

## Sanctions encourues

### ■ en cas d'infraction au travail dissimulé :

#### Sanctions pénales

- personne physique : emprisonnement de 3 ans et/ou amende de 45 000€,
- personne morale : amende de 225 000€,
- Diffusion du nom de l'entreprise en « liste noire » sur le site Internet du Ministère du travail.

### ■ en cas d'emploi de main-d'œuvre étrangère sans titre de travail :

#### Sanctions pénales

- personne physique : 5 ans de prison et/ou amende de 15 000€ multiplié par le nombre d'étrangers en situation irrégulière,
- personne morale : amende de 75 000€.

#### Sanction administrative

- contribution OFFI 5 000€ x 4 MG soit, au 01/01/2015, 17 600€ par salarié.

### ■ en cas de prêt illicite de main-d'œuvre et/ou marchandage :

#### Sanctions pénales

- pour l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice : 2 ans de prison et/ou une amende de 30 000€ pour la personne physique et de 150 000€ pour une personne morale.

#### Sanctions administratives

- Exclusion des marchés publics,
- Interdiction de percevoir pendant 5 ans toute aide publique,
- Fermeture administrative du chantier par le Préfet pour une durée de 3 mois au plus,
- Suppression des exonérations de cotisations légales de Sécurité Sociale.

### ■ En l'absence de carte d'identification professionnelle BTP :

#### Sanctions administratives

- Amende de 2 000€/salarié

### ■ En cas de manquement du prestataire étranger ou du donneur d'ordre ou co contractant direct

- Amende administrative d'au plus 2 000€ par salarié détaché plafonnée à 500 000€,
- **Entreprises étrangères** / Suspension temporaire de la prestation pour un mois maximum si non respect du noyau dur, des conditions d'hébergement ou défaut de transmission des documents traduits en français.

#### Sanctions civiles

- Paiement des arriérés des cotisations et contributions sociales,
- Annulation des réductions patronales déclarées,
- Obligation de relogement des salariés en cas d'hébergement indigne

### Solidarité financière en cas de sous-traitance

- Solidarité financière pour le paiement du salaire minimum.

### Obligation de vigilance

- Obligation de vigilance en matière d'application de la législation du travail,
- Obligation de vigilance en matière d'hébergement collectif des salariés.

LE TRAVAIL ILLÉGAL,  
PERSONNE N'Y A INTÉRÊT

## contacts utiles

UD 52 DIRECCTE - URSSAF - CAPEB 52 - FFB 52 -F.R.T.P.

# EMPLOYEURS DU SECTEUR DU BTP

# Travail illégal

LE JEU N'EN VAUT  
PAS LA CHANDELLE!



JE N'AI PAS LA  
COMPÉTENCE TECHNIQUE

JE N'AI PAS  
LES MOYENS HUMAINS

Je fais appel à la  
**SOUS-TRAITANCE**

## Rappels des grands principes

### Si l'entreprise est établie en France

- faire établir un devis détaillé (obligatoire au-delà de 5 000 euros).
- vérifier que le sous-traitant est bien déclaré, ainsi que son personnel

L'attestation délivrée par l'URSSAF indique le nombre de salariés ainsi que le total des rémunérations déclarées au cours du dernier trimestre (cette formalité est à effectuer pour chaque contrat, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution).

#### Danger

A défaut de procéder à ces vérifications, vous serez poursuivi et condamné solidairement à régler les cotisations de sécurité sociale de votre sous-traitant si celui-ci a recours au travail dissimulé.

Le sous-traitant fournit une réelle prestation – à défaut – prêt illicite de main d'œuvre.

### Si l'entreprise est établie à l'étranger (E.E.)

- on parle de détachement

«Un employeur établi hors de France peut détacher temporairement des salariés sur le sol 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.»

- Un employeur établi hors de France doit respecter également les obligations qui incombent aux entreprises françaises.

#### Le donneur d'ordre doit

- Se faire remettre copie de la déclaration de détachement et de la désignation du représentant en France.
- Si le montant du contrat est supérieur à 5 000€, se faire remettre les documents listés à l'article D8222-7 du code du travail.
- Faire une déclaration d'hébergement collectif auprès de la préfecture dans le cas où il assure l'hébergement des travailleurs détachés. ➔

- formalités à accomplir  
obtenir copie de

- déclaration préalable de détachement,
- désignation d'un représentant de l'entreprise étrangère en France

- au plan social

- Un document attestant de la régularité de la situation sociale de l'entreprise étrangère prestataire au regard de la sécurité sociale (E101 ou A1)

- Si l'E.E. exerce de façon permanente sur le territoire national, le défaut d'établissement constitue l'infraction de travail illégal et de dissimulation d'activité.

### Les entreprises de travail temporaire étrangères (E.T.T.).

Toutes les dispositions relatives au travail temporaire s'appliquent aux E.T.T. établies hors de France. Les salariés mis à disposition en France doivent percevoir une rémunération au moins égale à celle que percevrait un salarié de l'entreprise utilisatrice de qualification équivalente et occupant le même poste

## Je suis L'EMPLOYEUR

- je veille lors de l'embauche

- à procéder à la déclaration préalable à l'embauche,
- à inscrire le salarié sur le registre unique du personnel,
- à rémunérer l'ensemble des heures travaillées chaque mois en établissant un bulletin de salaire sous réserve des dispositions conventionnelles prévoyant des dispositions d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine,
- à vérifier pour des salariés étrangers hors E.E.E. (Espace Economique Européen) qu'ils disposent du bon titre leur permettant de travailler (envoyer à la préfecture une copie du titre : employeurs),

- à solliciter la visite médicale d'embauche,
- à demander pour chaque salarié la carte d'identification professionnelle BTP auprès de la Caisse Congés Intempéries

#### ATTENTION !

En cas de PSI (Prestation de Service Internationale), en plus des vérifications énoncées ci-contre, la copie des déclarations de détachement doit être annexée au registre unique du personnel.

#### A défaut

Je peux être poursuivi pour travail illégal pour :

dissimulation de salariés  
dissimulation d'heures  
emploi d'étrangers sans titre de travail

**SOUS-TRAITANCES**  
soyons vigilants...

LE TRAVAIL ILLÉGAL,  
PERSONNE N'Y A INTÉRÊT

#### Ces pratiques :

- faussent les règles de la concurrence,
- nuisent aux comptes sociaux.