

Prévention du travail illégal dans le BTP

**QUESTIONS-RÉPONSES SUR LA
SÉCURITÉ JURIDIQUE DES CONTRATS
DE SOUS-TRAITANCE DANS LE btp**

JANVIER 2010

S O M M A I R E

<u>PREMIERE PARTIE</u> : MAÎTRE D'OUVRAGE	p. 3
<u>DEUXIEME PARTIE</u> : ENTREPRENEUR PRINCIPAL	p. 11
<u>TROISIEME PARTIE</u> : SOUS-TRAITANT	p. 25
<u>QUATRIEME PARTIE</u> : LEXIQUE	p. 37
<u>CINQUIEME PARTIE</u> : ANNEXES	p. 43

Maître d'ouvrage : questions-réponses

Vous êtes une entreprise privée, une collectivité locale, une association, un particulier ou autre, et vous envisagez de faire appel à une entreprise du BTP pour réaliser des travaux. Vous trouverez ici les réponses aux questions que vous pouvez être amené à vous poser pour renforcer la sécurité juridique de vos contrats de travaux.

Trois autres documents sont également disponibles :

- un "questions-réponses" qui s'adresse plus spécifiquement aux entrepreneurs principaux du BTP ;
- un "questions-réponses" qui s'adresse aux sous-traitants ;
- un lexique qui reprend les principales notions juridiques abordées ici.

La responsabilité du maître d'ouvrage	4
Rappel sur la responsabilité du maître d'ouvrage envers l'ensemble des sous-traitants	4
Les cas de mise en cause de la responsabilité du maître d'ouvrage	4
La solidarité financière	6
Les pièces à demander obligatoirement à l'entrepreneur principal	7
Le recours à une entreprise principale établie à l'étranger	9

La responsabilité du maître d'ouvrage

Rappel sur la responsabilité du maître d'ouvrage envers l'ensemble des sous-traitants

Q.1 : Quelle est ma responsabilité envers l'ensemble des sous-traitants de mon cocontractant direct (l'entrepreneur principal du marché)

La loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance impose d'accepter chaque sous-traitant et d'agrèer les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance.

Q.2 : Comment puis-je savoir si tous les sous-traitants m'ont été présentés ?

Le nom et l'adresse de toutes les entreprises intervenant sur le chantier apparaissent sur le panneau d'affichage obligatoire dès lors qu'il y a eu délivrance d'un permis de construire. (art. R. 8221-1 du code du travail).

En participant aux éventuelles réunions de chantier, vous pourrez rencontrer les représentants des sous-traitants. Si vous le souhaitez, vous pouvez aussi avoir connaissance des sous-traitants présents sur le chantier par l'intermédiaire du coordinateur de sécurité.

Les cas de mise en cause de la responsabilité du maître d'ouvrage

Q.3 : Je me borne à régler les factures que me soumet l'entrepreneur principal.

Ma responsabilité peut-elle être engagée pour des agissements qu'il aurait commis ?

Oui, si votre cocontractant exerce un travail dissimulé ou emploie des étrangers sans titre de travail, votre responsabilité peut être engagée :

- sur le plan pénal : s'il est établi que vous avez contracté ou continué de travailler avec lui en sachant qu'il exerçait un travail dissimulé ou employait des étrangers sans titre de travail, vous pouvez être poursuivi pour recours à celui qui exerce un travail dissimulé ou pour emploi par personne interposée de travailleurs étrangers sans titre de travail.

- sur le plan civil : vous pouvez être tenu, solidairement responsable avec lui, du paiement de certaines sommes dues par lui. C'est la solidarité financière. En outre, le fait de participer en tant que complice au délit de travail dissimulé commis par votre cocontractant peut entraîner l'annulation des exonérations et réductions de cotisations applicables aux rémunérations versées à vos propres salariés, pour chacun des mois au cours desquels votre complicité serait constatée.

<p>Q.4 : Comment les juridictions peuvent-elles établir que j'ai eu recours à un entrepreneur qui exerce un travail dissimulé en toute connaissance de cause ?</p>	<p>Les indices suivants ont permis, notamment, au juge d'établir qu'un entrepreneur avait fait appel sciemment à un sous-traitant en infraction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - différence sensible entre le nombre de salariés figurant sur les déclarations transmises au donneur d'ordre et le nombre de salariés travaillant sur un chantier (Cass. crim. 05/11/02 n°01-88779) - déclarations transmises irréalistes au regard de l'importance des travaux et des délais imposés (Cass. crim. 30/10/01 n°01-80507) - prix anormalement bas ne permettant pas au sous-traitant de respecter la législation sociale en vigueur (Cass. crim. 18/04/00 n°99-86048 ; Cass. crim. 19/11/02 n°02-80026) <p>Les mêmes indices seraient opposables envers les maîtres d'ouvrage.</p>
<p>Q.5 : J'ai appris qu'un sous-traitant de l'entrepreneur principal ne déclare pas tous ses salariés. Que dois-je faire ?</p>	<p>Vous devez faire cesser immédiatement cette situation, sinon vous pouvez être poursuivi pour recours indirect à celui qui exerce un travail dissimulé.</p> <p>Pour cela, vous devez mettre en demeure l'entrepreneur principal de faire régulariser la situation par le sous-traitant concerné (art. L. 8222-5 du code du travail). Cette mise en demeure se fait par lettre recommandée avec avis de réception (art. R. 8222-2 du code du travail).</p> <p>Si l'entrepreneur principal n'apporte pas la preuve que la situation a été régularisée par le sous-traitant (en fournissant, par exemple, les récépissés des déclarations préalables à l'embauche faites par ce sous-traitant), cela peut être une cause de rupture du contrat signé entre le maître d'ouvrage et l'entrepreneur principal.</p>
<p>Q.6 : Suite à une plainte de salariés non déclarés, un sous-traitant a été poursuivi pour travail dissimulé. Les salariés lui réclament le paiement des salaires mais il est insolvable. Ils disent que c'est à moi de payer. Est-ce vrai ?</p>	<p>Cela dépend des circonstances. Mais si certaines conditions sont remplies, vous pouvez en effet être tenu au paiement solidaire de certaines sommes dues par votre cocontractant ou par son sous-traitant. C'est la solidarité financière, mise en œuvre dans les conditions précisées à la question 7.</p>

La solidarité financière

Q.7 : Dans quels cas la solidarité financière peut-elle être mise en œuvre ?

1) Travail dissimulé

- Si vous êtes condamné pour recours à celui qui exerce un travail dissimulé (art. L. 8222-2 du code du travail).

ou

- Si votre cocontractant est verbalisé pour travail dissimulé et que vous n'avez pas procédé aux vérifications obligatoires lors de la conclusion d'un contrat de 3000 € ou plus (art. L. 8222-1 et L. 8222-2 du code du travail).

ou

- Lorsque, informé par écrit de l'existence d'une situation de travail dissimulé chez un sous-traitant, vous n'êtes pas intervenu pour faire cesser la situation (art. L. 8222-5 du code du travail).

2) Emploi d'étranger sans titre

Si vous n'avez pas procédé aux vérifications obligatoires concernant l'emploi de salariés étrangers par votre cocontractant, et qu'il est verbalisé pour des contrats de 3000 € et plus (art. L. 8254-1 du code du travail).

Q.8 : Sur quels éléments porte la solidarité financière ?

Dans les cas précédents énumérés dans la réponse à la question 7, vous pouvez être tenu de payer, solidairement avec l'entreprise en infraction, les sommes suivantes :

1) En cas de travail dissimulé

- Paiement des impôts, taxes, cotisations sociales obligatoires ainsi que les pénalités et majorations de retard. Paiement des rémunérations et indemnités dues au salarié. (art. L. 8222-2 du code du travail).

2) En cas d'emploi d'étrangers sans titre

- Paiement de la contribution spéciale à l'OFII (ex - ANAEM) si le travailleur étranger ne possède pas une autorisation de travail (art. L. 8253-1 du code du travail).

- Paiement de la contribution forfaitaire pour frais de réacheminement de l'étranger en cas de reconduite (art. L. 8254-2 du code du travail et art. L.626-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA)).

Q.9 : La prestation fournie fait moins de 3000 € TTC. Est-ce que je risque quelque chose ?

Votre responsabilité pénale peut être engagée, quel que soit le montant de la prestation. Si vous êtes condamné pénalement, la solidarité financière peut être mise en œuvre (voir Q.7).

En revanche, vous n'êtes pas tenu aux vérifications obligatoires.

Les pièces à demander obligatoirement à l'entrepreneur principal

<p>Q.10 : À quelles vérifications dois-je procéder obligatoirement?</p>	<p>Vous devez, pour tout contrat de 3000 €TTC et plus, demander à votre cocontractant les pièces prévues par le code du travail, qui attestent de la régularité de sa situation sociale et fiscale.</p> <p>Cf. liste en annexe, des pièces prévues aux articles D. 8222-5 et D. 8254-2, et D. 8222-7 et D. 8254-3 si l'entreprise est établie à l'étranger.</p>
<p>Q.11 : Quand dois-je demander ces pièces ?</p>	<p>Ces vérifications doivent être réalisées au moment de la signature du contrat avant le début d'intervention puis renouvelées tous les six mois.</p>
<p>Q.12 : Dois-je procéder à toutes ces vérifications pour tous les sous-traitants ?</p>	<p>Non, vous devez effectuer ces vérifications uniquement auprès des entreprises principales avec lesquelles vous avez contracté directement.</p>
<p>Q.13 : J'ai demandé les pièces prévues mais l'entrepreneur principal ne m'a pas tout fourni. Que puis-je faire ?</p>	<p>Vous devez refuser de travailler avec lui car la loi vous impose d'obtenir ces documents.</p> <p>A défaut, votre responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.</p>
<p>Q.14 : L'entrepreneur principal m'a bien transmis les documents mais j'ai des doutes sur leur authenticité. Que dois-je faire ?</p>	<p>En cas de doute, vous devez tenter d'obtenir des éléments supplémentaires : demandez à l'entrepreneur principal de vous fournir des compléments d'information.</p> <p>En effet, s'il s'agit de faux grossiers, le juge peut considérer que vous ne pouviez ignorer la fraude et que vous n'avez pas procédé aux vérifications obligatoires.</p> <p>Exemple de déclarations sociales ou fiscales dépourvues de toute authentification : Cass. crim. 30/09/2003 n° 02-83183</p> <p>Vous avez la possibilité de vérifier en ligne sur le site de l'URSSAF : http://www.urssaf.fr, l'authenticité et la validité des attestations au moyen de la fonctionnalité « vérification d'attestations » en saisissant le code de sécurité figurant sur l'attestation qui vous a été remise par votre sous-traitant.</p> <p>Cette vérification en ligne ne peut cependant s'effectuer que si cette attestation de vigilance a été adressée de façon dématérialisée par l'URSSAF à votre sous-traitant.</p>
<p>Q.15 : Pour lui éviter d'avoir à fournir les documents obligatoires, l'entrepreneur principal me propose de diviser la facturation en deux prestations de 2500 et de 2300 €. Doit-il tout de même me fournir les documents ?</p>	<p>Oui, car pour apprécier le seuil de 3000 €TTC, la globalité de la prestation va être prise en considération, même lorsqu'elle fait l'objet de plusieurs paiements ou facturations.</p> <p>En cas de doute, le montant de la prestation peut être déterminé grâce à une expertise des représentants de la profession ou un recoupement de factures par exemple.</p>

Q.16 : Une fois que j'ai obtenu toutes les pièces obligatoires, suis-je couvert ?

Oui, vous êtes couvert.
Néanmoins, vous n'êtes plus couvert si vous avez été condamné pour avoir eu recours sciemment à un entrepreneur principal ou à des sous-traitants exerçant un travail dissimulé ou employant des étrangers sans titre de travail.

En effet, si vous avez fait appel à l'un d'entre eux en toute connaissance de cause, alors vous pouvez être poursuivi pénalement pour recours intentionnel à celui qui exerce un travail dissimulé ou pour emploi par personne interposée de travailleurs étrangers sans titre de travail, indépendamment des vérifications opérées.

