

A large, stylized graphic of a leaf or feather, composed of several dark blue and teal segments, pointing downwards from the top right corner.

SVP

INFORMATION
DÉCISIONNELLE

FICHE PRATIQUE DES EXPERTS SVP

Lutte contre le travail illégal : obligations entre cocontractants



Le thème de la fiche pratique

« **Lutte contre le travail illégal : obligations entre cocontractants** »

À qui s'adresse cette fiche pratique ?

Entreprises : DG, DRH, DAF, Directeur juridique.
Cabinets d'expertise comptable

Pourquoi vous proposer ce contenu ?

Pour sécuriser vos relations entre cocontractants, attirer l'attention des donneurs d'ordre sur leurs obligations de vigilance

Quels sont les points abordés ?

Les obligations de vigilance du donneur d'ordre en matière de sécurité sociale et d'autorisation de travail des salariés étrangers, les devoirs d'injonction du donneur d'ordre ou maître d'ouvrage

Comment SVP peut vous être utile ?

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la maîtrise des règles applicables.

Introduction

Les entreprises françaises sont tenues, avant d'avoir recours à un cocontractant établi en France, à la vérification de la légalité de sa situation, notamment en matière de déclarations et de paiement des cotisations de sécurité sociale pour tout contrat d'un montant minimum de 5000 euros hors taxes.

Sont concernés, les contrats portant sur l'exécution d'un travail, la fourniture d'une prestation de services ou l'accomplissement d'un acte de commerce : contrats de production, de fabrication, de transformation, de réparation, de construction, de fourniture, de vente, de travaux agricoles, de prestations de services, matérielles, intellectuelles ou artistiques, de transport, de sous-traitance industrielle ou de travaux.

Les obligations découlant du recours à un prestataire étranger sont étudiées dans la fiche pratique [Détachement transnational : mode d'emploi](#)

Voici sous forme de tableaux un mode d'emploi pour les cocontractants, donneurs d'ordre et prestataires, français, afin de remplir leurs différentes obligations.

Attention : les éventuelles obligations spécifiques à certains secteurs d'activités ne seront pas traitées dans cette fiche.

Cocontractants établis en France		
Obligations du donneur d'ordre et maître d'ouvrage		
Obligation de vigilance « Fiscalité et Sécurité sociale »		
Contrat d'un montant au moins égal à 5000 euros Lors de la conclusion du contrat et tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution		
L.8222-1 C.trav L.8222-2 C.trav D.8222-5 C.trav R.8222-1 C.trav L. 243-15 CSS D. 243-15 CSS L.133-4-5 CSS L.8224-1 C.trav	Se faire remettre par le cocontractant une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale appelée attestation de vigilance émanant de l'organisme de recouvrement et datant de moins de 6 mois Vérifier l'authenticité de l'attestation auprès de l'organisme de recouvrement des cotisations sociales sur demande ou par voie dématérialisée (à l'aide du numéro de sécurité figurant sur l'attestation). 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, se faire remettre : un extrait de l'inscription au registre du commerce et des sociétés (K ou K bis) <u>ou</u> une carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des métiers <u>ou</u> un devis, un document publicitaire ou une correspondance professionnelle mentionnant 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 <u>ou</u> un récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalité des entreprises pour les personnes en cours d'inscription.	Sanctions civiles : Etre tenu solidairement avec celui qui a fait l'objet d'un procès-verbal pour travail dissimulé : - au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations dus par celui-ci au Trésor ou aux organismes de protection sociale ; - au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par lui à raison de l'emploi de salariés dissimulés ; - le cas échéant, au remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques dont il a bénéficié. Annulation de ses propres exonérations de cotisations plafonnée à 15000 euros (personne physique) Sanctions pénales pour travail dissimulé : 3 ans de prison et 45000 euros d'amende (personne physique) Sanctions administratives possibles : Retrait d'aides publiques, fermeture d'établissement...

