

# DECLARATION DES PARTENAIRES SOCIAUX DES TRAVAUX PUBLICS EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL ET LE DUMPING SOCIAL

## A DESTINATION DES MAITRES D'OUVRAGE-PUBLIC

La libre circulation des travailleurs européens et la libre prestation de services en Europe sont des droits fondamentaux et des principes essentiels dans une Europe intégrée. Le détachement des travailleurs est l'une des formes de cette mobilité des salariés et des entreprises au sein de l'Union, qui s'est plus particulièrement développée depuis 2006. Cette liberté, garantie par les traités européens, doit être soutenue mais encadrée conformément au respect des droits sociaux des travailleurs détachés et d'une concurrence loyale entre les entreprises.

En effet, la crise économique et sociale que traverse aujourd'hui la France, et tout particulièrement le secteur des Travaux Publics, suscite une concurrence exacerbée entre les entreprises. Elle se traduit par une forte pression sur les prix des marchés, entraînant parfois un détournement du régime du détachement des travailleurs, source de dumping social.

Les entreprises respectueuses du droit sont ainsi victimes de dérives au détriment des salariés portant notamment sur :

- le non-respect par certaines entreprises des obligations prévues par la loi (en matière de déclaration de personnel par exemple) ;
- le détournement du régime du détachement de salariés étrangers et de la prestation de services internationale avec non-respect des salaires minima, non affiliation à une caisse de congés, entreprises boîtes-aux-lettres, non-respect des règles en matière de santé-sécurité des travailleurs...,
- les conditions indignes d'hébergement et de déplacements des salariés détachés,
- les travaux effectués par certains salariés en dehors de tout cadre légal.

Cette évolution est d'autant plus préoccupante qu'elle perturbe les équilibres économiques et sociaux, conduit à des situations de désordre social et crée un préjudice à la collectivité :

- en provoquant une évasion de recettes fiscales et sociales ;
- en détruisant l'emploi et augmentant ainsi le chômage ;
- en dégradant les conditions de travail, y compris au détriment des efforts portés sur la formation et la sécurité des salariés ;
- en affectant la qualité des ouvrages ;
- en influant négativement sur les capacités d'investissement dans l'outil de production.

Le développement de ces pratiques « low cost » détériore l'image de la Profession au risque d'une évolution du modèle économique et social traditionnel du secteur fondé sur le dialogue social et des opportunités de formation et de promotion tout au long des carrières dans les TP. Cette dérive doit être combattue avec fermeté et efficacité.

Les partenaires sociaux des Travaux Publics réclament une mobilisation de l'ensemble des intervenants de la filière pour lutter contre ce fléau.

L'activité des entreprises de Travaux Publics reposant pour 70 % sur les marchés de la commande publique, les partenaires sociaux du secteur souhaitent alerter les maîtres d'ouvrage public sur les effets désastreux des abus au régime de détachement des travailleurs, au détriment d'une concurrence loyale et des droits des salariés.

Il est impératif que les maîtres d'ouvrage participent de manière constante à la lutte contre le dumping social en s'assurant du respect d'une concurrence loyale et des obligations sociales des entreprises.

A ce titre, les partenaires sociaux de la profession rappellent :

- les responsabilités incombant aux maîtres d'ouvrage en cas d'attribution d'un marché à une offre anormalement basse, de travail dissimulé et d'emploi d'étrangers sans titre de travail. A ce titre, les partenaires sociaux tiennent à annexer à la présente déclaration des recommandations à destination des maîtres d'ouvrage public.
- l'obligation faite aux maîtres d'ouvrage de vérifier la régularité fiscale et sociale des entreprises avant l'attribution d'un marché.

Les partenaires sociaux se félicitent du renforcement des mesures de contrôles et de responsabilités des maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre dans le cadre de la loi n°2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

La présente déclaration s'inscrit dans la continuité du Plan national de lutte contre le travail illégal pour la période 2013-2015.

Fait à Paris, le 9 septembre 2014  
En 14 exemplaires

La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP)



La Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (Fédération SCOP BTP) section Travaux Publics,



O. GRAND  
DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL

Le Syndicat national des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC – BTP)



## ATTRIBUTION DES MARCHES PUBLICS DE TRAVAUX

### - RAPPEL DES OBLIGATIONS DES MAÎTRES D'OUVRAGE -

#### I – L'engagement de la responsabilité du pouvoir adjudicateur

##### ➤ En cas d'attribution à une offre anormalement basse

Il appartient au pouvoir adjudicateur de s'assurer que l'offre présentée permet à son auteur de respecter ses obligations sociales issues du Code du travail et des conventions collectives, notamment en matière de rémunération (Cf. *Fiche technique de Bercy relative à l'offre anormalement basse* – 17/04/2012).

En effet, le pouvoir adjudicateur encourt dans ce cas plusieurs risques : financier, de défaillance du titulaire, de mauvaise qualité de l'ouvrage, de travail dissimulé.

##### ➤ En cas de travail dissimulé

**Il est interdit de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé** (*article L.8221-1 du Code du travail*).

La responsabilité encourue par le pouvoir adjudicateur est triple :

- **pénale** : trois ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende (*article L.8224-1 du Code du travail*)
- **financière** : le pouvoir adjudicateur assume une responsabilité solidaire avec son cocontractant au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires, aides publiques éventuellement versées, rémunérations, indemnités et charges dues à raison de l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet des formalités prévues pour l'embauche et la délivrance des bulletins de paie. Des obligations de vérification sont prévues pour toute prestation supérieure à 3.000 €, lors de la conclusion du contrat, et tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat (*articles L.8222-1 à L.8222-7 du Code du travail*).
- **financière en cas de sous-traitance avec obligation de mise en demeure**: le pouvoir adjudicateur informé qu'un sous-traitant est en situation irrégulière, doit enjoindre aussitôt son cocontractant [*l'entrepreneur principal*] de faire cesser sans délai cette situation. A défaut, il est tenu solidairement avec son cocontractant au paiement des impôts, taxes et cotisations, rémunérations et charges (*article L.8222-5 du Code du travail*).