Vous devez donc être extrêmement vigilant et faire cesser les situations illégales dès que vous en avez connaissance.

Le recours à une entreprise principale établie à l'étranger

Q.17 : Quelles sont les obligations de mon cocontractant établi à l'étranger que je peux le cas échéant lui rappeler?

Vous pouvez rappeler à votre cocontractant ses différentes obligations :

- déclaration préalable de détachement temporaire auprès de l'inspection du travail (article R. 1263-3 du code du travail) ;
- demandes d'autorisation de travail (entreprise établie hors Union européenne en principe) ;
- déclaration d'hébergement collectif auprès de la préfecture (loi n°73-548 du 27 juin 1973).

Q.18 : L'entrepreneur principal m'a transmis des documents sans les faire traduire et tout a l'air normal. Puis-je travailler avec lui ?

Non, tous les documents obligatoires doivent être traduits ou rédigés en français. (art. D. 8222-8 du code du travail).

Q.19 : Comment sait-on si les salariés étrangers sont autorisés à travailler en France dans le cadre d'une prestation de services ?

1) Salariés communautaires
Certains salariés bénéficient de la libre circulation et n'ont **pas besoin de titre de travail**, qu'ils soient embauchés en France (emploi direct) ou embauchés par une entreprise domiciliée hors de France et intervenant en France (prestation de services). Il s'agit :

- des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne (à l'exception des bulgares et des roumains en emploi direct, jusqu'au 31/12/2011) : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Grèce, Finlande, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Chypre, Malte, République tchèque, Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pologne, Slovaquie et Slovaquie ;
- des ressortissants des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen : Islande, Liechtenstein et Norvège ;
- des ressortissants de la Suisse, d'Andorre, de Saint-Marin et de Monaco.

2) Salariés non communautaires d'entreprises communautaires

Les ressortissants de pays tiers (ainsi que les ressortissants bulgares et roumains jusqu'au 31/12/2011), employés par une entreprise établie dans un pays communautaire (y compris la Bulgarie et la Roumanie) et titulaires d'un **titre de travail délivré par cet Etat membre**, peuvent être détachés en France en principe sans autorisation de travail supplémentaire.

3) Salariés non communautaires d'entreprises non communautaires

Les entreprises établies dans un pays tiers qui emploient des ressortissants non communautaires

	<p>(ou des bulgares et roumains) doivent demander une autorisation de travail auprès de l'Unité territoriale (ex-DDTEFP) du siège de l'entrepreneur principal avant de les détacher en France.</p>
<p>Q. 20 : Un sous-traitant établi à l'étranger doit-il également afficher l'identité de son entreprise sur le chantier ?</p>	<p>Oui, les entrepreneurs étrangers sont soumis aux stipulations de l'article R. 8221-1 du code du travail selon lequel, tout entrepreneur est tenu, pendant la durée d'affichage du permis de construire, d'afficher sur le chantier son nom, sa raison ou sa dénomination sociale ainsi que son adresse.</p>

Entrepreneur principal : questions-réponses

Vous êtes un entrepreneur du BTP et vous envisagez de faire appel à un sous-traitant pour réaliser une partie des travaux. Vous trouverez ici les réponses aux questions les plus couramment posées. Elles vous aideront à renforcer la sécurité juridique de vos contrats de sous-traitance sur les thèmes suivants : travail dissimulé, fausse sous-traitance, intervention d'entreprises étrangères, etc.

Trois autres documents sont également disponibles :

- un "questions-réponses" qui s'adresse aux maîtres d'ouvrage ;
- un "questions-réponses" qui s'adresse aux sous-traitants ;
- un lexique qui reprend les principales notions juridiques abordées ici.

La sous-traitance	12
Le recours à un travailleur indépendant	12
Le prêt de main d'œuvre	14
La responsabilité de l'entrepreneur principal	16
Les cas de mise en cause de la responsabilité pénale ou civile	16
La solidarité financière	17
Le recours à un sous-traitant établi à l'étranger	18
Les vérifications à effectuer	18
Les autorisations de travail des salariés détachés en France	20
Les règles applicables aux salariés détachés du sous-traitant pendant la durée de la prestation	21
Les cotisations sociales obligatoires	22
Accident du travail	24

La sous-traitance

Le recours à un travailleur indépendant

Q.21 : L'entrepreneur auquel je veux faire appel est un de mes anciens salariés. On me dit que je peux être poursuivi pour dissimulation de salarié. Est-ce possible ?

Vous pouvez être poursuivi si ce travailleur indépendant travaille pour vous dans les mêmes conditions que vos salariés, c'est-à-dire s'il existe entre lui et vous un lien de subordination juridique permanente (art. L. 8221-6 du code du travail).
Une très forte dépendance économique (ex : 80% du chiffre d'affaires du sous-traitant fait avec ce client) pourrait révéler cette subordination.

Q.22 : Il est inscrit au répertoire des métiers.
Je peux considérer qu'il s'agit bien d'un travailleur indépendant ?

Les personnes physiques inscrites au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, ou auprès du régime social des indépendants (RSI) en tant que travailleurs non salariés, sont présumées être des travailleurs indépendants. Mais, cette présomption peut être écartée s'il est établi par le juge, qu'il existe un lien de subordination juridique permanente entre cette personne et son entrepreneur principal. **Si le juge constate, après examen des conditions de réalisation de la prestation de services, l'existence d'un lien de subordination juridique permanente, il requalifie la relation commerciale en contrat de travail.**
En conséquence, vous devenez l'employeur. Vous n'avez pas déclaré ce salarié et pouvez être poursuivi pour dissimulation de salarié s'il est établi que vous vous êtes soustrait intentionnellement à l'accomplissement des formalités d'embauche (art. L. 8221-5 du code du travail).

Q.23 : Ce travailleur indépendant n'est pas un de mes anciens salariés.
Est-ce que je risque quelque chose ?

Le fait qu'il soit, ou non, votre ancien salarié n'est qu'un indice. Le juge recherche plusieurs indices concordants lui permettant d'établir l'existence du lien de subordination juridique.
Pour cela, il examine les conditions réelles de l'exercice de l'activité :
-le travailleur indépendant a-t-il la capacité d'entreprendre ? Le travailleur indépendant négocie-t-il librement ses tarifs ? Le donneur d'ordre exerce-t-il un pouvoir disciplinaire à l'égard du travailleur indépendant ?
-le travailleur indépendant est-il en situation de dépendance économique ou technique à l'égard du donneur d'ordre ?
-le donneur d'ordre donne-t-il les directives et contrôle-t-il le travail du ou des travailleurs indépendants ?
-le donneur d'ordre détermine-t-il les horaires du travailleur indépendant ?
-le donneur d'ordre fournit-il le matériel ou les matériaux ?
Etc.
Ces indices peuvent également être appliqués aux salariés d'une entreprise sous-traitante.

<p>Q.24 : Je prévois de fournir le matériel ou les matériaux. Serai-je poursuivi pour avoir eu recours à un faux travailleur indépendant ?</p>	<p>Non, pas de ce seul fait, s'agissant du matériel ou du gros outillage (grues, échafaudages...) qui peuvent faire l'objet d'une mise à disposition entre les entreprises du chantier. De même, la fourniture des matériaux n'est pas en soi interdite dans le cadre d'un contrat de sous-traitance, elle peut notamment être prévue si vos matériaux sont très spécifiques ou nécessitent des investissements trop lourds au regard de la prestation.</p>
<p>Q.25 : Dois-je faire apparaître ce sous-traitant sur le panneau d'affichage ?</p>	<p>En application de l'art. R. 8221-1 du code du travail, tout entrepreneur est tenu, pendant la durée d'affichage du permis de construire, d'afficher sur le chantier son nom, sa raison ou sa dénomination sociale ainsi que son adresse. Si votre sous-traitant n'est pas mentionné sur ce panneau, vous devez le faire à sa place.</p>

Le prêt de main-d'œuvre

Q. 26 : Une société me propose de mettre de la main-d'œuvre à ma disposition temporairement. Puis-je accepter ?

Oui, s'il s'agit d'une entreprise de travail temporaire. Le recours à des salariés intérimaires est alors soumis à une réglementation spécifique.

Oui, s'il s'agit d'un prêt de personnel réalisé dans un but non lucratif entre entreprises du BTP, c'est-à-dire, sans aucune intention de réaliser un profit, un bénéfice, ou un gain pécuniaire pour aucune des deux entreprises. Dans ce cas, la facturation de l'opération doit uniquement couvrir les salaires versés et les cotisations sociales correspondantes, et éventuellement les frais professionnels remboursés à l'intéressé.

Non, si ce prestataire agit comme une entreprise de travail temporaire sans en être une !

Q. 27 : Les mêmes règles sont-elles applicables si l'entreprise qui me propose de mettre de la main d'œuvre à ma disposition est établie dans l'Union européenne ?

Une entreprise établie dans l'Union européenne peut être autorisée à faire du prêt de main d'œuvre à titre lucratif dans son pays sans être une entreprise de travail temporaire au sens de la législation française. Mais dès lors qu'elle intervient en France, elle doit respecter la réglementation française sur le travail temporaire, notamment la garantie financière, et faire une déclaration de détachement à l'inspection du travail.

Q. 28 : Qu'est-ce que je risque si je fais appel à une entreprise qui fait du prêt de main-d'œuvre dans un but lucratif, sans être une entreprise de travail temporaire ?

Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est une activité réglementée et réservée exclusivement aux entreprises de travail temporaire (ou aux entreprises établies à l'étranger respectant les règles relatives au travail temporaire – cf. question précédente).

Les opérations de prêt de main d'œuvre à but lucratif réalisées hors de ce cadre sont constitutives de l'infraction de « prêt illicite de main-d'œuvre à but lucratif ». (art. L. 8241-1 du code du travail).

Dans ce cas, vous êtes considéré avec le prêteur de main-d'œuvre comme co-auteur de l'infraction et pouvez encourir des poursuites pénales.

Ces opérations illicites peuvent également être qualifiées de « marchandage » (art. L. 8231-1 du code du travail).

Vous pouvez également être reconnu comme l'employeur des salariés mis à disposition par une entreprise qui n'est pas une entreprise de travail temporaire, s'il est établi qu'il existe un lien de subordination juridique permanente avec ces salariés. Dans ce cas, vous serez poursuivi pour travail dissimulé par dissimulation de salariés.

