



**TRAVAIL ILLÉGAL ET  
PRESTATIONS DE SERVICE  
INTERNATIONALES DANS LE BTP :  
LES NOUVELLES OBLIGATIONS  
DES MAÎTRES D'OUVRAGE  
ET DES DONNEURS D'ORDRE**

Octobre 2018



***La lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale constitue une priorité gouvernementale. A ce titre, de nouvelles dispositions sont récemment entrées en vigueur, venant ainsi durcir les pénalités encourues en cas d'inobservation de leurs obligations par les employeurs français et étrangers, mais également par les maîtres d'ouvrages et les donneurs d'ordre.***

## Une responsabilité avérée en matière de lutte contre le travail illégal

Le travail dissimulé constitue à côté du marchandage, du prêt illicite de main d'œuvre ou encore de l'emploi d'un étranger sans titre de travail, l'une des fraudes caractérisant une situation de travail illégal.

Ce délit peut être caractérisé par différentes situations dont la dissimulation d'activité (ex : l'absence d'immatriculation de l'employeur au répertoire des métiers), la dissimulation d'emploi salarié (absence de déclaration préalable à l'embauche de salariés, ou la non déclaration de l'ensemble des heures travaillées).

### Obligation de vigilance des maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre en matière de travail dissimulé et d'emploi d'étrangers sans titre

Les récentes évolutions législatives et réglementaires ont entraîné la réévaluation du seuil de déclenchement de l'obligation de vigilance des maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre qui s'élève désormais à 5 000 € HT.

Lors de la conclusion d'un tel contrat en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, le maître d'ouvrage ou donneur d'ordre devra vérifier que son cocontractant :

- s'est bien acquitté des formalités déclaratives prévues aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail. A défaut, sa responsabilité financière concernant le paiement des rémunérations mais également des impôts, taxes et cotisations obligatoires pourra être engagée.
- n'embauche, conserve à son service ou emploie un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France. Le défaut de vérification pourra également engendrer sa responsabilité financière relative notamment au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci dus au salarié étranger non autorisé à travailler, ainsi que des indemnités versées au titre de la rupture de la relation de travail.

## SANCTIONS

Le maître d'ouvrage et/ou le donneur d'ordre peut être sanctionné pénalement s'il a recours sciemment directement ou indirectement à un employeur d'étranger démuné de titre de travail d'une peine d'emprisonnement de 5 ans et/ou de 15 000 € d'amende par salarié ainsi qu'à 3 ans d'emprisonnement et/ou 45 000 € d'amende s'il a recours sciemment directement ou par personne interposée à une personne exerçant un travail dissimulé.

## Une responsabilité accrue en matière de prestations de service internationales

La prestation de service internationale ou « PSI » est un contrat qui engage une entreprise établie à l'étranger pour effectuer une prestation en France au moyen de travailleurs qu'elle détache temporairement. Durant le déroulement de la PSI, l'entreprise étrangère doit se conformer à un socle minimum de règles concernant notamment le temps de travail et le salaire minimum.

Les donneurs d'ordre et les maîtres d'ouvrage recourant aux services d'entreprises détachant des salariés en France sont tenus à certaines obligations et responsabilités.

## Déclaration de détachement et désignation d'un représentant

Dans le cadre d'un contrat direct avec un prestataire de service, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit vérifier, avant le début du détachement, que le prestataire de services avec lequel il a contracté directement et qui détache des salariés en France a bien rempli les obligations préalables qui sont les siennes en matière de détachement : transmission d'une déclaration de détachement et désignation d'un représentant en France. Le donneur d'ordre ou maître d'ouvrage doit donc demander au prestataire, avant le début d'un détachement, une copie de la déclaration de détachement et du document désignant le représentant de l'entreprise en France.

**A défaut de s'être fait remettre par le prestataire avec lequel il a contracté directement une copie de sa déclaration, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage est tenu d'en effectuer une par lui-même dans les 48 heures suivant le début du détachement.**

## SANCTIONS

La méconnaissance par le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage de son obligation de vérification est passible d'une amende administrative lorsque l'employeur n'a pas lui-même rempli au moins l'une des obligations lui incombant (déclaration préalable et désignation d'un représentant), ou lorsqu'il n'a pas procédé à une déclaration subsidiaire. En outre, le défaut de transmission de la déclaration de détachement subsidiaire par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre peut être un motif de suspension de la prestation de service internationale, prononcée par décision de l'autorité administrative, pour une durée pouvant atteindre 30 jours.

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage devra également vérifier lors de la conclusion du contrat que le prestataire de services avec lequel il contracte et qui détache des salariés, s'est bien acquitté, le cas échéant, du paiement des sommes dues au titre des amendes administratives prévues qui auraient pu être prononcées à son égard.

## Sous-traitants directs ou indirects et entreprises de travail temporaire

Le maître d'ouvrage doit s'assurer qu'une déclaration de détachement a bien été effectuée par chacun des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants qu'il accepte en application de l'article 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance, ainsi que chacune des entreprises exerçant une activité de travail temporaire avec lesquelles les sous-traitants susmentionnés ont eux-mêmes contractés.

