

PRÉVENTION DU TRAVAIL ILLÉGAL
DANS LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE

QUESTIONS-RÉPONSES
SUR LE CADRE JURIDIQUE DES
CONTRATS DE PRESTATION
ET DE SOUS-TRAITANCE
DANS LA SECURITE PRIVEE

MARS 2013

SOMMAIRE

LEXIQUE	p.3
RAPPEL DE LA REGLEMENTATION	p.11
LES BONNES PRATIQUES ET LE TRAVAIL ILLEGAL	p.24
<u>PREMIERE PARTIE</u> : ACHETEUR / DONNEUR D'ORDRE	p.28
<u>DEUXIEME PARTIE</u> : PRESTATAIRE	p.38
<u>TROISIEME PARTIE</u> : SOUS-TRAITANT	p.49
ANNEXES	p.58

LEXIQUE

Acheteur / Donneur d'ordre (ou Client / Maître d'ouvrage)

Personne pour le compte de laquelle la prestation de surveillance est réalisée : il passe commande et est à l'origine du processus de réalisation de la prestation. Il fait appel à un ou plusieurs prestataires qui peuvent, eux-mêmes, sous-traiter une partie des prestations. Il doit avoir accepté chaque sous-traitant et agréé les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance. Il peut demander au prestataire de lui communiquer le ou les contrats de sous-traitance (art. 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975).

Acceptation et agrément du sous traitant

La loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance indique à son article 3 que l'entrepreneur qui entend exécuter un contrat ou un marché en recourant à un ou plusieurs sous traitants doit, au moment de la conclusion et pendant toute la durée du contrat ou du marché, faire accepter chaque sous traitant et faire agréer les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance par le maître d'ouvrage; l'entrepreneur principal est tenu de communiquer le ou les contrats de sous-traitance au maître d'ouvrage lorsque celui-ci en fait la demande.

L'article 2 de la loi du 31 décembre 1975 dispose que le sous-traitant est considéré comme entrepreneur principal à l'égard de ses propres sous-traitants.

L'obligation d'acceptation et d'agrément vise à permettre à ce ou ces sous-traitants d'obtenir le paiement direct de leurs factures en cas de défaillance de l'entrepreneur principal.

En cas de défaillance de l'entrepreneur principal, si le sous traitant n'a pas été accepté et que les conditions de paiement n'ont pas été agréées par le maître d'ouvrage, le sous-traitant ne pourra obtenir le paiement direct de sa prestation par le maitre d'ouvrage.

Voir également : **Sous-traitance**

Agrément de l'entreprise de sécurité privée

Nul ne peut exercer à titre individuel une activité privée de surveillance et de gardiennage, de protection physique des personnes, ni diriger, gérer ou être l'associé d'une personne morale exerçant cette activité, s'il n'est titulaire d'un agrément délivré selon les modalités définies par la loi n°83-629 du 12 juillet 1983 modifiée (livre VI du code de la sécurité intérieure – CSI).

Parallèlement, la loi n°2011-267 du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure a prévu la création du Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS) et de commissions interrégionales d'agrément et de contrôle (CIAC), disposant des pouvoirs d'autorisation d'exercice de la profession, de contrôle, et de délivrance de sanctions disciplinaires.

Auto-entrepreneur

Le régime de l' « auto-entrepreneur » ne constitue pas un statut mais un simple régime de déclaration et de paiement simplifié des cotisations. Par conséquent, toutes les réglementations particulières applicables à l'exercice d'une activité sont à respecter. L'article 7 de la loi 83-629 du 12 juillet 1983 modifiée (art. L. 612-10 du CSI) dispose que les entreprises de sécurité privée fournissent, à l'appui de leur demande, « le numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ». Le régime de l'auto-entrepreneur bénéficie d'une dispense optionnelle d'inscription au registre des commerces et des sociétés (RCS), conformément à l'article L. 123-1-1 du code de commerce. Un auto-entrepreneur ne peut être exclu de l'exercice des activités relevant de la loi suscitée dès lors qu'il exerce la faculté de s'inscrire au RCS.

Coût Horaire Minimum

Le coût horaire minimum du secteur de la sécurité privée ne peut être inférieur à la somme du salaire horaire correspondant aux qualifications professionnelles de l'agent incluant, s'il y a lieu, les augmentations pour l'ancienneté, le travail de nuit (21h00-6h00), de week-end ou de jours fériés. Cette somme obtenue doit être augmentée des charges patronales en vigueur et des sommes correspondant aux différentes obligations sociales, ainsi que des charges inscrites à la convention collective nationale de la branche de la sécurité (formation, tenue, prime de panier, etc.).

Pour chaque métier repère identifié par la convention collective, il est attribué un coefficient hiérarchique. Ce coût n'inclut pas les charges fixes et les marges des entreprises prestataires.

Voir également : fiche sur **LES BONNES PRATIQUES ET LA PREVENTION DU TRAVAIL ILLÉGAL**

Détachement

Un détachement transnational de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services transnationale pourrait être effectué en France seulement par une entreprise établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, exerçant une activité de sécurité privée tel que définie à l'article L. 611-1 du CSI, par ailleurs détentrice de l'autorisation d'exercice sur le territoire national délivrée par le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS). De plus, chaque agent ainsi détaché devrait, avant de commencer à travailler sur le territoire national, obtenir la délivrance d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS, basée sur un contrôle de moralité et des compétences.

La directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 sur les services dans le marché intérieur exclut de son champ d'application l'activité de la sécurité privée (art. 2 k).

Voir également : **Prestation de services transnationale**

Donneurs d'ordre privés et publics (pouvoir adjudicateur)

Le donneur d'ordre peut être l'acheteur (client/maître d'ouvrage).

Le donneur d'ordre privé est la personne qui fait appel à un autre professionnel dans le cadre d'un contrat.

Les pouvoirs adjudicateurs (donneurs d'ordre publics), soumis au Code des marchés publics, sont :

- 1° L'Etat et ses établissements publics autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial;
- 2° Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux.

Sauf dispositions contraires, les règles applicables à l'Etat le sont également à ceux de ses établissements publics auxquels s'appliquent les dispositions du code. De même, sauf dispositions contraires, les règles applicables aux collectivités territoriales le sont également aux établissements publics locaux.

Les pouvoirs adjudicateurs soumis à l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics sont :

1° Les organismes de droit privé ou les organismes de droit public autres que ceux soumis au code des marchés publics dotés de la personnalité juridique et qui ont été créés pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général ayant un caractère autre qu'industriel ou commercial, dont :

a) Soit l'activité est financée majoritairement par un pouvoir adjudicateur soumis au code des marchés publics ou à l'ordonnance du 6 juin 2005;

b) Soit la gestion est soumise à un contrôle par un pouvoir adjudicateur soumis au code des marchés publics ou à l'ordonnance du 6 juin 2005;

c) Soit l'organe d'administration, de direction ou de surveillance est composé de membres dont plus de la moitié sont désignés par un pouvoir adjudicateur soumis au code des marchés publics ou à l'ordonnance du 6 juin 2005;

2° La Banque de France, l'Institut de France, l'Académie française, l'Académie des inscriptions et belles-lettres, l'Académie des sciences, l'Académie des beaux-arts et l'Académie des sciences morales et politiques;

3° La Caisse des dépôts et consignations ;

4° Les organismes de droit privé dotés de la personnalité juridique, constitués en vue de réaliser certaines activités en commun :

a) Soit par des pouvoirs adjudicateurs soumis au code des marchés publics;

b) Soit par des pouvoirs adjudicateurs soumis à l'ordonnance du 6 juin 2005;

c) Soit par des pouvoirs adjudicateurs soumis au code des marchés publics, et des pouvoirs adjudicateurs soumis à l'ordonnance du 6 juin 2005.

5° Tous les établissements publics à caractère administratif ayant dans leur statut une mission de recherche, parmi lesquels les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, les établissements publics de coopération scientifique et les établissements publics à caractère scientifique et technologique, pour les achats de fournitures, de services et de travaux destinés à la conduite de leurs activités de recherche.

Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application de cette disposition et, notamment, les conditions dans lesquelles lesdits établissements fixent, en tant que pouvoir adjudicateur, les modalités de passation des marchés pour leurs achats scientifiques.

Les dispositions de l'ordonnance du 6 juin 2005 ne font pas obstacle à la possibilité pour les pouvoirs adjudicateurs d'appliquer volontairement les règles de passation ou d'exécution prévues par le code des marchés publics.

Voir également : la fiche technique « Les pouvoirs adjudicateurs » mise en ligne par la direction des affaires juridiques (DAJ) sur la page « marchés publics » du portail du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

Faux travail indépendant

On peut définir le faux travail indépendant comme le fait, pour un employeur, de faire travailler des salariés sous l'apparence du statut de travailleur indépendant afin d'échapper à l'application du code du travail et aux obligations fiscales et sociales. Le travailleur « non salarié » est présenté formellement comme un travailleur indépendant, alors que les conditions réelles d'exercice de son activité, et notamment le lien de subordination qui le lie au donneur d'ordre, caractérisent, en fait, l'existence d'un contrat de travail. Ce donneur d'ordre, qui est en réalité l'employeur du faux travailleur indépendant, tente, par cette fraude, d'échapper aux règles et obligations fiscales et sociales relatives à l'emploi d'un salarié. Cette pratique caractérise l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (article L. 8221-6 du code du travail), et est en outre susceptible d'être considérée par les juges comme relevant d'une concurrence déloyale à l'égard des entreprises qui respectent la loi.

Voir également : [Présomption de travail indépendant](#)

Lien de subordination

La définition du lien de subordination n'est pas donnée par la loi mais par la jurisprudence (Cass. soc. 13 novembre 1996, Société générale, n° 93-13.387 – 9 décembre 2003, CEA, n°01-43.554).

Le lien de subordination juridique existe dès lors que le travail est exécuté ou organisé 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 le réalise.

Marché public

Les marchés publics sont les contrats conclus à titre onéreux entre les pouvoirs adjudicateurs définis à l'article 2 du code des marchés publics ou à l'article 3 de l'ordonnance n°2005-649 du 6 juin 2005, et des opérateurs économiques publics ou privés, pour répondre à leurs besoins en matière de travaux, de fournitures ou de services (art. 1 du code des marchés publics).

Voir également : la fiche technique « marchés publics et autres contrats publics » mise en ligne par la direction des affaires juridiques (DAJ) sur la page « marchés publics » du portail du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

MASE

Le MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité Entreprise) est une démarche d'organisation menant à la certification des systèmes de sécurité des PME/PMI.

Obligation de vigilance

Toute personne vérifie, lors de la conclusion d'un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum fixé par décret en Conseil d'Etat (3000 €¹ au 1^{er} janvier 2013) 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, et périodiquement (tous les six mois) jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, que son cocontractant s'acquitte des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail relatifs au travail dissimulé par dissimulation d'activité et par dissimulation d'emploi salarié (art. L. 8222-1 du code du travail).

¹ 3000 € TTC si la prestation donne lieu à facturation et 3000 € HT lorsqu'il y a fraude sur les taxes, le prix réellement acquitté servant alors de base au calcul des paiements élundés.

Toute personne vérifiée, lors de la conclusion d'un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum fixé par décret (3000 € au 1^{er} janvier 2013) 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 et périodiquement (tous les six mois) jusqu'à la fin de l'exécution de ce contrat, que son cocontractant s'acquitte de ses obligations au regard des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1 relatif à l'emploi d'étranger sans titre (art. L. 8254-1 du code du travail).

Voir également : **[RAPPEL DE LA REGLEMENTATION – OBLIGATION DE VIGILANCE ET SOLIDARITE FINANCIERE DES DONNEURS D'ORDRE](#)**

Voir également : la fiche technique « renforcement du dispositif de lutte contre le travail dissimulé » mise en ligne par la direction des affaires juridiques (DAJ) sur la page « marchés publics » du portail du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

Offre économique la plus avantageuse

Un marché public doit être attribué au candidat qui a présenté l'offre économiquement la plus avantageuse (art. 53 du code des marchés publics et 14 de l'ordonnance du 6 juin 2005). L'attribution des marchés doit donc se baser sur l'offre économiquement la plus avantageuse, sélectionnée notamment sur la base :

- de caractéristiques fonctionnelles;
- de l'assistance technique et du service après-vente;
- de la date d'exécution de la prestation;
- du délai d'exécution de la prestation;
- du prix.