<p>Q.29 : Mon contrat de sous-traitance prévoit effectivement qu'il y aura une prestation de travaux réalisée. Suis-je couvert ?</p>	<p>Oui, si la réalité est conforme à ce que prévoit le contrat. Si le juge constate que cette opération n'est en réalité qu'un prêt exclusif de main-d'œuvre réalisé dans un but lucratif, des poursuites pénales peuvent être engagées à votre encontre.</p> <p>Vous pouvez également être reconnu comme l'employeur des salariés mis à disposition (voir question précédente).</p>
<p>Q.30 : Comment procède le juge pour forger sa conviction ?</p>	<p>A partir des éléments constatés par les agents de contrôle habilités à relever ces infractions, le juge examine les conditions réelles de réalisation de la prestation litigieuse et forge sa conviction sur la présence simultanée de plusieurs indices concordants. C'est la technique du faisceau d'indices.</p>
<p>Q.31 : Quels sont les indices sur lesquels s'appuie le juge ?</p>	<p>Le juge s'appuie sur les indices suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le travail des salariés du sous-traitant est-il organisé et/ou contrôlé par le donneur d'ordre (directives, horaires, sanctions disciplinaires, etc.) ? - Le sous-traitant assure-t-il l'encadrement de ses salariés ? - La prestation fournie est-elle spécifique et différente de l'activité de l'entreprise utilisatrice ? - Le prestataire jouit-il d'une autonomie des moyens matériels et intellectuels mis en œuvre ? - La facturation est-elle forfaitaire (et non pas établie par heure de travail, par ex.) ? - Le donneur d'ordre fournit-il le matériel ou les matériaux ? Etc.
<p>Q.32 : Quels sont les agents habilités à relever les infractions de prêt illicite de main-d'œuvre à but lucratif et de marchandage ?</p>	<p>Ce sont les inspecteurs et contrôleurs du travail, les officiers et agents de police judiciaire (OPJ/APJ), de la police et de la gendarmerie, les agents de la direction générale des finances publiques (marchandage) et les agents des douanes et des droits indirects (marchandage).</p> <p>Ils justifient de leur qualité auprès de l'entreprise contrôlée.</p>

La responsabilité de l'entrepreneur principal

Les cas de mise en cause de la responsabilité pénale ou civile

<p>Q.33 : Je me borne à régler les factures que me soumet mon sous-traitant.</p> <p>Ma responsabilité peut-elle être engagée pour des agissements qu'il aurait commis ?</p>	<p>Oui, si votre sous-traitant exerce un travail dissimulé ou emploie des étrangers sans titre de travail, votre responsabilité peut être engagée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur le plan pénal : s'il est établi que vous avez contracté ou continué de travailler avec lui en sachant qu'il exerçait un travail dissimulé ou employait des étrangers sans titre de travail, vous pouvez être poursuivi pour recours à celui qui exerce un travail dissimulé ou pour emploi par personne interposée de travailleurs étrangers sans titre de travail. - vous pouvez être tenu solidairement responsable avec lui du paiement de certaines sommes dues par lui. C'est la solidarité financière. En outre, le fait de participer en tant que complice au délit de travail dissimulé commis par votre cocontractant peut entraîner l'annulation des exonérations et réductions de cotisations applicables aux rémunérations versées à vos propres salariés, pour chacun des mois au cours desquels votre complicité serait constatée.
<p>Q. 34 : Comment les juridictions peuvent-elles établir que j'ai eu recours à un entrepreneur qui exerce un travail dissimulé en toute connaissance de cause ?</p>	<p>Les indices suivants ont permis, notamment, au juge d'établir qu'un entrepreneur avait fait appel sciemment à un sous-traitant en infraction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Différence sensible entre le nombre de salariés figurant sur les déclarations transmises au donneur d'ordre et le nombre de salariés travaillant sur un chantier (Cass. crim. 05/11/02 n°01-88779) - Déclarations transmises irréalistes au regard de l'importance des travaux et des délais imposés (Cass. crim. 30/10/01 n°01-80507) - Prix anormalement bas ne permettant pas au sous-traitant de respecter la législation sociale en vigueur (Cass. crim. 18/04/00 n°99-86048 ; Cass. crim. 19/11/02 n°02-80026)
<p>Q.35: Le sous-traitant que j'ai contacté souhaite que je paie une partie des travaux en liquide. Est-ce que je risque quelque chose ?</p>	<p>Le paiement en espèces est autorisé entre commerçants jusqu'à 1100 € par opération (au-delà une amende peut vous être infligée). Cet entrepreneur souhaite peut-être sous-déclarer une partie de son activité : c'est du travail dissimulé. En faisant appel à lui, vous pouvez être poursuivi pour recours à celui qui exerce un travail dissimulé et être condamné à une peine de prison et/ou à une amende.</p>
<p>Q.36 : J'ai appris qu'un de mes sous-traitants ne déclare pas tous ses salariés. Que dois-je faire ?</p>	<p>Vous devez faire cesser immédiatement cette situation, sinon vous pouvez être poursuivi pour recours indirect à celui qui exerce un travail dissimulé.</p>
<p>Q. 37 : Suite à une plainte de salariés non déclarés, un sous-traitant a été poursuivi pour travail dissimulé. Les salariés lui réclament le paiement des salaires mais il est insolvable. Ils disent que c'est à moi de payer. Est-ce vrai ?</p>	<p>Cela dépend des circonstances. Mais si certaines conditions sont remplies, vous pouvez en effet être tenu au paiement solidaire de sommes dues par votre sous-traitant. C'est la solidarité financière, mise en œuvre dans les conditions précisées à la question 38.</p>

La solidarité financière

Q.38 : Dans quels cas la solidarité financière peut-elle être mise en œuvre ?

1) Travail dissimulé

- Si vous êtes condamné pour recours à celui qui exerce un travail dissimulé (art. L. 8222-2 du code du travail).

ou

- Si votre cocontractant est verbalisé pour travail dissimulé et que vous n'avez pas procédé aux vérifications obligatoires lors de la conclusion d'un contrat de 3000 € ou plus (art. L. 8222-1 et L. 8222-2 du code du travail).

ou

- Lorsque, informé par écrit de l'existence d'une situation de travail dissimulé chez un sous-traitant, vous n'êtes pas intervenu pour faire cesser la situation (art. L. 8222-5 du code du travail).

2) Emploi d'étranger sans titre

Si vous n'avez pas procédé aux vérifications obligatoires concernant l'emploi de salariés étrangers par votre cocontractant, et qu'il est verbalisé pour des contrats de 3000 € et plus (art. L. 8254-1 du code du travail).

Q.39 : Sur quels éléments porte la solidarité financière ?

Dans les cas précédents énumérés dans la réponse à la question 38, vous pouvez être tenu de payer, solidairement avec l'entreprise en infraction, les sommes suivantes :

1) En cas de travail dissimulé

- paiement des impôts, taxes, cotisations sociales obligatoires ainsi que les pénalités et majorations de retard. Paiement des rémunérations et indemnités dues au salarié non déclaré (art. L. 8222-2 du code du travail).

2) En cas d'emploi d'étrangers sans titre

- paiement de la contribution spéciale à l'OFII (ex - ANAEM) si le travailleur étranger ne possède pas une autorisation de travail (art. L. 8253-1 du code du travail).

- paiement de la contribution forfaitaire pour frais de réacheminement de l'étranger (art. L. 8254-2 du code du travail et L. 626-1 du CESEDA).

Q. 40 : La prestation fournie fait moins de 3000 € TTC. Est-ce que je risque quelque chose ?

Votre responsabilité pénale peut être engagée, quel que soit le montant de la prestation. Si vous êtes condamné pénalement, la solidarité financière peut être mise en œuvre (voir supra Q.38). En revanche, vous n'êtes pas tenu aux vérifications obligatoires.

Q.41 : Comment faire pour me prémunir ?

Vous devez procéder aux vérifications obligatoires et demander certaines pièces à votre cocontractant. (cf. liste des pièces en annexe). De plus, si vous avez connaissance de l'existence d'une situation de travail dissimulé chez un sous-traitant, vous devez la faire cesser. Pour cela, vous enjoignez le sous-traitant en infraction de faire régulariser la situation. Si ce dernier n'apporte pas la preuve qu'il a régularisé la situation (en fournissant, par exemple, les récépissés de déclaration préalable à l'embauche, DPAE), ce peut-être une cause suffisante de rupture du contrat d'entreprise qui vous lie.

<p>Q. 42 : À quelles vérifications dois-je procéder obligatoirement?</p>	<p>Vous devez, pour tout contrat de 3000 € TTC et plus, demander à votre cocontractant les pièces prévues par le code du travail, qui attestent de la régularité de sa situation sociale et fiscale.</p> <p>Cf. liste en annexe des pièces prévues aux articles D. 8222-5 et D. 8254-2, et D. 8222-7 et D. 8254-3 si l'entreprise est établie à l'étranger.</p>
<p>Q. 43 : Quand dois-je demander ces pièces ?</p>	<p>Ces vérifications doivent être réalisées au moment de la signature du contrat avant le début d'intervention puis renouvelées tous les six mois.</p>
<p>Q.44 : Dois-je procéder à toutes ces vérifications pour tous les sous-traitants ?</p>	<p>Non, vous devez effectuer ces vérifications uniquement auprès des entreprises avec lesquelles vous avez contracté directement.</p>
<p>Q.45: J'ai demandé les pièces prévues mais le sous-traitant ne m'a pas tout fourni. Que puis-je faire ?</p>	<p>Vous devez refuser de travailler avec lui car la loi vous impose d'obtenir ces documents. A défaut, votre responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.</p>
<p>Q.46 : Le sous-traitant m'a bien transmis les documents mais j'ai des doutes sur leur authenticité. Que dois-je faire ?</p>	<p>En cas de doute, vous devez tenter d'obtenir des éléments supplémentaires : demandez au sous-traitant de vous fournir des compléments d'information. En effet, s'il s'agit de faux grossiers, le juge peut considérer que vous ne pouviez ignorer la fraude et que vous n'avez pas procédé aux vérifications obligatoires. Exemple de déclarations sociales ou fiscales dépourvues de toute authentification : Cass. crim. 30/09/2003 n° 02-83183. Vous avez la possibilité de vérifier en ligne sur le site de l'URSSAF (http://www.urssaf.fr), l'authenticité et la validité des attestations au moyen de la fonctionnalité « vérification d'attestations » en saisissant le code de sécurité figurant sur l'attestation qui vous a été remise par votre sous-traitant. Cette vérification en ligne ne peut cependant s'effectuer que si cette attestation de vigilance a été adressée de façon dématérialisée par l'URSSAF à votre sous-traitant.</p>
<p>Q.47 : Pour lui éviter d'avoir à fournir les documents obligatoires, le sous-traitant me propose de diviser la facturation en deux prestations de 2500 et 2300 € Doit-il tout de même me fournir les documents ?</p>	<p>Oui, car pour apprécier le seuil de 3000 € TTC, la globalité de la prestation va être prise en considération, même lorsqu'elle fait l'objet de plusieurs paiements ou facturations. En cas de doute, le montant de la prestation peut être déterminé grâce à une expertise des représentants de la profession ou un recoupement de factures par exemple.</p>
<p>Q.48 : Une fois que j'ai obtenu toutes les pièces obligatoires, suis-je couvert ?</p>	<p>Oui, vous êtes couvert. Néanmoins, vous n'êtes plus couvert si vous avez été condamné pour avoir eu recours sciemment à un sous-traitant exerçant un travail dissimulé ou employant des étrangers sans titre de travail. En effet, si vous avez fait appel à lui en toute connaissance de cause, alors vous pouvez être poursuivi pénalement pour recours intentionnel à celui qui exerce un travail dissimulé ou pour emploi par personne interposée de travailleurs étrangers sans titre de travail, indépendamment des vérifications opérées.</p>

Le recours à un sous-traitant établi à l'étranger

Les vérifications à effectuer

Q.49 : Quelles vérifications dois-je effectuer ?	Vous avez un certain nombre de vérifications à effectuer (cf. liste en annexe).
Q. 50 : Quelles sont les obligations de mon cocontractant établi à l'étranger que je peux le cas échéant lui rappeler?	Vous pouvez rappeler à votre cocontractant ses différentes obligations : - déclaration préalable de détachement temporaire auprès de l'inspection du travail (art. R. 1263-3 du code du travail) ; - demandes d'autorisation de travail (entreprise établie hors Union européenne en principe) ; - déclaration d'hébergement collectif auprès de la préfecture (loi n°73-548 du 27 juin 1973).
Q.51 : Mon sous-traitant m'a transmis des documents non traduits et tout a l'air normal : est-ce que je peux travailler avec lui ?	Non, tous les documents obligatoires doivent être traduits ou rédigés en français (art. D. 8222-8 du code du travail).
Q.52 : J'ai reçu une offre intéressante venant de l'étranger. Comment vérifier que la prestation s'effectuera dans des conditions légales ?	Les prix doivent être en rapport avec les obligations légales auxquelles sont soumis les sous-traitants (voir infra). Vous pouvez demander à l'auteur de l'offre de service de justifier de son activité dans son pays d'origine grâce à des attestations de chantier, des factures ou des catalogues publicitaires par exemple.
Q.53 : Une entreprise communautaire avec laquelle je travaille souvent vient exécuter sa prestation avec des salariés détachés chez elle par une entreprise établie dans un autre pays. Est-ce légal ?	Non, car lorsqu'un travailleur est détaché dans un Etat membre de l'Union européenne puis détaché à nouveau auprès d'une entreprise située dans un autre Etat membre, cette situation correspond à un «double détachement» qui n'est pas autorisé par le droit communautaire.
Q.54 : Mon sous-traitant français habituel me dit qu'à partir du mois prochain il installe son siège social dans un pays communautaire mais continue de travailler en France. Est-ce légal ?	Non, si l'activité de ce sous-traitant s'effectue uniquement en France, ou s'il dispose de locaux ou d'infrastructures à partir desquels il exerce une activité stable et continue, ce sous-traitant reste soumis aux règles du code du travail applicables à l'établissement établi en France. La recherche et la prospection d'une clientèle, ou le recrutement de salariés en France, sont des indices que recherche le juge (art. L. 1262-3 du Code du travail). C'est une délocalisation fictive et le sous-traitant peut être poursuivi pour dissimulation d'activité car l'établissement doit être déclaré en France. Il peut être poursuivi également pour dissimulation de salariés qui auraient dû être déclarés en France. Il doit cotiser en France pour son personnel.
Q. 55 : Un sous-traitant établi à l'étranger doit-il également afficher l'identité de son entreprise sur le chantier ?	Oui, les entrepreneurs étrangers sont soumis aux stipulations de l'article R. 8221-1 selon lequel, tout entrepreneur est tenu, pendant la durée d'affichage du permis de construire, d'afficher sur le chantier son nom, sa raison, sa dénomination sociale ainsi que son adresse.