##### ➤ En cas d'emploi d'étrangers sans titre de travail

Nul ne peut, directement ou indirectement embaucher, conserver à son service ou employer, pour quelle que durée que ce soit, un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France (*article L.8251-1 du Code du travail*).

La responsabilité du pouvoir adjudicateur peut être engagée à titre pénal et financier dans les mêmes conditions qu'en cas de travail dissimulé.

## II – Vérification des pièces à fournir

Tout candidat doit fournir les justificatifs de sa régularité fiscale et sociale<sup>1</sup>, qu'il soit français ou étranger (cf. ci-après) (Art. 46-I et II du CMP).

Si le candidat ne les produit pas dans les délais impartis, son offre doit être rejetée, le candidat éliminé (Art. 46-III du CMP).

Le pouvoir adjudicateur peut exiger en outre que les candidats joignent aux documents rédigés et remis dans une autre langue, une traduction en français, certifiée conforme à l'original par un traducteur assermenté (Art. 46-IV du CMP).

### ➤ Situation fiscale

- un document mentionnant le numéro de TVA intracommunautaire de l'entreprise  
ou
- si l'entreprise n'est pas établie dans un pays de l'Union européenne, un document mentionnant l'identité et l'adresse du représentant de l'entreprise auprès de l'administration fiscale française.

### ➤ Situation sociale

- un document attestant la régularité de la situation sociale au regard du règlement (CE) n°883/2004 ou d'une convention internationale de sécurité sociale. Il peut s'agir des certificats de détachement (dits « E101 ou A1 »)  
et
- lorsque la législation du pays de domiciliation le prévoit, un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire et mentionnant que l'entreprise est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes, ou un document équivalent.

A défaut des documents mentionnés ci-dessus, une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale prévue à l'article L 243-15 du code de la sécurité sociale émanant de l'URSSAF. Dans ce cas, le pouvoir adjudicateur doit s'assurer de l'authenticité de cette attestation auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales.

### ➤ Immatriculation

Lorsque l'immatriculation de l'entreprise à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'établissement ou de domiciliation, un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou un document équivalent certifiant cette inscription.

### ➤ Emploi de salariés étrangers soumis à autorisation de travail

Une liste nominative doit préciser pour chaque salarié, sa date d'embauche, sa nationalité ainsi que le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail. Cette liste devra impérativement être complétée si l'entreprise 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 (article D 8254-2 du Code du travail).

<sup>1</sup> Un candidat qui est dans l'impossibilité de produire les documents exigés ci-dessus compte tenu de l'organisation des administrations et organismes de son pays d'origine devra les remplacer par une déclaration sous serment, ou par une déclaration solennelle faite par l'intéressé devant l'autorité judiciaire ou administrative compétente, un notaire ou un organisme professionnel qualifié du pays lorsqu'un tel serment n'existe pas (Art. 46-II du CMP).

## – Nouvelles obligations visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale

### ➤ Vérification de la déclaration de détachement et de la nomination d'un représentant de l'entreprise sur le territoire national (Article L1262-4-1 Code du travail)

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui contracte avec une entreprise qui détache des salariés doit vérifier, avant le début du détachement, que celle-ci a bien effectué la déclaration de détachement auprès de l'Inspection du travail et a effectivement désigné un représentant de l'entreprise sur le territoire national.

**Sanctions** : Amende administrative de 2 000€ maximum par salarié détaché et au plus 4 000€ en cas de réitération dans un délai d'un an. Le montant total de l'amende ne peut dépasser 10 000€.

### ➤ Vigilance et responsabilité en matière d'hébergement (L4231-1 du Code du travail)

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage informé par écrit par un Inspecteur du travail que des salariés de son cocontractant ou d'une entreprise sous-traitante directe ou indirecte sont logés dans des conditions incompatibles avec la dignité humaine doit l'enjoindre par écrit de faire cesser cette situation sans délai.

**Sanction** : A défaut de régularisation, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit prendre à sa charge l'hébergement collectif des salariés (en attente du décret).

### ➤ Vigilance en matière d'application de la législation du travail (Article L.8281-1 du Code du travail)

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage informé par écrit par l'Inspecteur du travail d'une infraction aux dispositions légales ou conventionnelles applicables aux salariés d'un sous-traitant direct ou indirect dans les matières suivantes :

- 1° Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
  - 2° Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - 3° Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;
  - 4° Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
  - 5° Exercice du droit de grève ;
  - 6° Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
  - 7° Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;
  - 8° Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;
  - 9° Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants,
- doit enjoindre aussitôt par écrit le sous-traitant de faire cesser cette situation.
- Il informe ensuite l'Inspecteur du travail en cas d'absence de réponse écrite du sous-traitant.

**Sanction** : Si le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage ne remplit pas ses obligations d'injonction du sous-traitant et d'information de l'Inspecteur du travail, il est passible d'une sanction (en attente du décret).

### ➤ Vigilance en matière de paiement du salaire minimum ou conventionnel (Article L.3245-2 du Code du travail)

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui est informé par un Inspecteur du travail du non-paiement partiel ou total du salaire minimum légal ou conventionnel dû au salarié de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant doit enjoindre aussitôt de faire cesser sans délai cette situation.

Il informe ensuite l'Inspecteur du travail en cas d'absence de réponse écrite du sous-traitant.