L'attribution des marchés publics peut également prendre en compte le critère de la qualité et de la valeur technique. A titre d'exemple, la qualité, critère de valorisation, est mise en avant dans la profession par la Certification professionnelle QualiSécurité et la Norme NF 51 X.

La Norme ISO 9001 est aussi en vigueur dans la profession et peut apporter les gages recherchés.

Enfin, dans le secteur industriel, la normalisation MASE est aussi un critère de valorisation.

Voir également : la Circulaire du 14 février 2012 relative au « Guide de bonnes pratiques en matière de marchés publics » signée notamment par le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, et « Choisir le meilleur rapport qualité prix - Guide pour l'attribution des marchés de services de surveillance et de sécurité privée » établi par la Confédération européenne des services de sécurité (CoESS).

Présomption de travail indépendant

La qualité de travailleur indépendant dans le secteur de la sécurité privée est présumée dès lors que deux conditions sont remplies :

- une immatriculation au titre de l'activité exercée auprès du registre du commerce et des sociétés ;
- une activité conforme à celle donnant lieu à immatriculation.

(Art. L. 8221-6 du code du travail)

Voir également : **[Faux travail indépendant](#)**

Prestataire/Prestation de sécurité

L'entreprise de sécurité privée répondant à un marché public ou privé devient, par nature, le prestataire du client ou donneur d'ordre, lors de l'attribution dudit marché. Ses missions doivent être exercées conformément aux stipulations contractuelles qui le lient au donneur d'ordre public ou privé, et, suivant les cas, aux dispositions du code des marchés publics ou de l'ordonnance du 6 juin 2005. Le prestataire est également responsable de la bonne réalisation de sa mission au regard de l'ensemble des textes régissant le secteur de la sécurité privée ainsi que de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance. Ce prestataire, dit « de premier rang », peut être amené à sous-traiter des missions spécifiques à un sous-traitant, sous réserve que ce dernier remplisse les mêmes obligations.

Prestation de services transnationale

La directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 sur les services dans le marché intérieur exclut de son champ d'application l'activité de la sécurité privée (art. 2 k).

Une prestation de services transnationale peut être effectuée en France seulement par une entreprise établie dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, exerçant une activité de sécurité privée tel que définie à l'article L. 611-1 du CSI, par ailleurs détentrice de l'autorisation d'exercice sur le territoire national délivrée par le CNAPS.

Prêt de main d'œuvre

Opération consistant à mettre ses propres salariés à la disposition d'un tiers, en dehors d'une relation de sous-traitance. Les conditions de sa licéité sont précisées par les articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail.

Voir également : **RAPPEL DE LA REGLEMENTATION**

Prix anormalement bas

Le fait que le prix de la prestation, compte tenu de la qualité demandée au prestataire, ne permette pas à celui-ci d'assumer le coût horaire minimum doit éveiller les soupçons du donneur d'ordre, et constitue un indice pour le juge dans la qualification de l'infraction de recours sciemment à celui qui effectue un travail dissimulé.

Le code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité dispose que les entreprises de sécurité privée et leurs dirigeants s'interdisent d'accepter et d'entretenir des relations commerciales, durables ou successives, fondées sur des prix de prestation anormalement bas ne permettant pas de répondre aux obligations légales, notamment sociales (art. 22 du décret n° 2012-870 du 10 juillet 2012). Ainsi, même en l'absence de pratiques de travail dissimulé, le code de déontologie prohibe les pratiques répétitives de prix anormalement bas, les entreprises privées de sécurité et leurs dirigeants s'exposant dans ce cas aux sanctions disciplinaires prévues au livre VI du Code de la sécurité intérieure.

En matière de marché privé, la détermination du caractère anormalement bas du prix relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.

En matière de marché public, le prix anormalement bas est déterminé par l'acheteur public. En application des articles 55 du code des marchés publics et 26 de l'ordonnance du 6 juin 2005, si une offre paraît anormalement basse, le pouvoir adjudicateur peut la rejeter par décision motivée, après avoir demandé par écrit les précisions qu'il juge utiles, et vérifié les justifications fournies.

Voir également : la fiche technique « offre anormalement basse » mise en ligne par la direction des affaires juridiques (DAJ) sur la page « marchés publics » du portail du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

Voir également : [Coût Horaire Minimum](#)

Salarié

Personne qui s'engage, par contrat de travail, à mettre ses compétences à la disposition d'un employeur sous la subordination duquel 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).

Sous-traitance

Opération par laquelle un entrepreneur confie, par un contrat de sous-traitance 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 l'acheteur ou le commanditaire de la prestation.

Les conditions dans lesquelles l'entrepreneur, titulaire d'un marché, peut faire appel à un ou plusieurs sous-traitants, leur acceptation et l'agrément de leurs conditions de paiement, ainsi que les modalités de règlement de leurs prestations sont mentionnées dans la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 modifiée relative à la sous-traitance, et détaillés, pour ce qui concerne les titulaires d'un marché public, aux articles 112 à 117 du code des marchés publics. En particulier, le titulaire d'un marché public ne peut sous-traiter la totalité des prestations qui lui ont été confiées, et la sous-traitance ne peut concerner un marché de fournitures qui ne constitue pas un contrat d'entreprise au sens de l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1975.

Sous-traitance verticale, dite « en cascade » :

A sous traite à B qui sous-traite à C qui sous-traite à D.

Sous-traitance horizontale, dite « en râteau » :

L'entreprise A sous-traite simultanément à plusieurs entreprises.

Sous-traitance mixte qui combine le système horizontal et le système vertical.

Voir également : [Acceptation et agrément du sous-traitant](#)

Travail illégal

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

Travail temporaire

Ce terme désigne tout travail réalisé par un salarié intérimaire mis à disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire. Le contrat de travail temporaire ne peut avoir, ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée «mission ».

L'article L. 1251-6 du code du travail énumère limitativement les cas possibles de recours au travail temporaire :

- 1° Remplacement d'un salarié,
- 2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
- 3° Emplois à caractère saisonnier,
- 4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel, ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral.

RAPPEL DE LA REGLEMENTATION

Les donneurs d'ordre publics peuvent utilement consulter le « Guide de bonnes pratiques en matière de marchés publics » annexé à la circulaire du 14 février 2012, signée notamment par le ministre chargé de l'économie et des finances.

Les donneurs d'ordre privés et publics peuvent consulter le guide « Choisir le meilleur rapport qualité-prix - Guide pour l'attribution des marchés de services de surveillance et de sécurité privée » établi par la Confédération européenne des services de sécurité (CoESS).

1- La réglementation relative au travail illégal

Le travail illégal est constitué de six fraudes énumérées à l'article L. 8211-1 du code du travail, recherchées et constatées par les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 du même code, notamment par les inspecteurs et contrôleurs du travail, les officiers et agents de police judiciaire (Police et Gendarmerie) et les inspecteurs de l'URSSAF.

Travail dissimulé

C'est le fait de :

- ne pas déclarer une activité professionnelle (art. L.8221-3 du code du travail qui définit le travail dissimulé par la dissimulation d'activité),
- ne pas déclarer un salarié ou ne déclarer qu'une partie des heures de travail effectuées par un salarié (art. L.8221-5 du code du travail qui définit le travail dissimulé par la dissimulation d'emploi salarié).

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 d'emploi 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 celui correspondant au temps de travail réel du salarié,
- la déclaration annuelle des données sociales (DADS) n'a pas été faite, les bordereaux de cotisations de sécurité sociale sont inexistantes ou ont été minorés, les déclarations fiscales n'ont pas été effectuées.

Le manquement intentionnel à l'une ou plusieurs de ces obligations peut caractériser l'infraction de travail dissimulé. Dans le cas contraire, il ne s'agit pas d'un délit de travail dissimulé mais d'une contravention pour défaut de DPAE ou défaut de remise de bulletin de paie, par exemple.

Travail dissimulé : auteur (s) de l'infraction

- L'employeur, personne physique et/ou 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, directement ou par personne interposée, à une personne exerçant un travail dissimulé.

Travail dissimulé : sanctions pénales encourues

L'exercice d'un travail totalement ou partiellement dissimulé et le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé constituent des infractions pénales passibles des mêmes sanctions (art. L. 8221-1 du code du travail).

Les personnes physiques encourent trois ans d'emprisonnement et une amende maximale de 45 000 € (art. L. 8224-1 du code du travail). Si la victime est un mineur, la sanction pénale est portée à cinq ans d'emprisonnement maximum et une amende maximale de 75 000 € (art. L. 8224-2 du code du travail).

Les personnes physiques encourent également des peines complémentaires pouvant être prononcées par le juge pénal (affichage, publication, confiscation des matériels ou des produits, interdiction d'exercer, exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus, etc. - art. L. 8224-3 du code du travail).

Les personnes morales encourent également les peines principales prévues aux articles 131-38 et 131-39 du code pénal pouvant être prononcées par le juge pénal (notamment exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus), ainsi qu'une amende maximale de 225 000 € (art. L. 8224-5 du code du travail).

Travail dissimulé : sanctions civiles encourues

Si l'infraction est constatée par procès-verbal :

- le travailleur indépendant doit s'acquitter auprès du RSI des cotisations et contributions sociales.
- l'employeur doit payer les salaires et accessoires, ainsi que les cotisations et contributions sociales sans qu'aucune mesure de réduction ou d'exonération des cotisations ou de minoration de l'assiette des cotisations ne puisse être appliquée (art. L.242-1-1 du code de la sécurité sociale). Il devra également les pénalités et majorations de retard. Il doit s'acquitter des dettes fiscales éventuelles;
- si aucun élément ne permet de connaître la rémunération versée au salarié ou la période d'emploi, alors l'assiette des cotisations est évaluée forfaitairement à six fois la rémunération mensuelle minimale (art. L. 242-1-2 du code de la sécurité sociale);
- les réductions et exonérations de cotisations sociales sont annulées et doivent donc être remboursées pour la période pendant laquelle a été constaté le délit de travail dissimulé, dans la limite de la prescription applicable, soit les cinq dernières années (art. L. 133-4-2 du code de la sécurité sociale).

Par ailleurs, en cas de verbalisation de son prestataire ou de son sous-traitant au titre du travail dissimulé, la solidarité financière d'un maître d'ouvrage ou d'un donneur d'ordre peut être engagée s'il n'a pas procédé aux vérifications relatives à son prestataire ou à son sous-traitant, ou s'il a été condamné pour avoir eu recours sciemment à une personne exerçant un travail dissimulé (art. L. 8222-2 du code du travail).

En outre, le fait de participer, en tant que complice, au délit de travail dissimulé commis par un prestataire ou un sous-traitant peut entraîner l'annulation des exonérations et réductions de cotisations applicables aux rémunérations versées aux salariés employés par le donneur d'ordre, pour chacun des mois au cours desquels sa complicité est constatée (art. L. 133-4-5 du code de la sécurité sociale).

Travail dissimulé : sanctions administratives encourues

- En cas de procès-verbal constatant l'une des infractions constitutives de travail illégal mentionnées à l'article L. 8211-1 du code du travail, possibilité pour l'autorité administrative de refuser les aides publiques à l'emploi ou à la formation professionnelle pendant une période maximale de cinq ans, ou de demander le remboursement des aides publiques à l'emploi ou à la formation professionnelle pendant les douze derniers mois (art. L. 8272-1 du code du travail).
- Possibilité de fermeture de l'établissement, pour une durée maximale de trois mois, lorsque l'employeur a fait l'objet d'un procès-verbal relevant une infraction de travail dissimulé, d'emploi d'étranger sans titre, de prêt illicite de main d'œuvre ou de marchandage (art. L. 8272-2 du code du travail).
- Possibilité d'exclusion des contrats administratifs mentionnés aux articles L. 551-1 et L. 551-5 du code de justice administrative, pour une durée maximale de six mois, pour tout employeur ayant fait l'objet d'un procès-verbal relevant une infraction de travail dissimulé, d'emploi d'étranger sans titre, de prêt illicite de main d'œuvre, ou de marchandage (art. L. 8272-4 du code du travail).
- En application des articles 43 et 44 du code des marchés publics, ainsi que des articles 8 et 38 de l'ordonnance du 6 juin 2005, les personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire pour avoir commis une infraction de travail dissimulé, de marchandage, de prêt de main d'œuvre, ou d'emploi d'étranger sans titre de travail, ne peuvent soumissionner aux marchés passés par les pouvoirs adjudicateurs.