Les autorisations de travail des salariés détachés en France

Q.56 : Comment sait-on si les salariés étrangers d'un sous-traitant sont autorisés à travailler en France dans le cadre d'une prestation de services ?

1) Salariés communautaires

Certains salariés bénéficient de la libre circulation et n'ont **pas besoin de titre de travail**, qu'ils soient embauchés en France (emploi direct) ou embauchés par une entreprise domiciliée hors de France et intervenant en France (prestation de services). Il s'agit :

- des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne (à l'exception des bulgares et des roumains, jusqu'au 31/12/2011, en emploi direct.) : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Grèce, Finlande, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Chypre, Malte, République tchèque, Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pologne, Slovaquie et Slovaquie ;
- des ressortissants des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen : Islande, Liechtenstein et Norvège ;
- des ressortissants de la Suisse, d'Andorre, de Saint-Marin et de Monaco.

2) Salariés non communautaires d'entreprises communautaires

Les ressortissants de pays tiers (ainsi que les ressortissants bulgares et roumains jusqu'au 31/12/2011), employés par une entreprise établie dans un pays communautaire (y compris la Bulgarie et la Roumanie) et titulaires d'un **titre de travail délivré par cet Etat membre**, peuvent être détachés en France en principe sans autorisation de travail supplémentaire.

3) Salariés non communautaires d'entreprises non communautaires

Les entreprises établies dans un pays tiers qui emploient des ressortissants non communautaires (ou des bulgares et roumains) doivent demander une **autorisation de travail** auprès de l'Unité territoriale (ex -DTEFP) du siège de l'entrepreneur principal avant de les détacher en France.

Les règles applicables aux salariés détachés du sous-traitant pendant la durée de la prestation

Q.57 : Les règles sociales auxquelles est soumis mon sous-traitant pour ses salariés détachés sont-elles les mêmes que celles applicables à mes salariés ?

Le sous-traitant doit respecter, pendant la durée de la prestation, les règles législatives, réglementaires et conventionnelles étendues applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France dans les domaines suivants :

- le salaire minimum et le paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;
- les règles relatives à la sécurité, la santé, l'hygiène au travail et à la surveillance médicale ;
- la durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés payés annuels, congés pour événements familiaux, congés de maternité, congés de paternité, conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;
- les libertés individuelles et collectives dans la relation de travail, l'exercice du droit de grève ;
- les conditions de mise à disposition et garanties dues aux travailleurs par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- la discrimination et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, protection de la maternité, âge d'admission au travail, emploi des enfants, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- le travail illégal (art. L. 1262-4 du code du travail).

L'entrepreneur principal est tenu à l'égard des salariés du prestataire étranger à certaines obligations en matière de santé au travail, notamment de les inscrire à son service de santé au travail (art. R. 1262-11 du code du travail).

Les cotisations sociales obligatoires

Q.58 : Ces salariés détachés doivent-ils être affiliés à la sécurité sociale en France ?

Tout travailleur doit bénéficier d'une couverture sociale pendant son intervention en France.

Salariés relevant d'un régime de sécurité sociale d'un Etat membre de l'Union européenne

Le travailleur détaché temporairement en France pour y exercer une activité salariée peut demeurer soumis au régime de sécurité sociale de l'État où il travaille habituellement.

Si l'activité n'excède pas douze mois, l'entreprise et le salarié peuvent être exemptés du paiement des cotisations de sécurité sociale en France. Ce délai peut être prolongé de manière exceptionnelle et sous réserve de l'accord, sous forme d'échange de lettres, des autorités compétentes des deux États membres concernés. (Règlement 1408/71 du 14 juin 1971 et Règlement 883/2004 du 29 avril 2004) en matière de sécurité sociale.

Salariés ne relevant pas d'un régime de sécurité sociale d'un Etat membre

Le travailleur détaché continue à relever du régime de sécurité sociale de son pays d'origine si :

- il existe une convention de sécurité sociale entre la France et le pays d'origine, et si :
- les formalités nécessaires ont été effectuées auprès du régime de protection sociale de ce pays

Dans les autres cas, il doit être affilié temporairement à la sécurité sociale française.

Q.59 : A qui s'adresser pour payer les cotisations sociales, lorsque le régime du détachement n'est pas applicable ?

Les cotisations sociales et la cotisation congés payés sont versées en France auprès des institutions suivantes qui sont des guichets uniques :

-Au titre de l'affiliation au régime général, pour les cotisations suivantes : assurance maladie, maternité invalidité, décès, allocations familiales, vieillesse, accident du travail, solidarité autonomie, chômage.

URSSAF de Strasbourg

Centre national des firmes étrangères (CNFE)

16, rue Contades 67307 Schiltigheim Cedex (France)

Tél. : 00 33 388 18 52 44 / Fax : 00 33 388 18 52 74

<http://www.strasbourg.urssaf.fr>

-Au titre de la retraite complémentaire

.AGIRC - ARRCO

16-18, rue Jules César 75592 Paris cedex 12

Tél. : 00 33 1 71 72 12 00 / Fax : 00 33 1 71 72 16 43

<http://www.argirc-arrco.fr>

-Au titre des congés payés

.Caisse de congés payés du bâtiment de la région de Paris 22 rue Dantzig, 75756 Paris Cedex 15

Tél. : 00 33 1 44 19 25 00 / Fax : 00 33 1 44 19 28 91

<http://www.ccpbrp.fr>

<p>Q. 60 : Quels sont les pays qui ont signé une convention bilatérale de sécurité sociale avec la France ?</p>	<p>Algérie ; Andorre ; Bénin ; Bosnie Herzégovine ; Cameroun ; Canada ; Cap-Vert ; Chili ; Congo ; Côte d'Ivoire ; Croatie ; Etats-Unis ; Gabon ; Guernesey ; Aurigny ; Herm ; Jethou ; Israël ; Jersey ; Macédoine ; Madagascar ; Mali ; Maroc ; Mauritanie ; Monaco ; Niger ; Nouvelle Calédonie ; Philippines ; Polynésie Française (coordination) ; Québec ; Saint-Marin ; Sénégal ; Serbie Monténégro ; Togo ; Tunisie ; Turquie. http://www.cleiss.fr</p>
<p>Q. 61 : Les salariés détachés doivent-ils être en possession d'un document attestant leur affiliation à un régime de sécurité sociale ?</p>	<p>Oui, c'est un certificat de détachement. Il est nominatif et toujours individuel.</p> <p>Pour les ressortissants communautaires, ce formulaire est le E101 (et le E102 en cas de prolongation de détachement).</p> <p>Pour les ressortissants des pays tiers, le formulaire est un SE (« sauf Europe ») + numéro de la zone géographique</p>

<p>Q. 62 : Le sous-traitant ne veut pas cotiser, pour la durée de la prestation, à la caisse des congés payés. En a-t-il le droit ?</p>	<p>Oui, dès lors qu'il justifie que ses salariés bénéficient de leurs droits à congés payés pour la période de détachement dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française. Il doit également justifier être à jour de ses obligations à l'égard des institutions équivalentes aux caisses françaises des congés payés (art. D. 3141-26 et D. 3141-27 du code du travail).</p> <p>Il existe des conventions bilatérales entre les caisses nationales française, allemande, autrichienne et italienne. Voir liste auprès de : .Congés intempéries BTP - Union des Caisses de France 105, bd Pereire 75017 Paris Tél. : 00 33 1 40 54 67 00 / Fax : 00 33 1 40 54 67 29 http://www.ci-btp.fr</p> <p>Dans les autres cas, il doit obligatoirement, s'adresser : -Pour les entreprises de bâtiment, à la caisse compétente pour le lieu d'exécution du chantier ou de la prestation : même adresse, tél. et fax que ci-dessus. http://www.ci-btp.fr -Pour les entreprises de travaux publics, à la Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics (CNETP) 31 rue Le Peletier 75453 Paris Cedex 09, Tél. : 00 33 1 70 38 07 00 / Fax : 00 33 1 70 38 08 00, http://www.cnetp.fr - Pour les coopératives de bâtiment et de travaux publics, à la Caisse de congés payés des SCOP de BTP 88 rue de Courcelles 75008 Paris Tél : 00 33 1 46 22 98 65 / Fax : 00 33 1 46 22 39 54 http://www.scopconges.org</p> <p>Le certificat de détachement ne vise pas les congés payés.</p>
<p>Q.63 : Mon sous-traitant cotise en France pour ses salariés mais n'a rien versé à la Caisse de retraite complémentaire. Est-ce du travail illégal ? Ma responsabilité en tant que donneur d'ordre peut-elle être engagée ?</p>	<p>Non, ce n'est pas du travail illégal et votre responsabilité pénale ne peut être engagée à ce titre. Mais ce sont des infractions spécifiques pour lesquelles votre sous-traitant peut être poursuivi.</p>
<p>Accident du travail</p>	
<p>Q. 64 : Un des salariés de mon sous-traitant étranger a eu un accident sur le chantier. Que faut-il faire ?</p>	<p>Lorsqu'un salarié détaché non affilié à un régime français de sécurité sociale est victime d'un accident du travail, une déclaration est envoyée à l'inspection du travail du lieu de survenance de cet accident dans les 48 heures, par lettre recommandée avec AR.</p> <p>Lorsque le salarié est détaché dans les conditions prévues au 3° de l'article L. 1262-1, cette déclaration est envoyée par l'employeur ou l'un de ses représentants. Si le salarié est détaché selon les modalités prévues au 1° et 2° de l'article L. 1262-1, l'entreprise utilisatrice ou le donneur d'ordre accomplit la déclaration (art. R. 1262-2 du code du travail).</p>

Sous-traitant : questions-réponses

Vous êtes entrepreneur du BTP et vous réalisez des travaux de sous-traitance. Vous trouverez ici les réponses aux questions les plus couramment posées. Elles vous aideront à renforcer la sécurité juridique de vos contrats de sous-traitance sur les thèmes suivants : travail dissimulé, fausse sous-traitance, intervention d'entreprises étrangères, etc. Trois autres documents sont également disponibles :

- un "questions-réponses" qui s'adresse aux maîtres d'ouvrage ;
- un "questions-réponses" qui s'adresse plus spécifiquement aux entrepreneurs principaux du BTP ;
- un lexique qui reprend les principales notions juridiques abordées ici.

La sous-traitance	26
Le travail indépendant	26
Le prêt de main d'œuvre	28
La responsabilité des cocontractants	30
Le travail dissimulé	30
Les documents à fournir à l'entrepreneur principal	30
L'intervention en France d'un sous-traitant établi à l'étranger	31
Les démarches à effectuer	31
Les autorisations de travail	32
Les règles applicables aux salariés détachés pendant la durée de la prestation	33
Les cotisations obligatoires	33
Accident du travail	36

La sous-traitance

Le travail indépendant

Q.65 : L'entrepreneur principal est mon ancien employeur. Il ne souhaite pas travailler avec moi car il craint d'être poursuivi pour dissimulation de salarié. Est-ce possible ?