Obligation de vigilance « Autorisation de travail des salariés étrangers »

Contrat d'un montant au moins égal à 5000 euros

Lors de la conclusion du contrat et tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution

L.8251-1 C.trav L.8254-1 C.trav L.8254-2 C.trav L.8256-2 C.trav D.8254-1 C.trav D.8254-2 C.trav	Se faire remettre la liste nominative des salariés étrangers employés par son cocontractant et soumis à l'autorisation de travail. Cette liste, établie à partir du registre du personnel précise pour chaque salarié : • sa date d'embauche, • sa nationalité • le type et numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.	Sanctions civiles : Etre tenu solidairement au paiement : du salaire et des accessoires dus à l'étranger sans titre, des indemnités versées au titre de la rupture de la relation de travail, de tous les frais d'envoi des rémunérations impayées vers le pays dans lequel l'étranger est parti volontairement ou a été reconduit, de contributions spécifiques recouvrées par l'OFII. Sanctions pénales : 5 ans de prison et 15000 euros d'amende (personne physique) Sanctions administratives possibles
--	--	---

Devoir d'injonction « Travail dissimulé »

L.8222-5 C.trav	Informé par écrit par un agent de contrôle, un syndicat, une association professionnelle, une institution représentative du personnel de l'intervention d'un cocontractant, d'un sous-traitant ou d'un subdélégataire en situation irrégulière au regard des articles L.8221-3 et L.8221-5 (dissimulation d'activité ou d'emploi), enjoindre aussitôt à son cocontractant de faire cesser sans délai cette situation.	Sanctions civiles Etre tenu solidairement avec son cocontractant au paiement des impôts, taxes, cotisations, rémunérations et charges dues. Annulation de ses propres exonérations de cotisations plafonnée à 15000 euros (personne physique). Sanctions pénales et administratives liées au travail dissimulé possibles
------------------------	--	---

Devoir d'injonction « Emploi d'un étranger sans titre de travail »

L.8254-2-1 C.trav	Informé par écrit par un agent de contrôle, un syndicat, une association professionnelle, une institution représentative du personnel que son cocontractant ou un sous-traitant direct ou indirect de ce dernier emploie un étranger non autorisé à travailler, enjoindre aussitôt à son cocontractant de faire cesser cette situation.	Sanctions civiles : Etre tenu solidairement au paiement : du salaire et des accessoires de celui-ci dus à l'étranger sans titre, des indemnités versées au titre de la rupture de la relation de travail, de tous les frais d'envoi des rémunérations impayées vers le pays dans lequel l'étranger est parti volontairement ou a
--------------------------	--	--

		été reconduit, de contributions spécifiques recouvrées par l'OFII. Sanctions pénales : 5 ans de prison et 15000 euros d'amende (personne physique) Sanctions administratives possibles
Devoir d'injonction « Travail illégal »		
L. 3245-2 C.trav L. 8281-1 C.trav L. 4231-1 C.trav	Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage a un devoir d'injonction et d'information de son sous-traitant direct ou indirect ou du cocontractant du sous-traitant en cas, pour ce dernier : - de non-paiement du salaire minimal légal ou conventionnel ; - de non-respect du socle des règles minimales en droit du travail (égalité professionnelle, droit de grève, durée du travail...) ; - d'hébergement collectif des salariés dans des conditions incompatibles avec la dignité humaine.	Sanctions civiles : En cas de non-paiement du salaire minimum : être tenu solidairement au paiement des rémunérations dues ainsi que des cotisations afférentes. Sanctions administratives : En matière d'hébergement, à défaut de régularisation par le cocontractant, le donneur d'ordre doit prendre en charge l'hébergement collectif des salariés. Sanctions pénales : En cas de non-respect du socle des règles minimales : amende prévue pour les contraventions de 5ème classe (1500 euros personne physique) A défaut de déclaration d'hébergement : amende de 300 à 6000 euros et/ou peine d'emprisonnement de 2 mois à 2 ans
Loi n°13-548 du 27.06.1973 relative à l'hébergement collectif	En cas d'hébergement collectif de salariés, une déclaration doit être adressée à l'inspecteur du travail du lieu où est situé le local d'hébergement (cerfa n°61-2091).	

Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.