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 de fourniture de main-d'œuvre à but lucratif qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne, ou d'éluder l'application des dispositions de la loi, du règlement ou de conventions ou accords collectifs 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.

Marchandage : sanctions pénales encourues

Le fait de commettre le délit de marchandage est puni de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 € (art. L. 8234-1 du code du travail). La complicité est punie de la même façon.

Peines complémentaires éventuelles :

- interdiction de sous-traiter de la main-d'œuvre pendant une durée de deux à dix ans; le fait de méconnaître cette interdiction, directement ou par personne interposée, est puni d'un emprisonnement de douze mois et d'une amende de 12 000 €.
- affichage de la décision aux portes de l'établissement de l'entreprise et publication dans les journaux.

Autre sanction :

En cas de délit de marchandage, l'employeur encourt la fermeture administrative provisoire (trois mois maximum) de l'établissement, accompagnée, le cas échéant, de la saisie à titre conservatoire du matériel professionnel. Cette fermeture ne peut entraîner ni rupture ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés (art. L. 8234-3 nouveau issu de l'article 88 de la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité - LIIN).

Les personnes morales encourent également les peines principales prévues aux articles 131-38 et 131-39 du code pénal pouvant être prononcées par le juge pénal (notamment exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus), ainsi qu'une amende maximale de 150 000 € (art. L. 8234-2 du code du travail).

Marchandage : sanctions civiles encourues

- Nullité du contrat commercial passé entre les deux entreprises (pour illicéité de l'objet).
- Transfert à l'entreprise utilisatrice de la prise en charge des salaires et des charges sociales.
- Requalification de la convention de prestation de service en véritable contrat de travail au préjudice de l'entreprise utilisatrice. Dans ce cadre, le salarié peut obtenir réparation du préjudice résultant du défaut d'application du statut collectif par l'entreprise utilisatrice.

Marchandage : sanctions administratives encourues

Les sanctions administratives sont les mêmes que pour le travail dissimulé : voir supra.

Prêt illicite de main-d'œuvre

Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est une activité réglementée et strictement réservée au travail temporaire pour l'essentiel et, secondairement, aux agences de mannequins, au travail à temps partagé, au portage salarial, à certaines activités sportives, et à la mise à disposition de salariés auprès d'organisations professionnelles ou syndicales. 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).

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 de l'infraction.

Les sanctions pénales sont les mêmes que pour le marchandage : voir supra (art. L. 8243-1 et L. 8243-2 du code du travail). Les sanctions administratives sont les mêmes que pour le travail dissimulé: voir supra.

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 étant l'employeur de ces salariés (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

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

Il s'agit de l'infraction consistant, pour un employeur français, à embaucher, à employer ou à conserver à son service sur le territoire national, un salarié ressortissant d'un pays tiers à l'Union européenne ou à l'Espace économique européen, ou un salarié citoyen d'un Etat membre soumis à période transitoire (Bulgarie et Roumanie jusqu'au 31 décembre 2013) non titulaire d'un titre l'autorisant à travailler en France.

Ces ressortissants peuvent être en règle concernant le séjour, sans être autorisé à exercer une activité professionnelle. Une autorisation de travail est obligatoire pour qu'ils puissent être embauchés directement par une entreprise en France (« emploi direct »).

En outre, nul ne peut, directement ou indirectement, recourir aux services d'un employeur d'un étranger sans titre.

Emploi d'étranger sans titre : sanctions pénales encourues

L'emploi d'un étranger sans titre de travail et le recours, direct ou indirect, à l'emploi d'un étranger sans titre sont passibles des mêmes sanctions (art. L. 8256-2 du code du travail).

Les personnes physiques encourent cinq ans maximum d'emprisonnement et une amende maximale de 15 000 € .

La loi (art. 74 de la LIIN) exonère de cette sanction l'employeur qui, sur la base d'un titre frauduleux ou présenté frauduleusement par un salarié étranger, a procédé, sans intention de participer à la fraude et sans connaissance de celle-ci, à la déclaration auprès des organismes de sécurité sociale et à la vérification auprès des administrations compétentes du titre autorisant cet étranger à exercer une activité salariée en France.

Les peines encourues sont portées à dix ans d'emprisonnement maximum et une amende maximale 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, exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus, confiscation d'objets, affichage, fermeture de locaux, interdiction de droits civiques, de séjour, confiscation de biens, interdiction de séjour pour une durée de cinq ans au plus.

Les personnes morales encourent également les peines principales prévues aux articles 131-38 et 131-39 du code pénal pouvant être prononcées par le juge pénal (notamment exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus), ainsi qu'une amende maximale de 75 000 € appliquée autant de fois qu'il y a de salariés étrangers concernés (arts. L. 8256-7 et L. 8256-8 du code du travail).

Emploi d'étranger sans titre: sanctions administratives encourues

Contribution spéciale (art. L. 8253-1 du code du travail et art. 78 LF 2011)

Sans préjudice des poursuites judiciaires pouvant être exercées à son encontre, l'employeur qui a occupé un travailleur étranger en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1 du code du travail acquitte une contribution spéciale. Son montant est déterminé dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat et est au moins égal à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail, porté, en cas de réitération, à 25 000 fois ce même taux. Cette contribution est due pour chaque salarié étranger employé sans titre (art. L. 8253-1 du code du travail). L'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) est chargé de constater et de liquider cette contribution spéciale. Son paiement est garanti par un privilège sur les biens meubles et effets mobiliers des redevables, où qu'ils se trouvent, au même rang que celui dont bénéficie le Trésor en application de l'article 1920 du code général des impôts.

Contribution forfaitaire pour frais de réacheminement (art. L. 621-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile)

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.

Les autres sanctions administratives encourues sont les mêmes que pour le travail dissimulé : voir supra.

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 trois mois de salaire (art. L. 8252-2 du code du travail).

2- Sanctions disciplinaires encourues en cas d'infractions pénales relatives au travail illégal

Il résulte de l'effet combiné des articles 2 (« sanctions ») et 4 (« respect des lois ») du code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité (décret n° 2012-870 du 10 juillet 2012), que tout manquement aux lois et règlements en vigueur, notamment à la législation professionnelle et sociale, expose son auteur aux sanctions disciplinaires prévues à l'article L. 634-4 du code de la sécurité intérieure (avertissement, blâme, interdiction d'exercice de l'activité privée de sécurité à titre temporaire pour une durée ne pouvant excéder cinq ans, pénalités financières), et ce, sans préjudice des mesures administratives et des sanctions pénales prévues par ailleurs.

OBLIGATION DE VIGILANCE ET SOLIDARITE FINANCIERE DES DONNEURS D'ORDRE

En cas de verbalisation de leur prestataire ou sous-traitant pour travail dissimulé ou emploi d'étranger sans titre, le donneur d'ordre (maître d'ouvrage), prestataire, 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 prestataires ou sous-traitants en situation irrégulière.

Rappel : le donneur d'ordre (maître d'ouvrage) et le prestataire peuvent aussi être condamnés pénalement pour avoir eu recours sciemment, directement ou par personne interposée, au travail dissimulé ou pour recours sciemment, direct ou indirect, à l'emploi 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 et contributions sociales obligatoires ainsi que des pénalités et majorations de retard</p> <p>Paiement des rémunérations et indemnités dues au salarié</p> <p>Remboursement des aides publiques</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 cotisations 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>	<p>- En cas de défaut de vigilance pour les contrats d'un montant au moins égal à 3 000 € passés avec un entrepreneur verbalisé pour travail dissimulé (arts. L. 8222-1 et L. 8222-2 du code du travail)</p> <p>- En cas de condamnation pénale pour recours sciemment, directement ou par personne interposée, à celui qui exerce le travail dissimulé (art. L. 8222-2 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 (maître d'ouvrage) n'est pas intervenu pour faire cesser la situation. Cette alerte est faite par un agent de contrôle, un syndicat, une association professionnelle ou une institution représentative du personnel. Le donneur d'ordre (maître d'ouvrage) doit enjoindre, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, son cocontractant de faire cesser la situation. (art. L. 8222-5 du code du travail)</p> <p><u>En ce qui concerne les donneurs d'ordre publics :</u> Tout contrat écrit conclu par une personne morale de droit public doit comporter une clause stipulant que des pénalités peuvent être infligées au cocontractant s'il ne s'acquitte pas des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 à L. 8221-5 du code du travail. Le montant des pénalités est, au plus, égal à 10 % du montant du contrat, et ne peut excéder celui des amendes encourues en application des articles L. 8224-1, L. 8224-2 et L. 8224-5 du code du travail. Toute personne morale de droit public ayant contracté avec une entreprise, informée par écrit par un agent de contrôle de la situation irrégulière de cette dernière au regard des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail, lui enjoint aussitôt de faire cesser cette situation. L'entreprise ainsi mise en demeure apporte à la personne morale de droit public la preuve qu'elle a mis fin à la situation délictuelle. La personne morale de droit public transmet, sans délai, à l'agent auteur du signalement, les éléments de réponse communiqués par l'entreprise, ou l'informe d'une absence de réponse. A défaut de correction des irrégularités signalées, dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat, la personne morale de droit public en informe l'agent auteur du signalement, et peut appliquer les pénalités prévues par le contrat, ou le rompre, sans indemnité, aux frais et risques de l'entrepreneur. (art. L. 8222-6 du code du travail)</p>

Emploi d'étranger sans titre de travail	<p>Paiement de la contribution spéciale à l'OFII</p> <p>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</p> <p>Paiement des rémunérations et indemnités dues au salarié</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pour défaut de vérification, pour les contrats d'un montant au moins égal à 3 000 €, de la régularité de l'emploi de salariés étrangers par leur sous-traitant verbalisé pour emploi d'étranger sans titre de travail (art. L 8254-1 et L. 8254-2 du code du travail) - En cas de condamnation pénale pour recours sciemment, direct ou indirect, aux services d'un employeur d'un étranger sans titre de travail (art. L. 8254-2-2 du code du travail) - Lorsque, informé par écrit de l'existence d'une situation d'emploi d'étranger sans titre chez son cocontractant ou chez un sous-traitant, le donneur d'ordre (maître d'ouvrage) n'est pas intervenu pour faire cesser la situation. Cette alerte est faite par un agent de contrôle, un syndicat, une association professionnelle ou une institution représentative du personnel. Le donneur d'ordre (maître d'ouvrage) doit enjoindre, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, son cocontractant de faire cesser la situation (art. L. 8254-2-1 du code du travail)
--	---	---

3- La réglementation spécifique aux entreprises ou aux sociétés de sécurité privée

Loi n°83-629 du 12 juillet 1983 modifiée règlementant les activités privées de sécurité et de transport de fonds (Articles L. 611-1 à L. 647-1 du nouveau code de la sécurité intérieure créés par l'ordonnance n°2012-351 du 12 mars 2012 relative à la partie législative du code de la sécurité intérieure - JORF 13/03/2012²)

Loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (LOPPSI 1)

Loi n° 2011-267 du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (LOPPSI 2)

Décret n° 86-1058 du 26 septembre 1986 relatif à l'autorisation administrative et au recrutement des entreprises de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes

Décret n°2005-1122 du 6 septembre 2005 modifié, pris pour l'application de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983, relatif à l'aptitude professionnelle des dirigeants et des salariés des entreprises exerçant des activités de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes

Décret n° 2009-137 du 09 février 2009 modifié relatif à la carte professionnelle, à l'autorisation préalable et à l'autorisation provisoire des salariés participant aux activités privées de sécurité définies à l'article 1er de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983

Décret n° 2011-1919 du 22 décembre 2011 relatif au Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS) et modifiant certains décrets portant application de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983

Décret n° 2012-870 du 10 juillet 2012 relatif au code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité

Arrêté du 23 mars 1965 portant approbation du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public

Arrêté du 18 octobre 1977 de sécurité pour la construction des immeubles de grande hauteur et leur protection contre les risques d'incendie et de panique

Arrêté du 25 juin 1980 modifié, portant approbation des dispositions générales du règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ERP)

Arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur

Arrêté du 23 août 2007 relatif à l'agrément, prévu à l'article 1er du décret n° 2005-1122 du 6 septembre 2005, des certificats de qualification professionnelle relatifs aux activités de sûreté aéroportuaire

Arrêté du 19 juin 2008 portant agrément d'un certificat de qualification professionnelle en application de l'article 1er du décret no 2005-1122 du 6 septembre 2005 relatif à l'aptitude professionnelle des personnes exerçant une activité de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes

Arrêté du 12 mars 2010 portant agrément d'un certificat de qualification professionnelle, en application de l'article 1er du décret n° 2005-1122 du 6 septembre 2005 relatif à l'aptitude professionnelle des personnes exerçant une activité de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes

² L'ordonnance n°2012-351 du 12 mars 2012 (art. 19 et 20) précise que l'abrogation des articles 1^{er} à 11, 11-5 à 35 de la loi n°83-629 du 12 juillet 1983 et leur codification dans le livre VI du nouveau code de la sécurité intérieure (art. L. 611-1 à L. 647-1) prend effet à compter du 1^{er} mai 2012.