Uniquement si vous travaillez pour lui dans les mêmes conditions que ses propres salariés, c'est-à-dire s'il existe entre lui et vous, un lien de subordination juridique permanente et s'il est établi que l'entrepreneur principal (donneur d'ordre) s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement de l'une des formalités prévues aux articles L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche et L. 3243-2, relatif à la délivrance du bulletin de paie (art. L. 8221-6 du code du travail).

Q.66 : Je suis inscrit au répertoire des métiers. Mon entrepreneur principal risque-t-il, quand même, quelque chose ?

Les personnes physiques inscrites au registre du commerce ou au répertoire des métiers, ou auprès du Régime social des indépendants (RSI) en tant que travailleurs non salariés, sont présumés être des travailleurs indépendants. Mais, cette présomption peut être écartée s'il est établi qu'il existe un lien de subordination juridique permanente entre vous et votre donneur d'ordre.

Le juge examine les conditions de réalisation de la prestation de services. S'il constate l'existence d'un lien de subordination juridique permanente, il requalifie la relation de sous-traitance en contrat de travail.

En conséquence, votre donneur d'ordre devient votre employeur. Il ne vous a pas déclaré comme salarié et peut être poursuivi pour dissimulation de salarié s'il est établi qu'il s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement des formalités d'embauche (art. L. 8221-5 et 6 du code du travail).

Q.67 : Il m'est interdit de contracter avec mon ancien employeur ?

Non, le fait que ce soit votre ancien employeur, n'est qu'un indice. Le juge recherche plusieurs indices concordants lui permettant d'établir l'existence du lien de subordination juridique.

Pour cela, il examine les conditions réelles de l'exercice de l'activité :

-le travailleur indépendant a-t-il la capacité d'entreprendre ?

- le travailleur indépendant négocie-t-il librement ses tarifs ?

-le donneur d'ordre exerce-t-il un pouvoir disciplinaire à l'égard du travailleur indépendant ?

-le travailleur indépendant est-il en situation de dépendance économique ou technique à l'égard du donneur d'ordre ?

-le donneur d'ordre donne-t-il les directives et contrôle-t-il le travail du ou des travailleurs indépendants ?

-le donneur d'ordre détermine-t-il les horaires du travailleur indépendant ?

-le donneur d'ordre fournit-il le matériel (ou les matériaux) ?

-le travailleur indépendant est-il intégré dans un service organisé du donneur d'ordre ?

-etc.

<p>Q.68 : Si l'entrepreneur principal me fournit le matériel (ou les matériaux), sera-t-il poursuivi ?</p>	<p>Non, pas de ce seul fait, s'agissant du matériel ou du gros outillage (grues, échafaudages...) qui peuvent faire l'objet d'une mise à disposition entre les entreprises du chantier.</p> <p>De même, la fourniture des matériaux n'est pas en soi interdite dans le cadre d'un contrat de sous-traitance, elle peut notamment être prévue si les matériaux sont très spécifiques ou nécessitent des investissements trop lourds au regard de la prestation.</p>
<p>Q.69 : L'entrepreneur principal refuse que j'affiche l'identité de mon entreprise sur le chantier. Suis-je exonéré de cette obligation ?</p>	<p>Non, en application de l'article R 8221-1 du code du travail, tout entrepreneur est tenu, pendant la durée d'affichage du permis de construire, d'afficher sur le chantier son nom, sa raison ou sa dénomination sociale ainsi que son adresse. Vous devez exiger que vos coordonnées soient mentionnées sur le panneau d'affichage ou pouvoir apposer votre propre panneau.</p>

Le prêt de main-d'œuvre

Q.70 : Je compte mettre mes salariés à disposition de l'entrepreneur principal, temporairement.

Est-ce légal ?

Oui, si vous êtes une entreprise de travail temporaire.

Oui, s'il s'agit d'un prêt de personnel réalisé dans un but non lucratif entre entreprises du BTP, c'est-à-dire, sans aucune intention de réaliser un profit, un bénéfice, ou un gain pécuniaire pour aucune des deux entreprises. Dans ce cas, la facturation de l'opération doit uniquement couvrir les salaires versés et les cotisations sociales correspondantes et éventuellement les frais professionnels remboursés à l'intéressé.

Non, si vous agissez uniquement comme une entreprise de travail temporaire sans en être une ! (voir question 28).

Q. 71 : Qu'est-ce que je risque si je fais du prêt de main d'œuvre dans un but lucratif ?

Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est une activité réglementée et réservée exclusivement aux entreprises de travail temporaire. (voir question 28).

Les opérations de prêt de main-d'œuvre à but lucratif réalisées hors du travail temporaire constituent des délits de « prêt illicite de main-d'œuvre à but lucratif » (art. L. 8241-1 du code du travail).

Dans ce cas, vous et votre donneur d'ordre pouvez être poursuivis pénalement.

En outre, ces opérations illicites peuvent aussi constituer des infractions de « marchandage » (art. L. 8231-1 du code du travail).

Q.72 : Le contrat de sous-traitance prévoit effectivement qu'il y aura une prestation de travaux réalisée. Suis-je couvert ?

Oui, si la réalité est conforme à ce que prévoit le contrat. Si le juge (voir questions 29, 30, 31) constate que cette opération n'est en réalité qu'un prêt exclusif de main-d'œuvre réalisé dans un but lucratif, des poursuites pénales peuvent être engagées à votre encontre.

Cette opération peut également être qualifiée de « marchandage » (art. L. 8231-1 du code du travail).

Q.73 : Comment procède le juge pour forger sa conviction ?

A partir des éléments constatés par les agents de contrôle habilités à relever ces infractions, il examine les conditions réelles de réalisation de la prestation litigieuse et forge sa conviction sur la présence simultanée de plusieurs indices concordants. C'est la technique du faisceau d'indices : (cf. questions 29, 30, 31).

Q.74 : Quels sont les indices sur lesquels s'appuie le juge ?

Le juge s'appuie sur les indices suivants :

- la prestation fournie est-elle spécifique et différente de l'activité de l'entreprise utilisatrice ?
- le prestataire jouit-il d'une autonomie des moyens matériels et intellectuels mis en œuvre ?
- le prestataire assure-t-il l'encadrement de ses salariés ?
- le travail des salariés du prestataire est-il organisé et/ou contrôlé par le donneur d'ordre (directives, horaires, sanctions disciplinaires, etc.) ?
- la facturation est-elle forfaitaire (et non pas établie par heure de travail, par ex.) ?
- le donneur d'ordre fournit-il le matériel ou les matériaux ?
- etc.

(cf. questions 29, 30, 31) :

Q.75 : Qui sont les agents habilités à relever les infractions de prêt illicite de main d'œuvre à but lucratif ou de marchandage ?

Ce sont les inspecteurs et contrôleurs du travail, les officiers et agents de police judiciaire (OPJ/APJ), de la police et de la gendarmerie, les agents de la direction générale des finances publiques (marchandage) et les agents des douanes et des droits indirects (marchandage). Ils justifient de leur qualité auprès de l'entreprise contrôlée.

La responsabilité des cocontractants

Le travail dissimulé

Q.76 : Mon entreprise est immatriculée et je déclare mes salariés mais je ne facture pas la totalité des travaux et le reste est payé en liquide. Est-ce du travail illégal ?

Oui, si l'objectif est de ne pas déclarer cette partie de votre activité : c'est du travail dissimulé. Vous pouvez être poursuivi pour travail dissimulé et être condamné à une peine de prison et/ou à une amende. Le paiement en espèces est autorisé entre commerçants jusqu'à 1100 € par opération (au-delà, une amende peut vous être infligée).

Q.77 : Je viens de licencier un salarié. Il a saisi le Conseil des prud'hommes parce que je ne lui ai pas déclaré toutes ses heures. Je les lui payais en liquide et il était d'accord. Qu'est-ce que je risque ?

Le juge pourra vous condamner au paiement d'une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire sauf disposition égale ou conventionnelle plus favorable (art. L. 8223-1 du code du travail).
Vous pouvez, aussi, être poursuivi pénalement pour travail dissimulé par dissimulation d'heures travaillées.

Q.78 : L'entrepreneur principal a appris que je ne déclarais pas toutes les heures de mes salariés et il veut rompre le contrat de sous-traitance. En a-t-il le droit ?

Oui, car si vous êtes en infraction pour travail dissimulé, sa responsabilité pénale peut être engagée pour recours à celui qui exerce le travail dissimulé.
Il vous aura, au préalable, demandé de faire cesser la situation illégale et de lui fournir les éléments prouvant que c'est fait.

Les documents à fournir à l'entrepreneur principal

Q.79 : L'entrepreneur principal me demande beaucoup de documents ? Suis-je obligé de les lui fournir ?

Oui, pour tous les contrats de plus de 3000 €TTC, il doit obtenir plusieurs documents car sinon, il peut être tenu au paiement de certaines sommes dues par vous. C'est la solidarité financière (art. L. 8222-1 et D. 8222-5 du code du travail et art. L. 8254-1 et D. 8254-2 du code du travail).
Cf. liste des pièces en annexe.

Q.80 : J'ai fourni presque toutes les pièces. L'entrepreneur principal me menace de rompre le contrat si je ne lui fournis pas les dernières. En a-t-il le droit ?

Oui, car il a obligation de les obtenir toutes.

Q. 81 : J'ai déjà fourni ces pièces il y a six mois, mais l'entrepreneur principal me les redemande. Est-ce normal ?

Oui, car ces vérifications doivent être réalisées au moment de la signature du contrat puis renouvelées tous les six mois.

Q.82 : Et si au lieu de facturer une prestation de 4500 €j'en facture deux, une de 2500 €et une de 2000 € Suis-je quand même tenu de fournir les documents ?

Oui, car pour apprécier le seuil de 3000 € la globalité de la prestation va être prise en considération même quand elle fait l'objet de plusieurs paiements ou facturations. En cas de doute, le montant de la prestation peut être déterminé grâce à une expertise des représentants de la profession ou un recoupement de factures par exemple.

L'intervention en France d'un sous-traitant établi à l'étranger

Les démarches à effectuer

Q.83 : Quelles démarches dois- je accomplir pour effectuer une prestation de services en France réalisée par mon personnel ?

Vous devrez :

- fournir à votre donneur d'ordre les documents obligatoires que prévoit l'article D. 8222-7 et D. 8254-3 du code du travail ;
- procéder à une déclaration préalable de détachement temporaire auprès de l'inspection du travail (art. R.1263-3 du code du travail) ;
- procéder à la déclaration d'hébergement collectif auprès de la préfecture (loi n°73-548 du 27 juin 1973).

Si vous êtes établi en dehors de l'Union européenne, vous devrez en plus :

- obtenir des autorisations provisoires de travail pour les salariés non communautaires détachés temporairement pour cette prestation.

Q.84: L'entrepreneur principal, en France, me réclame les documents en français. Dois-je les faire traduire ?

Oui car la loi française impose que les documents soient rédigés ou traduits en français (art. D. 8222-8 du code du travail).

Q.85 : J'ai installé mon siège social dans un pays de l'Union européenne mais, en réalité, mon activité s'exerce uniquement en France. Est-ce légal ?

Non, car c'est une délocalisation fictive. Si votre activité s'effectue uniquement en France ou si vous disposez de locaux ou d'infrastructures à partir desquels vous exercez une activité stable et continue, vous êtes soumis à l'ensemble des dispositions du code du travail applicables aux entreprises établies en France. La recherche et la prospection d'une clientèle ou le recrutement de salariés en France sont des indices que recherche le juge (art. L. 1262-3 du Code du travail). Vous pouvez être poursuivi pour dissimulation d'activité car votre entreprise doit être déclarée en France. Vous pouvez être poursuivi également pour dissimulation des salariés qui auraient du être déclarés en France. Dans ce cas, les cotisations sociales doivent être versées en France, aux organismes de protection sociale.

Q.86 : J'ai, dans mon entreprise, des salariés détachés par une autre entreprise. Puis-je les faire détacher en France pour cette prestation ?

