2018 dite « Avenir Professionnel »)
- Les documents doivent être traduits



2.1 VOS OBLIGATIONS IMPÉRATIVES (SUITE)

- ❑ Obtention **par le Maître d'ouvrage** de la copie de la déclaration **de détachement** de chacun des **sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants** et des **entreprises de travail temporaire** avec lesquelles ils ont contractés.

Nouveauté depuis la loi « Avenir professionnel » :

- ***la déclaration de détachement et la désignation du représentant n'est plus obligatoire pour :***
 - ***les missions de courtes durées ou relatives à des évènements ponctuels pour certaines activités qui seront déterminées par arrêté (L 1262-6);***
 - ***en cas de détachement pour compte propre***
- ***un employeur peut demander un aménagement des modalités d'exécution de l'obligation de déclaration de détachement et de désignation d'un représentant.***



2.2 VOS OBLIGATIONS CONDITIONNELLES

1- Obligation d'affichages (L1262-4-5) sur le lieu de travail des informations sur la réglementation applicable aux salariés détachés.

- **Sur les chantiers où le MO à l'obligation de constituer un CISSCT** (opérations de plus de 10 000 hommes-jour et d'au moins 10 entreprises (bâtiment) ou 5 (génie civil).
- L'information :
 - porte notamment sur : libertés individuelles et collectives, droit de grève, discrimination, durée du travail et repos obligatoire, salaire minimum et paiement
 - doit être traduite dans l'une des langues officielles dans chacun des Etats d'appartenance.

2- Obligation de déclarer les accidents du travail (L1262-4 4° et R 1262-2), dans un délai de 2 jours ouvrables, à l'inspection du travail du lieu où s'est produit l'accident en cas :

- d'un détachement intragroupe ;
- d'un détachement réalisé dans le cadre d'un contrat conclu entre l'employeur et le destinataire de la prestation ;
- d'un contrat conclu avec une entreprise de travail temporaire.



III – RISQUES ENCOURUS

1. RISQUE ADMINISTRATIF

1.1. DES SANCTIONS ADMINISTRATIVES

1- Amendes administratives en cas de manquement aux obligations impératives et conditionnelles de vigilance en cas de « fraude au détachement » :

- **AVANT** : 2 000 € par salariés détachés (4 000 en cas de récidive) ; **sanctions aggravées depuis la Loi du 5 septembre 2018** : 4 000 € par salariés détachés (8 000 en cas de récidive)
- plafonnée à 500 000 € ;
- évaluation du montant en fonction des circonstances et gravité du manquement, comportement, charges et ressources de l'auteur.

2- Suspension de l'activité en cas de non respect de l'obligation de procéder à une déclaration de détachement dans les 48h en cas de défaillance du cocontractant :

- l'autorité administrative peut ordonner la suspension de l'activité par décision motivée ;
- pour une durée d'un mois, et au plus jusqu'à la régularisation de la situation par l'employeur, le donneur d'ordre ou le MO ;
- **cette sanction est cumulable avec l'amende administrative.**

L'activité du sous-traitant peut également être suspendu ce qui aura nécessairement un impact sur l'activité du C.



SANCTIONS ADMINISTRATIVES (SUITE) : EN CAS DE TRAVAIL DISSIMULE OU RECOURS À TRAVAIL DISSIMULE

3- Exclusion des contrats administratifs pour une durée ne pouvant excéder 6 mois : pour en déterminer la durée le Préfet tient compte de la nature, du nombre, de la durée de la ou des infractions relevées, du nombre de salariés concernés ainsi que de la situation économique, sociale et financière (R.8272-10; L8272-4 du Code du travail)

4- Suspension des aides : eu égard à la gravité des faits constatés et à la nature des aides sollicitées, l'autorité administrative peut refuser d'accorder sur une durée maximale de 5 ans, certaines aides publiques en matière d'emploi, de formation professionnelle et de culture à la personne faisant l'objet d'un PV pour travail illégal (L.8272-1 code du travail) ; ou même demander le remboursement de tout ou partie des aides publiques perçues au cours des 12 derniers mois.