Arrêté du 6 octobre 2011 portant renouvellement d'un agrément d'un certificat de qualification professionnelle prévu à l'article 1er du décret n° 2005-1122 du 06/09/2005 relatif à l'aptitude professionnelle des personnes exerçant une activité de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes

Circulaire n° NOR IOCD 115097C du 03 juin 2011 relative à l'exercice des activités privées de sécurité et des activités de sécurité incendie

Le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS)

Le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS), établissement public administratif créé par la LOPPSI 2, est un organisme en charge du contrôle et de la discipline des activités de sécurité privée régies par la loi du 12 juillet 1983 modifiée (livre VI du CSI).

Le CNAPS n'a à connaître que des activités visées aux titres I et II de la loi n°83-629 du 12 juillet 1983 modifiée règlementant les activités privées de sécurité et de transport de fonds.

Sont soumises aux dispositions du titre I de la loi du 12 juillet 1983 susvisée, dès lors qu'elles ne sont pas exercées par un service public administratif, les activités qui consistent :

1° A fournir des services ayant pour objet la surveillance humaine ou la surveillance par des systèmes électroniques de sécurité ou le gardiennage de biens meubles ou immeubles ainsi que la sécurité des personnes se trouvant dans ces immeubles ;

2° A transporter et à surveiller, jusqu'à leur livraison effective, des bijoux représentant une valeur d'au moins 100 000 euros, des fonds, sauf pour les employés de La Poste ou des établissements de crédit habilités par leur employeur lorsque leur montant est inférieur à 5 335 euros, ou des métaux précieux, ainsi qu'à assurer le traitement des fonds transportés ;

3° A protéger l'intégrité physique des personnes.

Seules peuvent être autorisées à exercer à titre professionnel, pour elles-mêmes ou pour autrui, les activités énumérées aux 1° à 3° :

- a) Les personnes physiques ou morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés;
- b) Les personnes physiques ou morales non immatriculées au registre du commerce et des sociétés, qui sont établies dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou un autre des Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen et qui exercent une ou plusieurs de ces activités.

Est soumise aux dispositions du titre II de la loi du 12 juillet 1983 la profession libérale qui consiste, pour une personne, à recueillir, même sans faire état de sa qualité ni révéler l'objet de sa mission, des informations ou renseignements destinés à des tiers, en vue de la défense de leurs intérêts (agents de recherches privées).

Seules peuvent être autorisées à exercer cette activité à titre professionnel :

- a) Les personnes physiques ou morales immatriculées auprès de l'organisme visé par le deuxième alinéa de l'article 2 de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle;
- b) Les personnes physiques ou morales non immatriculées auprès de l'organisme visé par le deuxième alinéa de l'article 2 de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 précitée, qui sont établies dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou un autre des Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen et qui exercent cette activité.

Le CNAPS est en outre chargé de la mission de police administrative consistant à délivrer, après vérification de conditions administratives, de moralité, et de qualifications, les agréments, autorisations, et cartes professionnelles nécessaires aux personnes morales et physiques souhaitant exercer les activités concernées.

Le CNAPS a pour missions principales :

- la délivrance des agréments des dirigeants d'entreprises;
- la délivrance des autorisations d'exercer une ou plusieurs activités (titres I et II du livre VI du CSI) pour les entreprises;
- la délivrance des cartes professionnelles pour les agents et dirigeants exerçant eux même l'activité;
- le contrôle des différentes activités concernées sur sites d'intervention et aux sièges des entreprises, 24h sur 24h, tout au long de l'année, sans préjudice des contrôles pouvant être effectués par les services de police et de gendarmerie, ainsi que par l'inspection du travail et les organismes sociaux;
- la prise des sanctions disciplinaires en cas de manquements.

Le CNAPS est administré par un collège composé :

- de représentants de l'État et de magistrats des ordres administratif et judiciaire;
- de personnes issues des activités privées de sécurité visées aux titres I^{er} et II;
- de personnalités qualifiées.

La répartition des sièges, qui assure une majorité aux représentants de l'Etat et magistrats des deux ordres de juridictions, ainsi que le mode de désignation des membres, sont déterminés par le décret n° 2011-1919 du 22 décembre 2011. Le président du collège est élu par ses membres. Il dispose d'une voix prépondérante en cas de partage. Il représente le Conseil national des activités privées de sécurité.

Le collège comprend en son sein une formation spécialisée, la commission nationale d'agrément et de contrôle (CNAC). Elle est composée, pour au moins trois quarts de ses membres, de représentants de l'État et de magistrats des deux ordres de juridictions. Elle élit son président parmi les membres représentant l'État ou les magistrats des deux ordres.

Au niveau territorial (région ou inter-région) une commission interrégionale d'agrément et de contrôle (CIAC) est chargée, au nom du Conseil national des activités privées de sécurité, de délivrer les agréments, autorisations et cartes professionnelles nécessaires pour exercer les métiers de la sécurité privée.

Le financement du CNAPS est prévu par l'article 19 de la loi n° 2011-900 du 29 juillet 2011 de finances rectificative pour 2011. Une taxe additionnelle de 0.5 % a été instaurée pour le financement du CNAPS, dénommée contribution sur les activités privées de sécurité (CAS).

Les redevables de la CAS sont :

- Les personnes morales et physiques qui effectuent, sur le territoire national, à titre onéreux, des activités privées de sécurité, à l'exception des salariés;
- Les personnes morales qui, agissant pour leur propre compte, font exécuter par certains de leurs salariés, une ou plusieurs de ces activités. Dans ce cas, toute activité de sécurité concernée est réputée s'effectuer en France lorsque l'entreprise est établie ou domiciliée sur le territoire national (CAS de 0.7% de la masse salariale des agents concernés).

Les entreprises de sécurité privée doivent faire apparaître la CAS sur les factures présentées à leurs clients. Ce sont donc les donneurs d'ordre publics et privés qui payent cette taxe. Elle correspond à l'application du taux de 0,5 % sur le montant hors taxe (HT) des ventes de prestations de service.

Le ministère de l'Economie assure le recouvrement de la CAS comme en matière de taxe sur la valeur ajoutée (TVA). Le fait générateur et l'exigibilité de la contribution interviennent dans les mêmes conditions que pour la TVA.

La taxe est applicable aux contrats en cours d'exécution conclus avant le 1^{er} janvier 2012.

Deux hypothèses doivent être envisagées pour les contrats en cours d'exécution :

- en principe, un marché est conclu sur la base d'un engagement HT. Si le prestataire s'est engagé sur un prix HT, le donneur d'ordre doit supporter le montant de la nouvelle taxe. Ce chiffre doit apparaître clairement sur la facture adressée au client. Un avenant n'est pas nécessaire.
- si le prestataire s'est engagé exclusivement sur un montant TTC, il ne peut répercuter, sur son client ou donneur d'ordre, la nouvelle taxe qu'il doit prendre à sa charge (CE, 30 mars 1981, *Etablissements Jean X*, req. n° 00871).

La nécessité d'un agrément

Nul ne peut exercer à titre individuel une activité de sécurité privée, ni diriger, gérer ou être l'associé d'une personne morale exerçant cette activité, s'il n'est titulaire d'un agrément délivré selon les modalités définies par décret en Conseil d'Etat (art. 5 de la loi n°83-629 du 12 juillet 1983 modifiée par la loi n° 2011-267 du 14 mars 2011, art. 29).

Le demandeur de cet agrément doit répondre à des exigences de nationalité et d'honorabilité. Il doit présenter un extrait d'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés (K bis).

En outre, le dirigeant doit répondre à une condition d'aptitude professionnelle propre à sa fonction (décret n° 2007-1181 du 3 août 2007).

La nécessité d'une aptitude préalable

Les dirigeants et les salariés exerçant effectivement l'une des activités mentionnées à l'article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1983 susvisée justifient de leur aptitude professionnelle par la détention :

- soit d'une certification professionnelle, enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (CAP prévention sécurité, BP sécurité et bac pro), se rapportant à l'activité exercée;
- soit d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) élaboré par la branche professionnelle de l'activité concernée, agréé par arrêté du ministre de l'intérieur ou, s'agissant des activités visant à assurer préventivement la sûreté des vols mentionnées à l'article L. 282-8 du code de l'aviation civile, par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et du ministre chargé des transports;
- soit d'un titre reconnu par un Etat membre de l'Union européenne ou par l'un des Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen, se rapportant à l'activité exercée ;

ou par validation des acquis de l'expérience (VAE) dans certains cas (policiers, gendarmes, militaires...)

L'agent doit être titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS après réalisation d'une enquête de moralité et vérification de la qualification professionnelle, conformément à la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 modifiée et au décret n° 2009-137 du 9 février 2009.

Pour la sûreté aéroportuaire, l'agent doit également disposer d'un agrément délivré par le procureur de la République.

La nécessité d'une qualification professionnelle

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) agent de prévention et de sécurité (APS) est un titre de branche créé par les professionnels.

Il a été validé le 4 mai 2006 par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche pour répondre aux exigences de la loi sur l'aptitude professionnelle préalable.

Le CQP APS permet aux salariés d'acquérir une qualification opérationnelle, reconnue par toutes les entreprises de la branche. Pour obtenir le CQP APS, les salariés (qui ne bénéficient pas d'une régularisation dérogatoire) et les nouveaux entrants doivent suivre, conformément à l'arrêté du 19 juin 2008 portant agrément d'un certificat de qualification professionnelle (en application de l'article 1er du décret n° 2005-1122 du 6 septembre 2005 relatif à l'aptitude professionnelle des personnes exerçant une activité de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes), une formation minimale prévue par la CPNEFP. Le CQP APS est délivré par un centre de formation agréé par l'ADEF qui est une émanation de la CPNEFP.

Voir site internet: www.profession-securite.org.

La fonction d'agent de sécurité

La fonction d'agent de sécurité est précisée dans l'accord du 1er décembre 2006 relatif à la convention collective n°3196 de la prévention et de la sécurité. Il y figure une liste de métiers repères relative aux fonctions d'agent de sécurité.

Lien internet vers la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985: <http://www.legifrance.com/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635405>.

LES BONNES PRATIQUES ET LA PREVENTION DU TRAVAIL ILLÉGAL

La lutte contre le travail illégal implique des mesures de prévention. Une grande part de la prévention relève de la responsabilité des donneurs d'ordre (ou clients) qui doivent, préalablement à la conclusion du contrat de prestation, définir précisément leurs besoins, et prendre en compte des critères quantitatifs et qualitatifs lors du choix de leur prestataire.

1- Les bonnes questions que doit se poser le donneur d'ordre (ou client) :

Je dois sécuriser un établissement en recourant à un prestataire :

- Ai-je bien défini la prestation ?

Les besoins en compétences du donneur d'ordre peuvent être identifiés en se référant aux définitions des métiers-repères de la convention collective. Les coefficients salariaux correspondant à chaque métier repère et permettant d'évaluer le coût de la prestation y sont indiqués.

- Ai-je bien défini mes besoins quantitatifs et qualitatifs ?