Non, car lorsqu'un travailleur est détaché dans un Etat membre de l'Union européenne puis détaché à nouveau auprès d'une entreprise située dans un autre Etat membre, cette situation correspond à un « double détachement » qui n'est pas autorisé par le droit communautaire.

Les autorisations de travail

Q.87 : Comment pourrais-je savoir si mes salariés étrangers sont autorisés à travailler en France dans le cadre d'une prestation de services ?

1) Salariés communautaires

Certains salariés bénéficient de la libre circulation et n'ont **pas besoin de titre de travail**, qu'ils soient embauchés en France (emploi direct) ou embauchés par une entreprise domiciliée hors de France et intervenant en France (prestation de services). Il s'agit :

- des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne (à l'exception des bulgares et des roumains, jusqu'au 31/12/2011 en emploi direct) : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Grèce, Finlande, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Chypre, Malte, République tchèque, Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pologne, Slovénie et Slovaquie ;
- des ressortissants des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen : Islande, Liechtenstein et Norvège ;
- des ressortissants de la Suisse, d'Andorre, de Saint-Marin et de Monaco.

2) Salariés non communautaires d'entreprises communautaires

Les ressortissants de pays tiers (ainsi que les ressortissants bulgares et roumains jusqu'au 31/12/2011), employés par une entreprise établie dans un pays communautaire (y compris la Bulgarie et la Roumanie) et titulaires d'un **titre de travail délivré par cet Etat membre**, peuvent être détachés en France en principe sans autorisation de travail supplémentaire.

3) Salariés non communautaires d'entreprises non communautaires

Les entreprises établies dans un pays tiers qui emploient des ressortissants non communautaires (ou des bulgares et roumains) doivent demander une **autorisation de travail** auprès de l'Unité territoriale (ex – DDTEFP) du siège de l'entrepreneur principal avant de les détacher en France.

Q.88 : Je suis établi dans un nouveau Etat membre : mes salariés n'ont donc pas besoin d'autorisation de travail ?

Non, les ressortissants des nouveaux Etats membres (voir Q. 56) qui viennent travailler temporairement en France dans le cadre d'une **prestation de services transnationale** effectuée par leur entreprise ne sont plus tenus de solliciter une autorisation de travail ou un titre de séjour. Attention, s'agissant des ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie, s'ils ne sont plus tenus de solliciter une autorisation de travail, ils doivent cependant être titulaires d'une carte de séjour valable pendant la durée de la prestation et portant la mention « salarié d'un prestataire de services ».

Les règles applicables aux salariés détachés pendant la durée de la prestation

Q.89 : Je peux continuer à rémunérer mes salariés détachés comme avant ?

Oui, si cette rémunération est au moins égale au salaire minimum légal ou conventionnel applicable en France.

Plus généralement, vous devez respecter, pendant la durée de la prestation, les règles législatives, réglementaires et conventionnelles étendues applicables aux employeurs des entreprises de la même branche d'activité établies en France.

Q.90 : Quelles règles dois-je, obligatoirement appliquer à mes salariés détachés pendant la durée de la prestation ?

- le salaire minimum et le paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;
- les règles relatives à la sécurité, la santé, l'hygiène au travail et à la surveillance médicale ;
- les libertés individuelles et collectives dans la relation de travail, l'exercice du droit de grève ;
- la durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés payés annuels, congés pour événements familiaux, congés de maternité, congés de paternité, conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;
- les conditions de mise à disposition et garanties dues aux travailleurs par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- la discrimination et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, protection de la maternité, âge d'admission au travail, emploi des enfants, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- le travail illégal (art. L. 1262-4 du Code du travail).

L'entrepreneur principal est tenu à l'égard des salariés du prestataire étranger à certaines obligations en matière de santé au travail, notamment de les inscrire à son service de santé au travail (art. R. 1262-11 du code du travail).

Les cotisations obligatoires

Q. 91 : Mes salariés détachés doivent-ils être affiliés à la sécurité sociale en France ?

Tout travailleur doit bénéficier d'une couverture sociale pendant son intervention en France.

Salariés relevant d'un régime de sécurité sociale d'un Etat membre

Le travailleur détaché temporairement en France pour y exercer une activité salariée peut demeurer soumis au régime de sécurité sociale de l'Etat où il travaille habituellement. Si l'activité n'excède pas douze mois, le travailleur peut être exempté du paiement des cotisations de sécurité sociale en France. Ce délai peut être prolongé de manière exceptionnelle et sous réserve de l'accord, sous forme d'échange de lettres, des autorités compétentes des deux Etats membres concernés (Règlement 1408-71 du 14 juin 1971 et Règlement 883/2004 du 29 avril 2004 en matière de sécurité sociale.

	<p>Salariés ne relevant pas d'un régime de sécurité sociale d'un Etat membre</p> <p>Le travailleur détaché continue à relever du régime de sécurité sociale de son pays d'origine si :</p> <ul style="list-style-type: none"> -il existe une convention de sécurité sociale entre la France et le pays d'origine, et si : -les formalités nécessaires ont été effectuées auprès du régime de protection sociale de ce pays. <p>Dans les autres cas, il doit être affilié temporairement à la sécurité sociale française.</p>
<p>Q. 92 : A qui dois-je m'adresser pour payer les cotisations sociales et la cotisation aux caisses de congés payés, lorsque le régime du détachement n'est pas applicable à mes salariés ?</p>	<p>Les cotisations sociales ainsi que la cotisation aux caisses de congés payés sont versées en France auprès des institutions suivantes, désignées comme guichet unique :</p> <p>-Au titre de l'affiliation au régime général, pour les cotisations suivantes : assurance maladie, maternité invalidité, décès, allocations familiales, vieillesse, accident du travail, solidarité autonomie, chômage.</p> <p>URSSAF de Strasbourg Centre national des firmes étrangères (CNFE) 16, rue Contades 67307 Schiltigheim Cedex (France) Tél. : 00 33 388 18 52 44 / Fax : 00 33 388 18 52 74 http://www.strasbourg.urssaf.fr</p> <p>-Au titre de la retraite complémentaire AGIRC - ARRCO 16-18, rue Jules César 75592 Paris cedex 12 Tél. : 00 33 1 71 72 12 00 / Fax : 00 33 1 71 72 16 43 http://www.agirc-arrco.fr</p> <p>-Au titre des congés payés . Caisse de congés payés du bâtiment de la région de Paris : 22 rue Dantzig, 75756 Paris Cedex 15 Tél. : 00 33 1 44 19 25 00 / Fax : 00 33 1 44 19 28 91 http://www.ccpbrp.fr</p>
<p>Q.93 : Quels sont les pays qui ont signé une convention bilatérale avec la France ?</p>	<p>Algérie ; Andorre ; Bénin ; Bosnie Herzégovine ; Cameroun ; Canada ; Cap-Vert ; Chili ; Congo ; Côte d'Ivoire ; Croatie ; Etats-Unis ; Gabon ; Guernesey ; Aurigny ; Herm ; Jethou ; Israël ; Jersey ; Macédoine ; Madagascar ; Mali ; Maroc ; Mauritanie ; Monaco ; Niger ; Nouvelle Calédonie ; Philippines ; Polynésie Française (coordination) ; Québec ; Saint-Marin ; Sénégal ; Serbie ; Monténégro ; Turquie. www.cleiss.fr</p>
<p>Q. 94 : Les salariés détachés doivent-ils être en possession d'un document attestant de leur affiliation à un régime de sécurité sociale ?</p>	<p>Oui, c'est un certificat de détachement. Il est nominatif et toujours individuel.</p> <p>Pour les ressortissants communautaires, ce formulaire est le E101 (et le E102 en cas de prolongation de détachement).</p> <p>Pour les ressortissants des pays tiers, le formulaire est un SE (« sauf Europe ») + numéro de la zone géographique.</p>

<p>Q. 95 : Je ne souhaite pas cotiser, pour la durée de la prestation, à la caisse des congés payés. En ai-je le droit ?</p>	<p>Oui, si je justifie que mes salariés bénéficient de leurs droits à congés payés pour la période de détachement dans des conditions au moins équivalentes à celles prévues par la législation française. Je dois également justifier d'être à jour de mes obligations à l'égard des institutions équivalentes aux caisses françaises des congés payés (art. D. 3141-26 et D. 3141-27 du code du travail).</p> <p>Il existe des conventions bilatérales entre les caisses nationales française, allemande, autrichienne et italienne. Voir liste auprès de : Congés intempéries BTP - Union des Caisses de France 105, bd Pereire 75017 Paris Tél. : 00 33 1 40 54 67 00 / Fax : 00 33 1 40 54 67 29 http://www.ci-btp.fr</p> <p>Dans les autres cas, je dois obligatoirement m'adresser : - Pour les entreprises de bâtiment, à la caisse compétente pour le lieu d'exécution du chantier ou de la prestation, en vous reportant au site de la caisse : http://www.ci-btp.fr - Pour les entreprises de travaux publics, à la Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics (CNETP) 31 rue Le Peletier 75 453 Paris Cedex 09, Tél. : 00 33 1 70 38 07 00 / Fax : 00 33 1 70 38 08 00 http://www.cnetp.fr -Pour les coopératives de bâtiment et de travaux publics, à la Caisse de congés payés des SCOP BTP 88 rue de Courcelles 75008 Paris Tél. : 00 33 1 46 22 98 65 / Fax : 00 33 1 46 22 39 54 www.scopconges.org</p> <p>Le certificat de détachement ne vise pas les congés payés.</p>
<p>Q. 96 : Je cotise en France pour mes salariés mais je n'ai rien versé à la Caisse de retraite complémentaire. Est-ce du travail illégal ?</p>	<p>Non, ce n'est pas du travail illégal. Mais, ce sont des infractions spécifiques pour lesquelles vous pouvez être poursuivi.</p>

Accident du travail

Q. 97 : Un de mes salariés a eu un accident sur le chantier.
Que faut-il faire ?

Lorsqu'un salarié détaché non affilié à un régime français de sécurité sociale est victime d'un accident du travail, une déclaration est envoyée à l'inspection du travail du lieu de survenance de cet accident dans les 48 heures, par lettre recommandée avec AR.

Lorsque le salarié est détaché dans les conditions prévues au 3° de l'article L. 1262-1, cette déclaration est envoyée par l'employeur ou l'un de ses représentants.

Si le salarié est détaché selon les modalités prévues au 1° et 2° de l'article L. 1262-1, l'entreprise utilisatrice ou le donneur accomplit la déclaration (art. R. 1262-2 du code du travail).

LEXIQUE

DEFINITIONS

Sous-traitance

Opération par laquelle un entrepreneur confie, par un sous-traité et sous sa 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 de l'ouvrage (loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975).

Dans le cadre de son contrat, le sous-traitant conserve l'initiative de ses décisions et la gestion de son activité y compris lorsque l'entrepreneur principal fournit les matériaux. Le sous-traitant n'est pas un simple fournisseur de main d'œuvre.

Le sous-traitant n'est pas non plus un simple fournisseur de matériels ou matériaux et le contrat de sous-traitance obéit donc à des règles différentes de celles du contrat de vente (détermination du prix, transfert de propriété et transfert de risque).

Maître d'ouvrage (ou client)

Personne pour le compte de laquelle l'ouvrage est réalisé : il passe commande et est à l'origine du processus de réalisation de l'ouvrage. Il fait appel à une ou plusieurs entreprises qui peuvent, elles-mêmes, sous-traiter une partie des travaux. Il doit avoir accepté chaque sous-traitant et agréé les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance. Il peut demander à l'entrepreneur principal de lui communiquer le ou les contrats de sous-traitance (art. 3 de la loi du 31 décembre 1975).

Maître d'œuvre

Il a un rôle de conception ou de suivi et/ou d'assistance dans l'exécution des travaux, pour le compte du maître d'ouvrage. Il ne dispose pas de l'ouvrage.

Donneur d'ordre

C'est la personne qui fait appel à un autre professionnel dans le cadre d'un contrat.

Il peut s'agir du maître d'ouvrage ou de l'entreprise principale, ou de tout sous-traitant à l'égard de son ou de ses propres sous-traitants.