5- Fermeture temporaire : l'autorité administrative peut également, ordonner par décision motivée la fermeture de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction, à titre temporaire, pour une durée maximale de 3 mois. Cette sanction peut être assortie d'une saisie de matériel, le cas échéant (L.8272-1 et suiv du code du travail).



1.2 EXCLUSIONS ET AUTRES SANCTIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF

- **1- Exclusion des marchés publics** peut constituer une peine complémentaire en cas de condamnation pénale (Article 131-39 5° du code pénal)
- **2- Exclusion de plein droit des procédures de passation** au sens du code de la commande publique (Article L.2141-4 du code de la commande publique). Sont exclues de plein droit de la procédure de passation des marchés les personnes qui ont été sanctionnées pour méconnaissance des obligations prévues aux articles L. 8221-1 du code du travail.
- **3- La résiliation pour faute du titulaire du contrat administratif** : les hypothèses dans le cadre desquelles l'Administration cocontractante pourra résilier le contrat avec le donneur d'ordre à titre de sanction sont détaillées dans le CCAG. Une mise en demeure doit être adressée au titulaire du marché par tout moyen sauf si les stipulations contractuelles écartent cette formalité préalable. Si aucune suite n'y est donnée la personne publique pourra résilier unilatéralement le marché (aujourd'hui codifiée à l'article L.2195-1 du code de la Commande publique)



2. SANCTIONS PENALES : VOTRE VULNÉRABILITÉ FACE AUX MÉTHODES DES AGENTS DE CONTRÔLE DU FAIT DE PRÉSUMPTIONS LÉGALES DE CULPABILITÉ

- Vos défauts de vérification pénalement répréhensibles :
- **L 8222-1 :**
- ***« toute personne vérifie lors de la conclusion du contrat > 5000 € en vue de l'exécution de la fourniture d'une prestation, et tous les 6 mois jusqu'à la fin du contrat, que son cocontractant s'acquitte des formalités mentionnés aux articles L 8221-3 et L 8221-5 »***
- ***Les modalités de vérification (COLLECTE DES DOCUMENTS OBLIGATOIRES) ont été précisées par décret et vous ont été présentées.***



PRÉSUMPTION LÉGALE DE CULPABILITÉ DE L'ARTICLE L 8221-3 DU CODE DU TRAVAIL

- Est **réputé** travail dissimulé par dissimulation d'activité, le fait :
 1. d'exercer une activité sans être immatriculé
 2. d'exercer une activité sans procéder aux déclarations auprès des organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale, obligatoires
 3. *(depuis la loi du 5/09/2018)* de s'être prévalu « des dispositions applicables au détachement de salariés lorsque l'employeur de ces derniers exerce dans l'Etat sur le territoire duquel il est établi des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, ou lorsque son activité est réalisée sur le territoire français de façon habituelle, stable et continue »

Sévérité de la Jurisprudence pénale :

« Le seul fait de ne pas respecter son obligation de vigilance suffit à caractériser l'infraction intentionnelle de recours à une entreprise exerçant un travail dissimulé », depuis un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de Cassation du 27 février 2018.



PRÉSUMPTION LÉGALE DE CULPABILITÉ DE L'ARTICLE L 8221-5

- Est réputé travail dissimulé par dissimulation de salariés, le fait pour tout employeur :
 1. de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche
 2. de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou de dissimuler des heures supplémentaires
 3. de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou cotisations sociales y afférentes auprès de l'URSSAF et de l'Administration fiscale, en vertu des dispositions légales.

Sévérité de la Jurisprudence pénale :

« Le seul fait de ne pas respecter son obligation de vigilance suffit à caractériser l'infraction intentionnelle de recours à une entreprise exerçant un travail dissimulé », depuis un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de Cassation du 27 février 2018.