Il convient d'établir un cahier des charges et d'y préciser :

- les missions attendues;
- les qualifications métiers;
- les conditions de travail.

Retenir une offre anormalement basse est susceptible de faire peser un risque financier pour le client. Ce risque a notamment trait à la possible défaillance du titulaire ainsi retenu et aux coûteux avenants auxquels l'acheteur devra consentir pour rendre possible l'exécution des prestations. Si le prix proposé est sous-estimé au vu des prestations décrites dans le cahier des charges, le titulaire risque de présenter, en cours d'exécution, des demandes de rémunération complémentaires que l'acheteur serait contraint d'accepter, sous peine de voir interrompre l'exécution des prestations. Ainsi, une offre qui paraissait financièrement intéressante, s'avèrerait, au final, plus coûteuse, la conclusion d'avenants risquant de bouleverser l'économie du marché et de remettre en cause les conditions de la mise en concurrence initiale.

- Comment puis-je m'assurer de la bonne sélection du prestataire ?

Le prestataire doit vous proposer un schéma opérationnel qui vous garantira le contrôle de l'exécution du marché. Le suivi passe par des réunions de chantier et des rapports d'informations qui vous renseignent sur l'exécution du contrat. Ces informations vous garantissent une évaluation régulière de la bonne exécution du marché suivant les termes du contrat.

Le cas échéant, le donneur d'ordre (client) doit accepter la présence des sous-traitants et agréer leurs conditions de paiement (art. 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance).

Dans cette hypothèse, il convient de veiller à ce que, dans le cadre de l'exécution du contrat, le prestataire cocontractant conserve l'initiative de ses décisions et la gestion de son activité. Le donneur d'ordre ne s'adresse qu'aux responsables du prestataire désigné qui n'est, en aucun cas, un simple fournisseur de main d'œuvre.

En outre, il est recommandé aux donneurs d'ordre publics et privés de vérifier, préalablement à la conclusion du contrat et lors de son exécution, que le prestataire respecte son obligation de vigilance et de vérification vis à vis de ses sous-traitants. Les donneurs d'ordre peuvent également s'assurer que les sous-traitants respectent cette même obligation vis à vis de leur(s) sous-traitant(s) éventuels.

Ces vérifications et obligations de vigilance sont facilitées par l'application de l'article 23 du code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité (décret n° 2012-870 du 10 juillet 2012) qui dispose : *« Les entreprises de sécurité privée et leurs dirigeants proposent, dans leurs contrats avec les clients ainsi que dans les contrats signés entre eux, une clause de transparence, stipulant si le recours à un ou plusieurs sous-traitants ou collaborateurs libéraux est envisagé ou non. Si le recours à la sous-traitance ou à la collaboration libérale est envisagé dès la signature du contrat, ils informent leurs clients de leurs droits à connaître le contenu des contrats de sous-traitance ou de collaboration libérale projetés. A cette fin, la clause de transparence rappelle, en les reproduisant intégralement, les dispositions des articles 1er, 2, 3 et 5 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance. S'il n'est pas prévu à la signature du contrat, le recours à la sous-traitance ou à la collaboration libérale ne peut intervenir qu'après information écrite du client. Lors de la conclusion d'un contrat de sous-traitance ou de collaboration libérale, les entreprises de sécurité privée doivent s'assurer du respect, par leurs sous-traitants ou collaborateurs libéraux, des règles sociales, fiscales et relatives à l'interdiction du travail illégal, dans le cadre de ce contrat. Tout contrat de sous-traitance ou de collaboration libérale ne peut intervenir qu'après vérification par l'entreprise de sécurité privée donneuse d'ordre de la validité de l'autorisation de l'entreprise sous-traitante, des agréments de ses dirigeants et associés et des cartes professionnelles de ses salariés qui seront amenés à exécuter les prestations dans le cadre de ce contrat ».*

Une prestation et une sous-traitance non maîtrisées peuvent entraîner, dans les métiers de la sécurité privée, une perte de contrôle des prestations effectuées, et la pratique de prix anormalement bas, indice d'un possible recours au travail illégal. Afin d'éviter ces difficultés, il convient que le donneur d'ordre (client) vérifie que le prix proposé par le prestataire soit en adéquation avec le niveau du personnel proposé selon les postes définis dans le cahier de charges, et conforme à la classification des métiers repères. Les critères du cahier des charges et du cahier de consignes qui en découlent pour le choix du personnel à affecter sur un chantier (niveau d'instruction, savoir être selon les missions, qualification professionnelle, expérience et savoir faire) doivent être pris également en compte dans le calcul du prix de la prestation. En outre, les conditions de recours à la sous-traitance doivent s'inscrire dans le cadre légal fixé par la loi du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance et par le code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité (décret n° 2012-870 du 10 juillet 2012) : (clause de transparence, acceptation des sous-traitants et agrément de leurs conditions de paiement par le donneur d'ordre/client etc.).

2- Les démarches relatives à la qualité des prestations :

Le MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité Entreprise)

Son principe décrit le système de prévention des accidents mis en place dans les entreprises pour éviter et prévenir l'apparition des accidents et situations dangereuses.

Constitué sous la forme d'une association composée d'entreprises extérieures certifiées et de donneurs d'ordres répartis à travers des entités régionales, le MASE a pour objectif d'améliorer de façon permanente et continue la sécurité, l'hygiène industrielle et l'environnement (SHE) des entreprises.

Cinq principes fondamentaux régissent le MASE:

- l'engagement de la direction;
- la compétence et la qualification professionnelle du personnel;
- la préparation et l'organisation du travail;
- les contrôles;
- l'amélioration continue.

Lien internet : http://www.mase.com.fr/index.php?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=9

Qualité

1- Certification QualiSécurité



Lien internet : <http://www.marque-nf.com/marquenf/argumentaires/NF-service-entreprises-de-prevention-securite.html>

2- Norme NF Service : Règles NF241 Norme NF X50-777 (19980501)



Lien internet : <http://www.marque-nf.com/appli.asp?NumAppli=NF241&Lang=French>

DIAGRAMME d'UN APPEL D'OFFRE

Maître d'Ouvrage / Donneur d'Ordre (DO)/ Client

Définition des besoins / Cahier des charges

Appel d'Offres (* cf : NB infra)

SI

Nouveau marché

Reprise du marché existant

S'assurer que les entreprises candidates disposent :

- d'un numéro d'autorisation d'exercer en cours de validité *,
- de moralité et de compétences reconnues localement, régionalement ou nationalement

Obligation de Reprise de 85 à 100 % des Agents en poste plus de 50 % de leur temps de travail sur le site. Une liste anonyme des personnels à reprendre avec coefficient, ancienneté, qualifications particulières et primes est à joindre à l'appel d'offres*.

Analyse des Offres
(ou au stade de l'attribution d'un marché public)

- Vérification des pièces administratives demandées (attestation URSSAF, etc...)*
- N° d'autorisation d'exercer*
- Responsabilité Civile professionnelle*
- Respect des normes en vigueur
- Respect de la convention collective*
- Modalités de reprise éventuelle du personnel*
- Analyse du coût horaire incluant les variations par coefficient et ancienneté, travail de nuit (21h-6h), travail de WE et jours fériés, les primes de panier, de tenue, et de transports*
- Normes NF, ISO, Certification QualiSécurité

Désignation du Prestataire

Le Prestataire choisi doit :

- Respecter les modalités de reprise éventuelle du personnel*
 - Proposer un planning détaillé
 - Fournir un listing des agents amenés à travailler sur le site avec présentation d'un dossier succinct avec les copies des diplômes qualifiants et des Cartes Professionnelles Entreprises*
 - Présenter un modèle de tenue conforme aux textes en vigueur*
 - **Indiquer s'il souhaite faire appel à un sous-traitant et si OUI pour quelle tâche ou mission ***
 - Détailler les missions exercées par les Agents en distinguant les missions de Sûreté des missions de Sécurité Incendie
 - Lister les modalités de contrôle de ses agents
- et répondre aux différentes exigences du Cahier des Charges

Le sous-traitant du Prestataire désigné a les mêmes obligations et doit répondre aux mêmes exigences administratives et réglementaires (justificatifs à fournir)*. En cas de marché public, l'entreprise principale titulaire du marché **est responsable** de ses sous-traitants éventuels (agrément DO).

* : obligation légale, réglementaire ou conventionnelle

NB : Pour tout marché public dont le montant est supérieur à 15 000 € HT l'appel d'offres est obligatoire

Acheteur / Donneur d'ordre : questions-réponses

Vous représentez une entreprise privée, un service de l'Etat, un établissement public de l'Etat, une collectivité locale, une association, un particulier ou autre, et vous envisagez de faire appel à une entreprise de sécurité privée pour réaliser une prestation. Vous trouverez ici les réponses aux questions que vous pouvez être amené à vous poser pour renforcer la sécurité juridique de vos contrats.

Trois autres documents sont également disponibles :

- un "questions-réponses" qui s'adresse plus spécifiquement aux prestataires de la sécurité privée ;
- un "questions-réponses" qui s'adresse aux sous-traitants ;
- un lexique et un rappel de la réglementation qui reprennent les principales notions juridiques abordées.

Le recours à un prestataire	29
Le recours à un prestataire travailleur indépendant ou à un auto-entrepreneur	29
Le prêt de main d'œuvre / marchandage	30
La responsabilité de l'acheteur / donneur d'ordre / client	32
Les cas de mise en cause de la responsabilité de l'acheteur / donneur d'ordre / client	32
La solidarité financière	34
Les pièces à demander obligatoirement au prestataire	35
Les autorisations de travail des salariés étrangers	37

Le recours à un prestataire

Le recours à un travailleur indépendant ou à un auto-entrepreneur

<p>Q.1 : Le prestataire auquel je veux faire appel est l'un de mes anciens salariés. On me dit que je peux être poursuivi pour dissimulation de salarié. Est-ce possible ?</p>	<p>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).</p> <p>Une très forte dépendance économique (ex : client unique) pourrait révéler cette subordination.</p>
<p>Q.2 : Il est inscrit au registre du commerce et des sociétés. Puis je considérer qu'il s'agit bien d'un travailleur indépendant ?</p>	<p>Les personnes physiques inscrites au registre du commerce et des sociétés se disant non salariées, sont présumées être indépendantes. 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 (art. L. 8221-6 du code du travail).</p> <p>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).</p>
<p>Q.3 : Ce travailleur indépendant n'est pas l'un de mes anciens salariés. Est-ce que je risque quelque chose ?</p>	<p>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.</p> <p>Pour cela, il examine les conditions réelles de l'exercice de l'activité :</p> <ul style="list-style-type: none">- 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 travailleur indépendant ?- le donneur d'ordre détermine-t-il les horaires du travailleur indépendant ?- le donneur d'ordre fournit-il le matériel ?- etc. <p>Ces indices peuvent également être appliqués aux salariés d'une entreprise sous-traitante.</p>

Prêt de main-d'œuvre / marchandage

Q.4 : Un prestataire 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 agréée pour la sécurité. 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, 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, les cotisations sociales correspondantes, et, éventuellement, les frais professionnels remboursés à l'intéressé. Vous devez également respecter l'ensemble des modalités et formalités prévues à l'article L. 8241-2 du code du travail.

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

Q.5 : Quelles sont les modalités à respecter dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif ?

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert, conformément aux dispositions de l'article L. 8241-2 du code du travail :

1° L'accord du salarié concerné;

2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse;

3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise prêteuse, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transports collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est, ni rompu, ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait joui s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre, et informés des différentes conventions signées.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise prêteuse est informé, lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2 du code du travail.