Entrepreneur principal

C'est l'entreprise qui sous-traite une part ou la totalité de son marché à une autre entreprise appelée sous-traitante (art. 1^{er} de la loi du 31 décembre 1975). Le sous-traitant qui sous-traite à son tour est considéré comme entrepreneur principal à l'égard de ses propres sous-traitants (art. 2 de la loi du 31 décembre 1975).

Prêt de main d'œuvre

Opération consistant à mettre à la disposition d'un tiers ses propres salariés. Le prêt de main d'œuvre peut être licite ou illicite, selon les conditions de sa réalisation.

Présomption de travail indépendant

La qualité de travailleur indépendant est présumée dès lors que deux conditions sont remplies :

- une immatriculation au titre de l'activité exercée auprès de l'organisme compétent (registre du commerce ; répertoire des métiers, registre des agents commerciaux, URSSAF, régime social des indépendants) ;
- une activité conforme à celle qui a été déclarée.

Toutefois, l'existence d'un contrat de travail peut être établie lorsque le travailleur indépendant fournit directement ou par personne interposée des prestations à un donneur d'ouvrage dans des conditions qui le placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

En pareil cas, il y a dissimulation d'emploi salarié si l'entrepreneur s'est soustrait intentionnellement à l'une de ces formalités obligatoires (délivrance de bulletins de salaire, déclaration préalable à l'embauche d'un salarié (DPAE) auprès des organismes de sécurité sociale).

Faux travail indépendant

C'est le fait de dissimuler sous une qualification fictive, un contrat de travail en contrat de sous-traitance ou toute autre sorte de contrat avec un travailleur indépendant malgré le lien de subordination qui existe entre un donneur d'ordre et son sous-traitant. Ce donneur d'ordre qui est en réalité l'employeur du faux travailleur indépendant tente par cette fraude d'échapper aux règles et obligations relatives à l'emploi d'un salarié.

Lien de subordination

Il y a un lien de subordination juridique dès lors que le travail est exécuté sous l'autorité d'une personne qui a pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de celui qui réalise ce travail.

La définition n'est pas donnée par la loi mais par la jurisprudence. Ex : Cass. soc. 13-11-1996 n° 4515.

Salarié

Personne qui s'engage, par un contrat de travail, à mettre son activité à la disposition d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place moyennant rémunération.

Une personne peut être salariée de plusieurs employeurs, dans la limite de la durée maximale autorisée dans sa profession (art. L. 8261-1 du code du travail).

Le code du travail ne donne pas de définition du salarié. Toutefois, la jurisprudence a défini l'existence du contrat de travail en se fondant sur trois éléments indissociables : -l'exercice d'une prestation de travail pour le compte d'un tiers, la rémunération, le lien de subordination.

Détachement de salarié

Est un salarié détaché en France, 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 période limitée, sur le sol français, dans les conditions définies par le code du travail, aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2.

Le détachement peut être le fait :

-d'une entreprise qui réalise en France une prestation de services pour un donneur d'ordre établi ou exerçant en France ;

-d'un établissement vers un autre établissement d'une même entreprise ou d'une entreprise vers une autre entreprise d'un même groupe ;

-d'une entreprise de travail temporaire établie à l'étranger qui met à disposition des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant en France ;

-d'un employeur établi hors de France qui vient réaliser, avec ses salariés une opération pour son propre compte, sans qu'il existe un contrat avec un donneur d'ordre.

(art. L. 1261-3 du code du travail).

Dans tous les cas, les **deux conditions** essentielles du détachement sont :

- l'existence préalable et le maintien du contrat de travail entre le salarié et son entreprise établie à l'étranger pendant la durée du détachement ;

- la durée limitée dans le temps.

(art. L. 1262-1 et L. 1262-2 du code du travail).

La réglementation relative au détachement de salarié est issue de la transposition en droit interne des règles prévues par la Directive européenne n° 96/71 du 16 décembre 1996.

Ces règles nationales de transposition sont applicables pour les prestataires établis dans un Etat, appartenant à l'Union Européenne ou à un pays tiers et protègent les entreprises de la concurrence déloyale.

Déclaration préalable de détachement

C'est une déclaration obligatoire à adresser, par l'entreprise qui réalise avec ses salariés détachés la prestation commandée par un client, à l'inspection du travail du lieu d'intervention.
(art. R. 1263-3 du code du travail et R. 1263-6 pour les entreprises de travail temporaire).

INFRACTIONS ET SANCTIONS

Travail illégal

Terme générique regroupant plusieurs fraudes majeures à la législation du travail : travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre, emploi d'étranger sans titre de travail (article L. 8211-1 du code du travail).

Travail dissimulé

C'est le fait de :

- ne pas déclarer une activité professionnelle,
 - ne pas déclarer un salarié ou ne déclarer qu'une partie des heures de travail effectuées par un salarié.
- (art. L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail).

La dissimulation d'activité peut être relevée dès lors que :

- l'immatriculation aux registres obligatoires n'a pas été requise,
- les déclarations fiscales et sociales n'ont pas été faites,
- l'activité est poursuivie après refus d'immatriculation ou radiation.

La dissimulation de salarié peut être relevée dès lors que :

- la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) n'a pas été effectuée,
- le bulletin de paie n'a pas été remis au salarié,
- le bulletin de salaire comporte un nombre d'heures de travail inférieur à celles réellement travaillées par le salarié.

Selon qu'il y ait volonté ou non de se soustraire à la loi (caractère intentionnel du manquement à une obligation), l'infraction constitue une contravention ou un délit pénal.

Travail dissimulé : auteur (s) de l'infraction

L'employeur, personne physique et/ou personne morale, qui n'a pas procédé aux formalités obligatoires ou qui a fait appel à un faux travailleur indépendant.

La personne physique ou morale (tout donneur d'ordre) qui a fait appel sciemment à une personne exerçant un travail dissimulé.

L'exercice du travail dissimulé et le recours direct ou indirect au travail dissimulé sont passibles des mêmes sanctions.

Il s'agit, par exemple, de l'emploi de salariés non déclarés (« travail dissimulé ») ou du recours à un sous-traitant qui n'est pas inscrit ou qui ne déclare pas ses salariés (« recours à celui qui exerce le travail dissimulé »).

Article L. 8221-1 du code du travail.

Travail dissimulé : sanctions pénales encourues

-3 ans d'emprisonnement et une amende de 45 000 € pour la personne physique (art. L. 8224-1 du code du travail) ;
Personnes morales, peines prévues au code pénal (art. 131-38 et 131-39) ;
Peines complémentaires éventuelles (affichage, publication, confiscation des matériels ou des produits, interdiction d'exercer, exclusion des marchés publics, etc....art. L. 8224-3 du code du travail).

Travail dissimulé : sanctions civiles encourues

Si l'infraction est constatée par procès-verbal :

- l'employeur doit payer les salaires et accessoires, les cotisations sociales de sécurité sociale (URSSAF ou RSI ou MSA) auxquelles s'appliquent des pénalités et majorations de retard. Il doit s'acquitter des dettes fiscales éventuelles ;

- le bénéfice des réductions et des exonérations de cotisations sociales perçues au cours des 5 dernières années est annulé (art. L. 133-4-2 du code de la sécurité sociale) ;

- la rémunération est évaluée forfaitairement à six fois la rémunération mensuelle minimale des rémunérations dues ou versées à un salarié, pour le calcul des cotisations et contributions de sécurité sociale (art. L. 241-1-2 du code de la sécurité sociale) ;

En cas de verbalisation de son sous-traitant au titre du travail dissimulé, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, qu'il soit ou non condamné pénalement pour avoir eu recours à une personne exerçant le travail dissimulé, peut être mis en cause au titre de la solidarité financière. En outre, le fait de participer en tant que complice au délit de travail dissimulé commis par un sous-traitant peut entraîner l'annulation des exonérations et réductions de cotisations applicables aux rémunérations versées aux salariés du donneur d'ordre, pour chacun des mois au cours desquels sa complicité serait constatée. (art. L. 133-4-5 du code de la sécurité sociale).

Travail dissimulé : sanctions administratives encourues

En cas de procès-verbal pour l'une des infractions constitutives de travail illégal mentionnées à l'article L. 8211-1, possibilité pour l'autorité administrative de refuser les aides publiques à l'emploi ou à la formation professionnelle pendant une période de 5 ans en cas de verbalisation (art. L. 8272-1 du code du travail).

Exclusion des marchés publics pendant 5 ans en cas de condamnation judiciaire (art. 43 et 44 du code des marchés publics)

Travail dissimulé : action civile du salarié

Le salarié peut, en cas de rupture de son contrat de travail, obtenir une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire (art. L. 8223-1 du code du travail).

Marchandage

Toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluider l'application des dispositions de la loi, de règlement ou de convention ou accord collectif de travail est constitutive du délit de marchandage (art. L. 8231-1 du code du travail).

Marchandage : auteur (s) de l'infraction

L'utilisateur de la main-d'œuvre illégalement fournie, ainsi que le fournisseur pour complicité

Sanctions pénales encourues

2 ans d'emprisonnement et une amende de 30 000 €(art. L. 8234-1 du code du travail)

Peines complémentaires éventuelles : interdiction de sous-traitance pendant 2 ans, emprisonnement de 12 mois et 12 000 € affichage.

Peines visant la personne morale (art. L. 8234-2 du code du travail).

Sanctions administratives encourues

En cas de procès-verbal pour l'une des infractions constitutives de travail illégal mentionnées à l'article L. 8211-1, refus des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle pour une durée maximale de cinq ans. (art. L. 8272-1 du code du travail).

Exclusion des marchés publics pendant 5 ans en cas de condamnation judiciaire (articles 43 et 44 du code des marchés publics).

Prêt illicite de main-d'œuvre

Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est une activité réglementée et réservée exclusivement aux entreprises de travail temporaire. Les opérations de prêt exclusif de main-d'œuvre à but lucratif réalisées hors de ce cadre sont illégales (art. L. 8241-1 du code du travail).

Les sanctions pénales et administratives sont les mêmes que pour le marchandage : Voir supra.

Prêt illicite de main-d'œuvre : auteur (s) de l'infraction

Pour ce délit, l'utilisateur de la main-d'œuvre illégalement prêtée ainsi que le prêteur sont considérés comme des co-auteurs.

Prêt illicite de main-d'œuvre et travail dissimulé

De plus, s'il est établi qu'il existe un lien de subordination entre l'entreprise utilisatrice et les salariés prêtés frauduleusement, l'entreprise utilisatrice est alors reconnue comme l'employeur de ces salariés (en cas de transfert du lien originel de subordination), et peut être poursuivie pour travail dissimulé parce qu'elle n'a pas procédé à la déclaration de ces salariés.

Emploi d'étranger sans titre de travail

C'est le fait pour un employeur français ou un prestataire étranger d'embaucher, d'employer ou de conserver à son service ou sur le territoire national, un salarié ressortissant d'un pays tiers ou d'un Etat membre soumis à période transitoire (Bulgarie, Roumanie jusqu'au 31/12/2011) qui n'a pas de titre l'autorisant à travailler en France. (art. L. 8251-1 du code du travail).

Un ressortissant d'un pays tiers (ou un ressortissant bulgare, roumain) peut être en règle concernant le séjour sans être autorisé à exercer une activité professionnelle.

Une autorisation de travail est obligatoire s'il est embauché directement par une entreprise en France (« emploi direct ») mais également s'il vient travailler dans le cadre d'une prestation de services sauf dans le cas où il occupe un emploi dans une entreprise établie dans un pays membre de l'Union européenne pour lequel il a obtenu un titre de travail délivré par cet Etat membre et qui le détache en France dans le cadre d'une prestation de services transnationale.

Sanctions pénales encourues

5 ans d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.

10 ans et une amende de 100 000 € lorsque l'infraction est commise par une bande organisée.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés étrangers concernés (art. L. 8256-2 du code du travail).

Peines complémentaires : interdiction d'exercer une activité, confiscation d'objet, affichage, fermeture de locaux, interdiction de droits civiques, de séjour, confiscation de biens, condamnation de la personne morale (art. L. 8256-3 à L. 8256-8 du code du travail).