CONCLUSIONS :

ETRE EN REGLE SUPPOSE DE METTRE EN PLACE UN CONTRÔLE INTERNE ADMINISTRATIF CONCRET ET EFFECTIF PROPRE A CONSTITUER UN BOUCLIER

DES OBLIGATIONS IMPERATIVES DE DILIGENCES EN SUS DE L'OBLIGATION DE VIGILANCE

Principe : en cas d'information par un syndicat ou une association professionnels, par un agent de contrôle ou par une institution de représentative du personnel, de manquements de votre cocontractant, l'entreprise devra l'enjoindre de cesser ce comportement.

A défaut, l'entreprise encourt un certain nombre de sanctions qui peuvent être pénales ou financières.

Cette obligation se manifeste à la fois dans le cadre de la lutte contre le **travail illégal** et dans la lutte contre la fraude **au détachement**.

Les communications se font par tout moyen conférant date certaine.



En matière de paiement du salaire minimum (art. L. 1262-4-3 ; R. 1263-15 et svt. et R. 3245-1 et svt.):

Informé par un agent de contrôle du **non paiement total ou partiel des salaires minimum légaux ou conventionnels** des salariés détachés par son cocontractant ou un sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant :

1. le donneur d'ordre / maître d'ouvrage doit **enjoindre aussitôt**, par écrit, ce cocontractant / sous-traitant **de faire cesser sans délai la situation**
2. le cocontractant / sous-traitant a **7 jours pour informer le donneur d'ordre / maître d'ouvrage des mesures prises** pour faire cesser la situation
3. le donneur d'ordre / maître d'ouvrage doit **informer aussitôt l'agent de contrôle de la réponse ou de l'absence de réponse** à l'expiration du délai de 7 jours
4. à défaut de régularisation ou de réponse, le donneur d'ordre / maître d'ouvrage **doit dénoncer le contrat**.
5. à défaut d'injonction ou d'information de l'agent quant à l'absence de réponse **OU** s'il ne dénonce pas le contrat, il est **tenu solidairement au paiement des rémunérations, indemnités et cotisations et contributions sociales afférentes**



En matière d'hébergement (art. L. 4231-1 et R. 4231-1 et svt.) :

Informé par un agent de contrôle du fait que les salariés d'un cocontractant ou d'un sous-traitant direct ou indirect sont soumis à des conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine :

1. le donneur d'ordre / maître d'ouvrage doit **enjoindre aussitôt** le cocontractant / sous-traitant de faire cesser sans délai la situation
2. Le cocontractant / sous-traitant à **24h pour informer l'entreprise des mesures prises** pour faire cesser la situation
3. le donneur d'ordre / maître d'ouvrage doit **informer aussitôt l'agent de contrôle de la réponse ou de l'absence de réponse** du STT à l'issue des 24h
4. A défaut de régularisation, le donneur d'ordre / maître d'ouvrage doit prendre à sa charge l'hébergement collectif



En matière d'application de la législation du travail (art. L. 8281-1 et R. 8281-1 et svt.) :

Informé par un agent de contrôle d'une infraction par un sous-traitant direct ou indirect aux dispositions du « noyau dur » :

1. le donneur d'ordre / maître d'ouvrage doit **enjoindre par écrit dans les 24h** le sous-traitant de faire cesser sans délai la situation
2. le sous-traitant à **15 jours pour informer le donneur d'ordre / maître d'ouvrage de la régularisation** de la situation
3. le donneur d'ordre / maître d'ouvrage doit transmettre **aussitôt la réponse à l'agent de contrôle ou l'informer de l'absence de réponse** du sous-traitant dans un délai de **2 jours**
4. à défaut d'injonction ou d'information de l'agent de contrôle : contravention de 5ème classe (1500€ - art. R. 8282-1)





MERCI DE VOTRE ATTENTION