	<p>Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice, sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.</p> <p>L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.</p>
<p>Q.6 : 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 ?</p>	<p>Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est une activité réglementée et réservée exclusivement aux entreprises de travail temporaire.</p> <p>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).</p> <p>Dans ce cas, vous êtes considéré, avec le prêteur de main-d'œuvre, comme co-auteur de l'infraction, et pouvez encourir des sanctions pénales.</p> <p>Ces opérations illicites peuvent également être qualifiées de « marchandage » en cas de fourniture de main d'œuvre à but lucratif ayant pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions de la loi, du règlement, d'une convention, ou d'un accord collectif de travail (art. L.8231-1 du code du travail).</p> <p>Vous pouvez également être reconnu comme étant 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>
<p>Q.7 : Mon contrat prévoit la réalisation d'une prestation de surveillance de façon autonome et indépendante. 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, voire du marchandage, des poursuites pénales peuvent être engagées à votre encontre.</p> <p>Vous pouvez également être reconnu comme étant l'employeur des salariés mis à disposition (voir question précédente).</p>
<p>Q.8 : Comment procède le juge pour se prononcer sur la caractérisation de l'infraction ?</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 à partir de la présence simultanée de plusieurs indices concordants. C'est la technique du faisceau d'indices.</p>

<p>Q.9 : Quels sont les indices sur lesquels s'appuie le juge ?</p>	<p>Le juge s'appuie notamment sur les indices suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le travail des salariés du prestataire est-il organisé et/ou contrôlé par le prestataire (directives, horaires, sanctions disciplinaires, etc.) ? - le prestataire 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 prestataire fournit-il le matériel ou les matériaux ? - etc.
<p>Q.10 : 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). Ils justifient de leur qualité auprès de l'entreprise contrôlée. Lors de leurs contrôles, les agents du CNAPS qui constatent des indices révélateurs de l'existence de ces infractions en font état dans le compte-rendu de visite lequel peut donner lieu à un signalement aux corps de contrôles compétents et à un avis au procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale.</p>

La responsabilité de l'acheteur / donneur d'ordre / client

<p>Les cas de mise en cause de la responsabilité de l'acheteur / donneur d'ordre</p>	
<p>Q.11 : Je me borne à régler les factures que me soumet le prestataire principal (mon cocontractant). Ma responsabilité peut-elle être engagée pour des agissements qu'il aurait commis ?</p>	<p>Oui, si votre cocontractant n'a pas déclaré son activité ou employé des salariés non déclarés, totalement ou partiellement, ou des étrangers sans titre de travail, votre responsabilité peut être engagée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>sur le plan pénal</u> : s'il est établi que vous avez contracté ou continué de travailler avec lui en sachant qu'il exerçait une activité non déclarée ou qu'il employait des salariés non déclarés, totalement ou partiellement, ou des étrangers sans titre de travail, vous pouvez être poursuivi pour recours à celui qui exerce un travail dissimulé, par dissimulation d'activité, ou par dissimulation d'emploi salarié, ou pour emploi indirect de travailleurs étrangers sans titre de travail. - <u>sur le plan civil</u> : vous pouvez être tenu solidairement responsable 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.12 : Comment les juridictions peuvent-elles établir que j'ai eu recours sciemment à un prestataire qui exerce un travail dissimulé ?</p>	<p>Les indices suivants ont notamment permis au juge d'établir qu'un donneur d'ordre avait fait appel sciemment à un prestataire 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 site (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 prestataire de respecter la législation sociale en vigueur (Cass. crim. 18/04/00 n°99-86048 ; Cass. crim. 19/11/02 n°02-80026) ; -absence de demande de justificatifs et des documents obligatoires (Cass. Crim 7/09/99 n°98-87099).
<p>Q.13 : Je suis donneur d'ordre (client). Comment déterminer si une prestation est proposée à un prix anormalement bas ?</p>	<p>Il est difficile de définir le prix anormalement bas. Il est déterminé par le juge ou, s'il s'agit d'un marché public, par le pouvoir adjudicateur. En tout état de cause, sauf opération promotionnelle exceptionnelle et ponctuelle non renouvelable (Cf. article 21 du code de déontologie), le prix ne peut être inférieur au coût horaire minimum correspondant au respect de la législation sociale et professionnelle ainsi qu'à la qualité de la prestation demandée.</p> <p>Responsables de leurs prestataires, les donneurs d'ordre doivent s'informer des risques encourus si le prix du marché est trop faible.</p> <p><u>En ce qui concerne les donneurs d'ordre publics</u>: l'offre économiquement la plus avantageuse n'est pas nécessairement assimilable au prix le plus bas, ce qui bien entendu ne doit pas conduire l'acheteur à minorer l'importance du critère prix dans l'analyse des offres.</p> <p>Quel que soit le montant du marché, les acheteurs doivent veiller à détecter les offres anormalement basses.</p> <p>En effet, afin de compenser le prix bas de son offre, le titulaire peut avoir recours à la sous-traitance ou à l'emploi de salariés partiellement déclarés dans des conditions illégales.</p>
<p>Q.14 : J'ai appris qu'un sous-traitant du prestataire 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 sciemment à celui qui exerce un travail dissimulé.</p> <p>Pour cela, vous devez enjoindre au prestataire de faire régulariser la situation par le sous-traitant concerné (art. L. 8222-5 et L. 8222-6 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 le prestataire 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 constituer une cause de rupture du contrat signé entre l'acheteur et le prestataire.</p>

	<p><u>En ce qui concerne les donneurs d'ordre publics</u>: vous pouvez appliquer à votre cocontractant la clause de pénalité contractuelle, désormais obligatoire, s'il ne s'acquitte pas des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 à L. 8221-5 du code du travail. Le montant des pénalités est, au plus, égal à 10 % du montant du contrat (art. L. 8222-6 du code du travail).</p>
--	---

<p>Q.15 : 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 suivante.</p>
--	---

La solidarité financière dans le cadre du travail illégal

<p>Q.16 : Dans quels cas la solidarité financière peut-elle être mise en œuvre ?</p>	<p>1) Travail dissimulé</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si vous êtes condamné pour recours sciemment 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 et L. 8222-6 du code du travail). <p>2) Emploi d'étranger sans titre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si vous êtes condamné pour recours sciemment direct ou indirect aux services d'un employeur d'un étranger sans titre (art. L. 8254-2-2 du code du travail) ; ou - Si votre cocontractant est verbalisé pour emploi d'étranger sans titre de travail et que vous n'avez pas procédé aux vérifications obligatoires lors de la conclusion d'un contrat de 3000 € ou plus (art. L. 8254-1 et L. 8254-2 du code du travail) ; ou - Lorsque, informé par écrit de l'existence d'une situation d'emploi d'étranger sans titre de travail chez un sous-traitant, vous n'êtes pas intervenu pour faire cesser la situation (art. L. 8254-2-1 du code du travail).
---	--

<p>Q.17 : Sur quels éléments porte la solidarité financière ?</p>	<p>Dans les cas précédents, vous pouvez être tenu de payer, solidairement avec l'entreprise en infraction, les sommes suivantes :</p> <p>1) En cas de travail dissimulé</p> <ul style="list-style-type: none"> - Paiement des impôts, taxes, cotisations et contributions 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). <p>2) En cas d'emploi d'étrangers sans titre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Paiement de la contribution spéciale à l'OFII 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) ; - Paiement des rémunérations et indemnités dues au salarié.
<p>Q.18 : La prestation fournie fait moins de 3000 €. Est-ce que je risque quelque chose ?</p>	<p>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.16). En revanche, vous n'êtes pas tenu aux vérifications obligatoires.</p>
<p>Les pièces à demander obligatoirement au prestataire</p>	
<p>Q.19 : À quelles vérifications dois-je procéder obligatoirement?</p>	<p>Existence de l'autorisation d'exercer de l'entreprise, et de la détention de cartes professionnelles par les agents de sécurité chargés d'assurer la prestation (loi du 12 juillet 1983 sur la sécurité privée modifiée).</p> <p>Dans le domaine de la sûreté aéroportuaire, il est impératif que les agents de sécurité soient de nationalité Française ou ressortissants de l'UE. Les agents doivent répondre aux dispositions légales prévues (art. L. 6342-2 du code des transports).</p> <p>Vous devez, pour tout contrat de 3000 € et plus, demander à votre cocontractant les pièces prévues par le code du travail, qui attestent de la régularité de sa situation sociale.</p> <p>Cf. liste en annexe, des pièces prévues aux articles D. 8222-5 et D. 8254-2 du code du travail ou aux articles D. 8222-7 et D. 8254-3 du même code en cas de recours à des prestataires étrangers.</p>
<p>Q.20 : Quand dois-je demander ces pièces ?</p>	<p>Ces vérifications doivent être réalisées préalablement à la signature du contrat, avant le début d'intervention, en cours d'exécution en cas de changement d'agents, puis renouvelées tous les six mois en ce qui concerne les vérifications au titre du code du travail.</p>

<p>Q.21 : Dois-je procéder à toutes ces vérifications pour tous les sous-traitants (toutes les entreprises intervenantes) ?</p>	<p>Non, vous devez effectuer ces vérifications uniquement auprès des prestataires avec lesquels vous avez contracté directement (première entreprise qui intervient / titulaire du marché). En revanche, vous devez accepter les sous-traitants de votre prestataire et agréer leurs conditions de paiement préalablement à leur intervention (art. 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance).</p>
<p>Q.22 : J'ai demandé les pièces prévues mais le prestataire ne m'a pas tout fourni. Que puis-je faire ?</p>	<p>Vous pouvez 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.23 : Le prestataire 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 obtenir des éléments supplémentaires : demandez au prestataire 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</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 délivrées par les organismes du recouvrement, 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 peut être réalisée pour toutes les attestations délivrées, y compris sous forme papier. De même, cette fonctionnalité permet au donneur d'ordre de s'assurer que le prestataire n'a pas d'incident de paiement auprès de l'Urssaf.</p>
<p>Q.24 : Pour lui éviter d'avoir à fournir les documents obligatoires, le prestataire 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 €, la globalité de la prestation va être prise en considération, même lorsqu'elle fait l'objet de plusieurs paiements ou facturations. (en ce sens Cour de cassation, 2^{ème} Chambre civile 16/11/2004 n° 02-30550 et 17/01/2008 n° 06-20594). En cas de doute, le montant de la prestation peut notamment être déterminé par recours à une expertise de membres de la profession ou par un recouplement de factures.</p>
<p>Q.25 : Une fois que j'ai obtenu toutes les pièces obligatoires, suis-je couvert ?</p>	<p>Oui, vous êtes couvert. Vous avez répondu à votre obligation de vigilance. Néanmoins, si vous avez fait appel à un prestataire effectuant du travail dissimulé ou employant des étrangers sans titre, en toute connaissance de cause (un contrat conclu à un prix anormalement bas pouvant constituer un indice révélateur de l'infraction de travail dissimulé), alors vous pouvez être poursuivi pénalement pour recours intentionnel à celui qui exerce un travail dissimulé, ou pour emploi indirect de travailleurs étrangers sans titre, indépendamment des vérifications opérées. Vous devez donc rester extrêmement vigilant et faire cesser les situations illégales dès que vous en avez connaissance.</p>

Les autorisations de travail des salariés étrangers

Q.26 : Puis je recourir à un prestataire étranger qui détache en France des salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale ?

Non, s'il n'est pas titulaire des autorisations d'exercice d'activités privées de sécurité nécessaires délivrées par le CNAPS.

En outre, un détachement d'agents de sécurité dans le cadre d'une prestation de services transnationale ne pourrait être possible par une telle entreprise qu'à la condition que ces salariés disposent de cartes professionnelles délivrées par le CNAPS après enquête de moralité et vérification de l'aptitude professionnelle.

La directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 sur les services dans le marché intérieur exclut de son champ d'application l'activité de la sécurité privée (art. 2 k).

Oui, s'il est originaire de l'UE ou de l'Espace économique européen (EEE) et est titulaire des autorisations d'exercice d'activités privées de sécurité nécessaires délivrées par le CNAPS.

Le détachement d'agents de sécurité par une telle entreprise dans le cadre d'une prestation de services transnationale serait possible à condition que ces salariés disposent de cartes professionnelles délivrées par le CNAPS après enquête de moralité et vérification de l'aptitude professionnelle (*loi du 12 juillet 1983 modifiée - livre VI du CSI*).

Q.27 : Comment sait-on si les salariés étrangers d'un prestataire sont autorisés à travailler en France ?

1) Salariés communautaires ou assimilés

Certains salariés bénéficient de la libre circulation et n'ont **pas besoin de titre de travail**, notamment lorsqu'ils sont embauchés en France (emploi direct)

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 31/12/2013) : 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

Les ressortissants non communautaires (et les bulgares et roumains jusqu'au 31/12/2013) doivent être en possession d'une **autorisation de travail** pour pouvoir travailler en France.