Sanctions administratives encourues

Paiement de la contribution spéciale à l'OFII (ex-ANAEM), soit 3 310 € ou 16 550 € en cas de récidive. Cette contribution est due pour chaque salarié étranger employé sans titre (art. L. 8253-1 du code du travail).

Paiement de la contribution forfaitaire au Trésor Public pour participation aux frais de réacheminement de l'étranger démuné de titre de séjour dans son pays d'origine (art. L. 626-1 du CESEDA).

Exclusion des marchés publics pendant 5 ans en cas de condamnation judiciaire (art. 43 et 44 du code des marchés publics).

Refus des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle pour une durée maximale de cinq ans. (art. L. 8272-1 du code du travail).

Paiement solidaire avec le sous-traitant des contributions financières spéciale et forfaitaire, en cas de manquement par le donneur d'ordre à son obligation de vigilance.

Emploi d'étranger sans titre de travail : action civile du salarié

Le salarié étranger peut, en cas de rupture de son contrat de travail, obtenir une indemnité forfaitaire égale à un mois de salaire (art. L. 8252-2 du code du travail).

SOLIDARITE FINANCIERE DES DONNEURS D'ORDRE

En cas de verbalisation de leur sous-traitant pour travail dissimulé ou emploi d'étrangers sans titre de travail, les donneurs d'ordre (maître d'ouvrage, entrepreneur principal ou sous-traitant, si ce dernier sous-traite, quel que soit son rang dans la chaîne de sous-traitance) peuvent être tenus de régler certaines sommes dues par leur sous-traitant en situation irrégulière.

Rappel : le donneur d'ordre et le maître d'ouvrage peuvent aussi être condamnés pénalement pour recours au travail dissimulé ou pour emploi par personne interposée d'un étranger sans titre de travail.

	Les sommes dues	Les cas de mise en œuvre de la procédure
Travail dissimulé	<p>Paiement des impôts, taxes, cotisations sociales obligatoires ainsi que les pénalités et majorations de retard</p> <p>Paiement des rémunérations, indemnités dues au salarié</p> <p>Remboursement des aides publiques</p>	<p>-En cas de condamnation pénale pour recours à celui qui exerce le travail dissimulé (art. L. 8222-2 du code du travail)</p> <p>-En cas de défaut de vigilance pour les contrats de 3 000 € et plus passés avec un entrepreneur verbalisé pour travail dissimulé (art. L. 8222-1 du code du travail)</p> <p>-Lorsque informé par écrit de l'existence d'une situation de travail dissimulé chez un sous-traitant, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage n'est par intervenu pour faire cesser la situation. Cette alerte est faite un agent de contrôle, un syndicat, une association professionnelle ou une institution représentative du personnel. Il doit enjoindre, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'entrepreneur en infraction de faire cesser la situation (art. L. 8222-5 du code du travail).</p> <p>-Si l'employeur figure parmi les personnes entre lesquelles existe un lien de dépendance au sens des articles L. 233-1 et L. 233-3 du code de commerce, la société mère ou la société holding est tenue subsidiairement et solidairement au paiement des contributions et cotisations sociales dues par l'employeur, ainsi que des majorations et pénalités éventuelles (art. L. 243-7-3 du code de la sécurité sociale et art. L. 725-3-2 du code rural).</p>
Emploi d'étranger sans titre de travail	<p>Paiement de la contribution spéciale à l'OFII (ex -ANAEM).</p> <p>Paiement de la contribution forfaitaire au Trésor Public pour participation aux frais de réacheminement de l'étranger démunis de titre de séjour dans son pays d'origine</p>	<p>Pour défaut de vérification, pour les contrats de 3 000 € et plus, de la régularité de l'emploi de salariés étrangers par leur sous-traitant verbalisé pour emploi d'étranger sans titre de travail (art. L 8254-2 du code du travail).</p> <p>Concerne les étrangers démunis de titre de séjour : (art. L. 8254-2 du code du travail et L. 626-1 du CESEDA).</p>

ANNEXES

Déclaration préalable de détachement de salariés par un prestataire étranger

Art. R. 1263-3 du code du travail

Elle comprend :

- 1- le nom ou la raison sociale de l'entreprise, l'adresse de l'établissement qui emploie habituellement le ou les salariés, la forme juridique de l'entreprise, les références de son immatriculation à un registre professionnel, l'identité du représentant légal de l'entreprise et l'identité et l'adresse du représentant de l'entreprise en France pour la durée de la prestation.
- 2- L'adresse du ou des lieux où doit s'effectuer la prestation, la date du début de la prestation et sa durée prévisible, la nature de l'activité exercée, l'utilisation de matériel ou de procédés dangereux.
- 3- Nom, prénom, date de naissance, sexe et nationalité des salariés détachés, ainsi que la date de conclusion de leur contrat de travail.
- 4- Les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures des repos des salariés détachés conformément aux dispositions des articles L. 3171-1, premier et deuxième alinéas, et L. 3171-2.
- 5- Le cas échéant, l'adresse du lieu d'hébergement collectif des salariés.

Cette déclaration se substitue à l'ensemble des obligations de déclaration prévues par le code du travail, à l'exception de la déclaration d'accident du travail (art. L. 441-2 du code de sécurité sociale et R. 1262-2 du code du travail).

Cette déclaration est effectuée avant le début de la prestation, par lettre recommandée avec avis de réception ou par télécopie.

Pour transmettre la déclaration préalable de détachement et connaître les adresses de l'Inspection du travail compétente :

Consulter le site Internet du Ministère du travail : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr> (nos services en région)
Informations pratiques

Pour télécharger le formulaire de déclaration préalable de détachement :

Consulter le site Internet du Ministère du travail : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr> (droit du travail – fiche détachement de salariés) Informations pratiques

Documents à demander, au moment de la signature du contrat et tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution, par le maître d'ouvrage (et/ou l'entreprise principale) à son sous-traitant pour les contrats de 3000 € et plus

Le sous-traitant est établi en France

Art. D. 8222-5 (1°, 2° et 3°) du code du travail.

1°) Dans tous les cas, les documents suivants :

- a) une attestation de fourniture de déclarations sociales émanant de l'URSSAF et datant de moins de six mois ;
- b) une attestation sur l'honneur du cocontractant du dépôt auprès de l'administration fiscale, à la date de l'attestation, de l'ensemble des déclarations fiscales obligatoires et le récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises lorsque le cocontractant n'est pas tenu de s'immatriculer au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers et n'est pas en mesure de produire les documents mentionnés au a ou au b du 2°.

2°) Lorsque l'immatriculation du cocontractant au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers est obligatoire ou lorsqu'il s'agit d'une profession réglementée, l'un des documents suivants :

- a) un extrait de l'inscription au registre du commerce et des sociétés (K ou K bis) ;
- b) une carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des métiers ;
- c) 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 répertoire des métiers ou à une liste ou un tableau d'un ordre professionnel, ou la référence de l'agrément délivré par l'autorité compétente ;
- d) un récépissé de dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises pour les personnes physiques ou morales en cours d'inscription.

3°) Lorsque le cocontractant emploie des salariés, une attestation sur l'honneur établie par ce cocontractant de la réalisation du travail par des salariés employés régulièrement au regard des articles L. 1221-10 (déclaration à l'embauche à l'URSSAF), L. 3243-2 (remise d'un bulletin de paye) et R. 3243-1 (mentions obligatoires du bulletin de salaire).

Art. D. 8254-2 (1°, 2° et 3°) du code du travail

4°) S'il s'agit de salariés étrangers ressortissants de pays tiers soumis à autorisation de travail, une liste nominative de ces salariés

Cette liste, établie à partir du registre unique du personnel, précise pour chacun d'entre eux :

- 1°) sa date d'embauche ;
- 2°) sa nationalité ;
- 3°) le type et le numéro du titre valant autorisation de travail.

Conformément à la circulaire DPM/DMI2/2007/323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail, elle devra être complétée par l'entrepreneur principal, sous-traitant ou prestataire, s'il décide en cours d'exécution du chantier d'employer sur celui-ci du personnel étranger non prévu à l'origine, soumis à autorisation de travail.

Les clients particuliers doivent exiger un des documents figurant sur la liste au 1°, 2° et 3° de l'art. D. 8254-2 du code du travail et le document visé à cet article.

Le sous-traitant est établi à l'étranger

Art. D. 8222-7 (1°, 2°, 3°) du code du travail

1°) Dans tous les cas, les documents suivants :

- a) un document mentionnant son numéro individuel d'identification attribué en application de l'article 286 ter du code général des impôts. 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 ;
- b) un document attestant la régularité de la situation sociale du cocontractant au regard du règlement (CEE) n° 1408/71 du 14 juin 1971 ou d'une convention internationale de sécurité sociale ou, à défaut, une attestation de fourniture de déclarations sociales émanant de l'organisme français de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations sociales incombant au cocontractant et datant de moins de six mois ;

2°) Lorsque l'immatriculation du cocontractant à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'établissement ou de domiciliation, l'un des documents suivants :

- a) un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou un document équivalent certifiant cette inscription ;
- b) 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 la nature de l'inscription au registre professionnel ;
- c) pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de six mois, émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation audit registre ;

3°) Lorsque le cocontractant emploie des salariés pour accomplir une prestation de services d'une durée supérieure à un mois, une attestation sur l'honneur établie par ce cocontractant, à la date de signature du contrat et tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution, certifiant de la fourniture à ces salariés de bulletins de paie comportant les mentions prévues à l'article R. 3243-1 du code du travail ou de documents équivalents.

Art. D. 8254-3 (1°, 2° et 3°) du code du travail

4°) S'il s'agit de salariés étrangers ressortissants de pays tiers soumis à autorisation de travail, une liste nominative de ces salariés

Cette liste, établie à partir du registre unique du personnel, précise pour chacun d'entre eux :

- 1°) sa date d'embauche ;
- 2°) sa nationalité .
- 3°) le type et le numéro du titre valant autorisation de travail.

Conformément à la circulaire DPM/DMI2/2007/323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail, elle devra être complétée par l'entrepreneur principal, sous-traitant ou prestataire, s'il décide en cours d'exécution du chantier d'employer sur celui-ci du personnel étranger non prévu à l'origine, soumis à autorisation de travail.

Les documents et attestations énumérés ci-dessus doivent être rédigés en langue française ou être accompagnés d'une traduction en langue française.

Les clients particuliers doivent exiger un des documents figurant sur la liste au 1°, 2° et 3° de l'article D. 8254-3 et le document visé à cet article.

Pour obtenir une autorisation provisoire de travail

Où s'adresser ?

A l'Unité territoriale (ex- DDTEFP) du lieu d'intervention, ou de première intervention, service de la main d'œuvre étrangère (MOE).

Pour connaître les coordonnées des UT consulter le site Internet du Ministère du travail : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr> (nos services en région)

Le dépôt du dossier doit intervenir dans un délai suffisant pour permettre son instruction.

Pour obtenir des informations et des formulaires de demande d'autorisation provisoire de travail, consulter le site Internet du Ministère du travail : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr> (formulaires – étrangers en France – travailleurs étrangers)

Egalement, consulter le site Internet du Ministère de l'immigration, de l'intégration et du développement solidaire : <http://www.immigration.gouv.fr> (ressources – formulaires)

Egalement, consulter le site Internet de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) : <http://www.ofii.fr> (embaucher un travailleur étranger)

Ce « questions-réponses » a été élaboré par :

- Administration :

- Direction générale du travail (DGT),
- Délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF),
- Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

- Organisations professionnelles :

- Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB),
- Chambre nationale de l'artisanat, des travaux publics, des paysagistes (CNATP),
- Entreprises générales de France BTP (EGF-BTP),
- Fédération française du bâtiment (FFB),
- Fédération nationale des travaux publics (FNTP),
- Fédération nationale des SCOP BTP (FNSCOP BTP).

- Organisations syndicales :

- Fédération nationale des salariés de la construction, du bois et de l'ameublement (Construction CGT),
- Fédération générale force ouvrière du bâtiment, du bois, des travaux publics et ses activités connexes (FO).