## SANCTIONS

Le montant de l'amende administrative prévue en cas de manquement aux obligations de vérification ou de déclaration subsidiaire peut atteindre 4 000 euros maximum par salarié (8 000 euros en cas de répétition dans un délai de deux ans) dans une limite de 500 000 euros.

## Paiement et respect de la rémunération minimale

Le donneur d'ordre et le maître d'ouvrage (DO/MO) ont une responsabilité au regard du respect du paiement des rémunérations minimales obligatoires par leurs cocontractants, leurs sous-traitants directs et indirects et les cocontractants de leurs sous-traitants. Le DO/MO alerté par un agent de contrôle du non-respect du salaire minimal légal ou conventionnel des salariés détachés par l'un de ces prestataires, doit enjoindre ce prestataire, ainsi que son donneur d'ordre immédiat, de faire cesser sans délai la situation.

L'employeur détachant des salariés et, le cas échéant, le donneur d'ordre cocontractant de ce dernier informent dans un délai de sept jours le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser la situation. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre informe l'agent de contrôle des suites données (ou de l'absence de suites) dès l'expiration de ce délai.

A défaut de régularisation effective de la situation signalée, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, à moins qu'il dénonce le contrat de prestation de service, sera tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement : des rémunérations, indemnités, cotisations et contributions dues lorsque le salarié relève d'un régime français de sécurité sociale. Le non-paiement total ou partiel du salaire minimum légal ou conventionnel peut en outre conduire l'autorité administrative à suspendre la prestation de service internationale pour une durée pouvant atteindre trente jours.





## Au regard des conditions d'hébergement des salariés détachés

Le donneur d'ordre et le maître d'ouvrage ont une responsabilité au regard des conditions d'hébergement des salariés (détachés ou non) de leurs cocontractants et sous-traitants directs et indirects. Lorsque ces salariés sont hébergés dans des conditions portant atteinte à leur dignité (carences graves en matière de confort, de propreté, de salubrité, de protection ou d'intimité), le DO/MO doit, à la demande écrite d'un agent de contrôle, enjoindre leur employeur de faire cesser sans délai cette situation. Le DO/MO informe l'agent de contrôle des suites données par l'employeur dans les 24 heures suivant son injonction. A défaut de régularisation effective de la situation signalée par l'employeur, le DO/MO est tenu de prendre à sa charge le nouvel hébergement des salariés.

L'hébergement des salariés détachés dans des conditions indignes peut en outre conduire l'autorité administrative à suspendre la prestation de service internationale pour une durée pouvant atteindre trente jours.

## Au regard de la survenue d'un accident du travail

Lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail, la déclaration doit être obligatoirement envoyée par le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou l'entreprise utilisatrice à l'inspection du travail du lieu de survenance de cet accident, dans un délai de deux jours ouvrables, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette déclaration doit être effectuée par l'employeur s'il s'agit d'un détachement pour compte propre.

## SANCTIONS

Le montant de l'amende administrative prévue en cas de manquement à l'obligation de déclaration est de 4 000 euros maximum par salarié (8 000 euros en cas de réitération dans un délai de deux ans) dans une limite de 500 000€.

## Le port obligatoire de la carte BTP sur les chantiers



Tout employeur dont les salariés accomplissent, dirigent ou organisent, même à titre occasionnel, secondaire ou accessoire, des travaux de bâtiment ou de travaux publics, est tenu de demander la Carte BTP pour les salariés concernés.

Les structures d'insertion (associations intermédiaires, entreprises d'insertion) sont concernées par l'obligation dès lors qu'elles mettent à disposition des salariés sur les chantiers.

Cette obligation s'applique également pour les mêmes travaux :

- aux entreprises de travail temporaire établies en France,
- aux employeurs établis à l'étranger et qui détachent des salariés en France,
- aux entreprises établies en France ayant recours à des salariés détachés intérimaires.

[www.cartebtp.fr](http://www.cartebtp.fr)

Le processus de gestion de la Carte BTP est entièrement dématérialisé. Pour demander les cartes BTP, l'entreprise doit obligatoirement et préalablement créer un compte sur le site [www.cartebtp.fr](http://www.cartebtp.fr).

## Le contrôle par les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre

Les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre ont deux possibilités pour contrôler la situation des salariés de leurs sous-traitants :

- en « flashant » les cartes BTP (ou les attestations provisoires d'identification) des salariés de leurs sous-traitants à l'aide d'une simple application de lecture de QRCode, ils peuvent s'assurer en temps réel que celles-ci sont valides,
- en demandant à l'entreprise sous-traitante de fournir, le cas échéant les attestations ad hoc.

## SANCTIONS

En cas de manquement aux obligations de déclaration et d'information par l'employeur, l'amende administrative prononcée peut atteindre 2 000 € par salarié, et 4 000 € en cas de récidive dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende (article L.8291-2 du Code du travail).



MINISTÈRE DU TRAVAIL

**Direccte** Hauts-de-France

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Les Arcades de Flandre • 70 rue Saint-Sauveur • BP 456 - 59021 LILLE Cedex

Tél. 03 20 96 48 60 • Fax. 03 20 52 74 63

Internet : <http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr>

<https://travail-emploi.gouv.fr/>