Attention : en ce qui concerne la sûreté aéroportuaire, l'agrément ne peut être délivré qu'aux agents de sécurité ressortissants des Etats membres de l'UE.

Prestataire : questions-réponses

Vous êtes une entreprise de sécurité privée et vous envisagez de faire appel à un sous-traitant pour réaliser une partie de la prestation obtenue auprès d'un donneur d'ordre/acheteur. 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 : fausse sous-traitance, travail dissimulé, emploi irrégulier d'étrangers sans titre, etc.

Trois autres documents sont également disponibles :

- un "questions-réponses" qui s'adresse aux acheteurs/donneurs d'ordre ;
- un "questions-réponses" qui s'adresse aux sous-traitants ;
- un lexique et un rappel de la réglementation qui reprennent les principales notions juridiques abordées.

La sous-traitance	39
L'agrément des sous-traitants	39
Le recours à un travailleur indépendant ou à un auto-entrepreneur	39
La fausse sous-traitance et le prêt de main d'œuvre / marchandage	41
La responsabilité du prestataire	43
Les cas de mise en cause de la responsabilité pénale ou civile	43
Les cas de manquements disciplinaires	43
La solidarité financière	45
Les autorisations de travail des salariés étrangers	48

La sous-traitance

L'agrément des sous-traitants

Q.28 : Je souhaite faire appel à un ou plusieurs sous-traitant(s). Quelles sont les formalités à respecter vis à vis du donneur d'ordre (Client / Maître d'ouvrage) ?

Le premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance, prévoit que l'entrepreneur (prestataire) qui entend exécuter un contrat ou un marché en recourant à un ou plusieurs sous-traitants, doit, au moment de la conclusion et pendant toute la durée du contrat ou du marché, faire accepter chaque sous traitant et agréer les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance par le maître de l'ouvrage (client / donneur d'ordre); l'entrepreneur principal est tenu de communiquer le ou les contrats de sous-traitance au maître de l'ouvrage lorsque celui-ci en fait la demande.

Q.29 : Quels sont les risques encourus si je ne fais pas accepter chacun de mes sous-traitants et agréer les conditions de paiement de chaque contrat d'entreprise par le donneur d'ordre ?

Sur le plan civil : lorsque le sous traitant n'aura pas été accepté ni les conditions de paiement agréées par le maître de l'ouvrage dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 3 de la loi n°75-1334 du 31 décembre 1975, vous serez tenu envers le sous traitant, mais ne pourrez pas utilement mettre en cause sa responsabilité en cas de litige entre le donneur d'ordre et vous sur la bonne exécution du contrat.

L'agrément du sous-traitant vise à lui permettre d'obtenir le paiement direct de sa prestation auprès du donneur d'ordre en cas de défaillance de votre part.

Sur le plan pénal : le non respect des dispositions du premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 est puni d'une amende de 7 500 € (art. L. 8271-1-1 du code du travail créé par l'art. 83 de la Loi n°2011-672 du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité).

Sur le plan disciplinaire : comme pour toute commission d'une infraction pénale, le non respect des dispositions du premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 expose son auteur, personne physique ou morale, aux sanctions disciplinaires délivrées par le CNAPS, sans préjudice de la sanction pénale encourue par ailleurs.

Le recours à un travailleur indépendant ou à un auto-entrepreneur

Q.30 : L'entrepreneur auquel je veux faire appel est l'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 : client unique) pourrait révéler cette subordination.

Q.31 : Il est inscrit au registre du commerce et des sociétés. Puis je considérer qu'il s'agit bien d'un travailleur indépendant ?

Les personnes physiques inscrites au registre du commerce et des sociétés se disant non salariées, sont présumées être indépendantes. 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 (art. L. 8221-6 du code du travail).

	<p>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 intentionnellement soustrait à l'accomplissement des formalités d'embauche (art. L. 8221-5 du code du travail).</p>
<p>Q.32 : Ce travailleur indépendant n'est pas l'un de mes anciens salariés. Est-ce que je risque quelque chose ?</p>	<p>Le fait qu'il soit, ou non, votre ancien salarié n'est qu'un indice. Le juge vérifie si plusieurs indices concordants témoignent de l'existence du lien de subordination juridique.</p> <p>Pour cela, il examine les conditions réelles de l'exercice de l'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 travailleur indépendant ? - le donneur d'ordre détermine-t-il les horaires du travailleur indépendant ? - le donneur d'ordre fournit-il le matériel ? - etc. <p>Ces indices peuvent également être appliqués aux salariés d'une entreprise sous-traitante.</p>
<p>Q.33 : Je prévois de fournir le matériel. Serai-je poursuivi pour avoir eu recours à un faux travailleur indépendant ?</p>	<p>Non, pas sur cette seule base. Mais la fourniture du matériel par le prestataire pourrait constituer un indice de l'existence d'un lien de subordination juridique entre lui et vous.</p> <p>Le sous-traitant effectuant des activités de sécurité privée pour un prestataire doit répondre aux mêmes critères que ce dernier, en référence au contrat conclu avec le client/donneur d'ordre : en l'occurrence la tenue doit disposer de signes distinctifs, le sous-traitant doit être équipé par ses soins des moyens de protections individuels tels que détecteur PTI (détecteur de position du travailleur isolé) et les EPI (équipements de protection individuelle).</p> <p>Le sous-traitant du prestataire donneur d'ordre ne devrait pas être équipé du matériel appartenant à ce dernier.</p>

Fausse sous-traitance et prêt de main-d'œuvre / marchandage

Q.34 : 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 agréée pour la sécurité. 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 de la profession, 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, les cotisations sociales correspondantes, et, éventuellement, les frais professionnels remboursés à l'intéressé. Vous devez également respecter l'ensemble des modalités et formalités prévues à l'article L. 8241-2 du code du travail.

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

Q.35 : Quelles sont les modalités à respecter dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif ?

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert, conformément aux dispositions de l'article L. 8241-2 du code du travail :

1° L'accord du salarié concerné;

2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales, et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse;

3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise prêteuse, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transports collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait jouit s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse. Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse, sont consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre, et informés des différentes conventions signées.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2 du code du travail.

	<p>Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.</p> <p>L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire, au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties, avant la fin de la période probatoire, ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.</p>
<p>Q.36 : 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 ?</p>	<p>Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est une activité réglementée et réservée exclusivement aux entreprises de travail temporaire.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>Ces opérations illicites peuvent également être qualifiées de marchandage en cas de fourniture de main d'œuvre à but lucratif ayant pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'é luder l'application des dispositions de la loi, du règlement, ou de conventions ou accords collectifs de travail (art. L.8231-1 du code du travail).</p> <p>Vous pouvez également être reconnu comme étant 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>
<p>Q.37 : Mon contrat de sous-traitance prévoit la réalisation d'une prestation de surveillance de façon autonome et indépendante. 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, voire du marchandage, des poursuites pénales peuvent être engagées à votre encontre.</p> <p>Vous pouvez également être reconnu comme étant l'employeur des salariés mis à disposition (voir question précédente).</p>
<p>Q.38 : Comment procède le juge pour se prononcer sur la caractérisation de l'infraction ?</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.39 : 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 prestataire (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 ?

	<ul style="list-style-type: none"> - 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 prestataire fournit-il le matériel ou les matériaux ? - etc.
<p>Q.40 : 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). Ils justifient de leur qualité auprès de l'entreprise contrôlée. Lors de leurs contrôles, les agents du CNAPS qui constatent des indices révélateurs de l'existence de ces infractions en font état dans le compte-rendu de visite lequel peut donner lieu à un signalement aux corps de contrôles compétents et à un avis au procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale.</p>

La responsabilité du prestataire

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

Les cas de manquements disciplinaires

<p>Q.41 : Je me borne à régler les factures que me soumet mon sous-traitant. Ma responsabilité peut-elle être engagée pour des agissements qu'il aurait commis ?</p>	<p>Oui, si votre sous-traitant n'a pas déclaré son activité ou emploie des salariés non déclarés, totalement ou partiellement, ou des étrangers sans titre de travail, votre responsabilité peut être engagée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>sur le plan pénal</u> : s'il est établi que vous avez contracté ou continué de travailler avec lui en sachant qu'il exerçait une activité non déclarée ou employait des salariés non déclarés, totalement ou partiellement, ou des étrangers sans titre de travail, vous pouvez être poursuivi pour recours à celui qui exerce un travail dissimulé par dissimulation d'activité ou par dissimulation d'emploi salarié, ou pour emploi indirect de travailleurs étrangers sans titre de travail. - <u>sur le plan civil</u> : vous pouvez être tenu solidairement responsable, avec lui, du paiement de certaines sommes qu'il doit. 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. - <u>sur le plan disciplinaire</u> : vous encourez, pour toutes ces infractions, des sanctions du Conseil national des activités privées de sécurité pouvant aller jusqu'à la suspension d'activité pendant une durée de cinq ans assortie d'une pénalité financière.
---	---

<p>Q.42 : Comment les juridictions peuvent-elles établir que j'ai eu recours sciemment à un entrepreneur qui exerce un travail dissimulé ?</p>	<p>Les indices suivants ont notamment permis au juge d'établir qu'un prestataire 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 prestataire 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.43 : 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.44 : 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. Dans le cas contraire, vous pouvez être poursuivi pour recours à celui qui exerce un travail dissimulé.</p> <p>Si l'acheteur (client) est informé de la situation, il doit vous enjoindre de faire régulariser la situation par le sous-traitant concerné (art. L. 8222-5 et L. 8222-6 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 vous n'apportez 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 vous et l'acheteur.</p> <p><u>Si l'acheteur est un donneur d'ordre public</u>, il peut vous appliquer la clause de pénalité contractuelle, désormais obligatoire. Le montant des pénalités est, au plus, égal à 10 % du montant du contrat. (art. L. 8222-6 du code du travail).</p>
<p>Q.45 : 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 suivante.</p>

La solidarité financière dans le cadre du travail illégal

Q.46 : Dans quels cas la solidarité financière peut-elle être mise en œuvre ?

1) Travail dissimulé

- si vous êtes condamné pour recours sciemment 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 et L. 8222-6 du code du travail).

2) Emploi d'étranger sans titre

- si vous êtes condamné pour recours sciemment, direct ou indirect, aux services d'un employeur d'un étranger sans titre (art. L. 8254-2-2 du code du travail);

ou

- si votre cocontractant est verbalisé pour emploi d'étranger sans titre de travail et que vous n'avez pas procédé aux vérifications obligatoires lors de la conclusion d'un contrat de 3000 € ou plus (art. L. 8254-1 et L. 8254-2 du code du travail);

ou

- lorsque, informé par écrit de l'existence d'une situation d'emploi d'étranger sans titre de travail chez un sous-traitant, vous n'êtes pas intervenu pour faire cesser la situation (art. L. 8254-2-1 du code du travail).

<p>Q.47 : Sur quels éléments porte la solidarité financière ?</p>	<p>Dans les cas précédents, vous pouvez être tenu de payer, solidairement avec l'entreprise en infraction, les sommes suivantes :</p> <p>1) En cas de travail dissimulé</p> <ul style="list-style-type: none"> - paiement des impôts, taxes, cotisations et contributions 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). <p>2) En cas d'emploi d'étranger sans titre</p> <ul style="list-style-type: none"> - paiement de la contribution spéciale à l'OFII 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); - paiement des rémunérations et indemnités dues à l'étranger.
<p>Q.48 : La prestation fournie est facturée moins de 3000 €. Est-ce que je risque quelque chose ?</p>	<p>Votre responsabilité pénale peut être engagée quel que soit le montant de la prestation. Le fait que vous ne soyez pas tenu aux vérifications obligatoires (prestation facturée moins de 3000 euros) ne vous exonère pas de cette éventuelle responsabilité pénale. Si vous êtes condamné pénalement, la solidarité financière peut être mise en œuvre (voir supra Q.45).</p>
<p>Q.49 : Comment faire pour me prémunir ?</p>	<p>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 au sous-traitant en infraction de 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>
<p>Q.50 : À quelles vérifications dois-je procéder obligatoirement ?</p>	<p>Existence de l'autorisation de l'entreprise d'exercer l'activité de sécurité privée concernée, et détention de cartes professionnelles par les agents de sécurité chargés d'assurer la prestation, délivrées par le CNAPS (loi du 12 juillet 1983 sur la sécurité privée modifiée – livre VI du CSI).</p> <p>Dans le domaine de la sûreté aéroportuaire, il est impératif que les agents de sécurité soient de nationalité Française ou ressortissants de l'UE. Les agents doivent répondre à des dispositions légales spécifiques (art. L. 6342-2 du code des transports).</p> <p>Vous devez, pour tout contrat de 3000 € et plus, demander à votre cocontractant les pièces prévues par le code du travail, qui attestent de la régularité de sa situation sociale.</p> <p>Cf. liste en annexe, des pièces prévues aux articles D. 8222-5 et D. 8254-2 du code du travail ou aux articles D. 8222-7 et D. 8254-3 du même code en cas de recours à des prestataires étrangers.</p>
<p>Q.51 : Quand dois-je demander ces pièces ?</p>	<p>Ces vérifications doivent être réalisées préalablement à la signature du contrat, avant le début d'intervention, en cours d'intervention en cas de changement d'agents (cartes professionnelles), puis renouvelées tous les six mois en ce qui concerne les vérifications au titre du code du travail.</p>

<p>Q.52 : 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 directement contracté.</p>
<p>Q.53: 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, sans préjudice de sanctions disciplinaires pouvant être prononcées par le CNAPS.</p>
<p>Q.54 : 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 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.</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 délivrées par les organismes du recouvrement, 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 peut être réalisée pour toutes les attestations délivrées, y compris sous forme papier. En outre, cette fonctionnalité permet au donneur d'ordre de s'assurer que le sous-traitant n'a pas d'incident de paiement auprès de l'Urssaf.</p>
<p>Q.55 : 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 €, 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 notamment être déterminé par recours à une expertise de membres de la profession ou par un recoupement de factures.</p>
<p>Q.56 : Une fois que j'ai obtenu toutes les pièces obligatoires, suis-je couvert ?</p>	<p>Oui, en principe vous êtes couvert, car vous avez répondu à votre obligation de vigilance. Néanmoins, si vous avez fait appel à un sous-traitant effectuant du travail dissimulé ou employant des étrangers sans titre de travail, en toute connaissance de cause (un contrat conclu à un prix anormalement bas pouvant constituer un indice révélateur de l'infraction de travail dissimulé), alors vous pouvez être poursuivi pénalement pour recours intentionnel à celui qui exerce un travail dissimulé ou pour emploi indirect de travailleurs étrangers sans titre, indépendamment des vérifications opérées. Vous devez donc rester extrêmement vigilant et faire cesser les situations illégales dès que vous en avez connaissance.</p>

Les autorisations de travail des salariés étrangers

Q.57 : Puis je recourir à un sous-traitant étranger qui détache en France des salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale ?

Non, s'il n'est pas titulaire des autorisations d'exercice d'activités privées de sécurité nécessaires délivrées par le CNAPS.

En outre, un détachement d'agents de sécurité dans le cadre d'une prestation de services transnationale ne pourrait être possible par une telle entreprise qu'à la condition que ces salariés disposent de cartes professionnelles délivrées par le CNAPS après enquête de moralité et vérification de l'aptitude professionnelle.

La directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 sur les services dans le marché intérieur exclut de son champ d'application l'activité de la sécurité privée (art. 2 k).

Oui, s'il est originaire de l'UE ou de l'Espace économique européen (EEE) et est titulaire des autorisations d'exercice d'activités privées de sécurité nécessaires délivrées par le CNAPS.

Le détachement d'agents de sécurité par une telle entreprise dans le cadre d'une prestation de services transnationale serait possible à condition que ces salariés disposent de cartes professionnelles délivrées par le CNAPS après enquête de moralité et vérification de l'aptitude professionnelle (*loi du 12 juillet 1983 modifiée - livre VI du CSI*).

Q.58 : Comment sait-on si les salariés étrangers d'un sous-traitant sont autorisés à travailler en France ?

1) Salariés communautaires ou assimilés

Certains salariés bénéficient de la libre circulation et n'ont **pas besoin de titre de travail**, notamment lorsqu'ils sont embauchés en France (emploi direct)

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 31/12/2013) : 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

Les ressortissants non communautaires (et les bulgares et roumains jusqu'au 31/12/2013) doivent être en possession d'une **autorisation de travail** pour pouvoir travailler en France.

Attention : en ce qui concerne la sûreté aéroportuaire, l'agrément ne peut être délivré qu'aux agents de sécurité ressortissants des Etats membres de l'UE.

Sous-traitant : questions-réponses

Vous êtes une entreprise de sécurité privée et vous réalisez une prestation en 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, emploi irrégulier d'étrangers sans titre, etc.

Trois autres documents sont également disponibles :

- un "questions-réponses" qui s'adresse aux acheteurs /donneurs d'ordre ;
- un "questions-réponses" qui s'adresse plus spécifiquement aux prestataires de la sécurité privée ;
- un lexique et un rappel de la réglementation qui reprennent les principales notions juridiques abordées.

La sous-traitance	50
Le travail indépendant ou l'auto-entrepreneuriat	50
La fausse sous-traitance et le prêt de main d'œuvre / marchandage	52
La responsabilité des cocontractants	55
Le travail dissimulé	55
Les documents à fournir au prestataire	55
Les autorisations de travail des salariés étrangers	57

La sous-traitance

Le travail indépendant ou l'auto-entrepreneuriat

Q.59 : Le prestataire est mon ancien employeur. Il ne souhaite pas travailler avec moi car il craint d'être poursuivi pour dissimulation de salarié. Ses craintes sont-elles légitimes ?

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 (art.8221-6 du code du travail), et s'il est établi que le prestataire s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement de l'une des formalités prévues aux articles L.1221-10 (déclaration préalable à l'embauche), et L.3243-2 (délivrance du bulletin de paie) du même code.

Q.60 : Je suis inscrit au registre du commerce et des sociétés. Le prestataire risque-t-il quand même quelque chose ?

Les personnes physiques inscrites au registre du commerce et des sociétés, se disant non salariées, sont présumées être indépendantes. Mais cette présomption peut être écartée s'il est établi qu'il existe un lien de subordination juridique permanente entre vous et le prestataire (votre donneur d'ordre).
Le juge examine les conditions de réalisation de votre 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 (art. L. 8221-6 du code du travail).
En conséquence, votre prestataire 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 intentionnellement soustrait à l'accomplissement des formalités d'embauche (art. L. 8221-5 du code du travail).

Q.61 : 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 vérifie si plusieurs indices concordants témoignent de 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 prestataire 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 prestataire donneur d'ordre ?
- le prestataire donneur d'ordre donne-t-il les directives et contrôle-t-il le travail du travailleur indépendant ?
- le prestataire donneur d'ordre détermine-t-il les horaires du travailleur indépendant ?
- le prestataire donneur d'ordre fournit-il le matériel ?
- le travailleur indépendant est-il intégré dans un service organisé du prestataire donneur d'ordre ?
- etc.

Q.62 : Si le prestataire me fournit le matériel sera-t-il poursuivi ?

Non, pas sur cette seule base. Mais la fourniture du matériel par le prestataire pourrait constituer un indice de l'existence d'un lien de subordination juridique entre lui et vous.

Le sous-traitant effectuant des activités de sécurité privée pour un prestataire doit répondre aux mêmes critères que ce dernier, en référence au contrat conclu avec le client/donneur d'ordre : en l'occurrence la tenue doit disposer de signes distinctifs, le sous-traitant travailleur indépendant ou auto-entrepreneur doit être équipé par ses propres soins des moyens de protection individuels tels que détecteur PTI (détecteur de position du travailleur isolé) et les EPI (équipements de protection individuelle).

Le sous-traitant du prestataire donneur d'ordre ne devrait pas être équipé du matériel appartenant à ce dernier.

La fausse sous-traitance et le prêt de main-d'œuvre / marchandage

Q.63 : Je compte mettre mes salariés à disposition du prestataire, temporairement. Est-ce légal ?

Oui, si vous êtes une entreprise de travail temporaire agréée et autorisée à exercer des activités privées de sécurité. 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 de la profession, 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, les cotisations sociales correspondantes, et, éventuellement, les frais professionnels remboursés à l'intéressé. Vous devez également respecter l'ensemble des modalités et formalités prévues à l'article L. 8241-2 du code du travail.

Non, si vous agissez uniquement comme une entreprise de travail temporaire sans en être une !

Q.64 : Quelles sont les modalités à respecter dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif ?

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert, conformément aux dispositions de l'article L. 8241-2 du code du travail :

1° L'accord du salarié concerné ;

2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse;

3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise prêteuse, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transports collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait joui s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre, et informés des différentes conventions signées.

	<p>Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise prêteuse est informé, lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2 du code du travail.</p> <p>Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice, sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.</p> <p>L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire, ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.</p>
<p>Q.65 : Qu'est-ce que je risque si je fais du prêt de main d'œuvre dans un but lucratif ?</p>	<p>Le prêt de main-d'œuvre à but lucratif est une activité réglementée et réservée exclusivement aux entreprises de travail temporaire.</p> <p>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).</p> <p>Dans ce cas, vous et votre prestataire donneur d'ordre pouvez être poursuivis pénalement.</p> <p>Ces opérations illicites peuvent également être qualifiées de marchandage en cas de fourniture de main d'œuvre à but lucratif, ayant pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne, ou d'éluder l'application des dispositions de la loi, du règlement, ou de conventions ou accords collectifs de travail (art. L.8231-1 du code du travail).</p>
<p>Q.66 : Mon contrat de sous-traitance prévoit la réalisation d'une prestation de surveillance de façon autonome et indépendante vis-à-vis du donneur d'ordre. 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, voire du marchandage, des poursuites pénales peuvent être engagées à votre encontre (voir question précédente).</p>
<p>Q.67 : 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, 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.</p>
<p>Q.68 : 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"> - la prestation fournie est-elle spécifique et différente de l'activité de l'entreprise utilisatrice ?

	<ul style="list-style-type: none"> - le sous-traitant jouit-il d'une autonomie des moyens matériels et intellectuels mis en œuvre ? - le sous-traitant assure-t-il l'encadrement de ses salariés ? - le travail des salariés du sous-traitant est-il organisé et/ou contrôlé par le prestataire donneur d'ordre (directives, horaires, sanctions disciplinaires, etc.) ? - la facturation est-elle forfaitaire (et non pas établie par heure de travail, par ex.) ? - le prestataire donneur d'ordre fournit-il le matériel ou les matériaux ? - etc.
<p>Q.69 : Quels sont les agents habilités à relever les infractions de prêt illicite de main d'œuvre à but lucratif ou 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). Ils justifient de leur qualité auprès de l'entreprise contrôlée. Lors de leurs contrôles, les agents du CNAPS qui constatent des indices révélateurs de l'existence de ces infractions en font état dans le compte-rendu de visite lequel peut donner lieu à un signalement aux corps de contrôles compétents et à un avis au procureur de la République en application de l'article 40 du code de procédure pénale.</p>

La responsabilité des cocontractants

Le travail dissimulé

Q.70 : 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, car même si le paiement en espèces est autorisé entre commerçants jusqu'à 1100 € par opération, l'objectif manifeste de ce procédé est de ne pas déclarer une partie de votre activité : c'est du travail dissimulé par dissimulation d'activité. Vous pouvez être poursuivi pour travail dissimulé, et être condamné à une peine de prison et/ou à une amende. Vous encourez également des sanctions administratives et disciplinaires.

Q.71 : 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 Conseil des prud'hommes pourra vous condamner à payer au salarié une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire (*incluant la rémunération des heures non déclarées*), sauf disposition légale ou conventionnelle plus favorable (art. L. 8223-1 du code du travail).
Vous pouvez, de plus, être poursuivi pénalement pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, du fait de la dissimulation des heures travaillées. Vous encourez en outre des sanctions administratives et disciplinaires.
Si un procès verbal pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié a été établi, l'organisme de recouvrement procède au recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale afférentes aux heures non déclarées.

Q.72 : Le prestataire 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. Vous êtes en infraction pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, et la responsabilité pénale du prestataire peut être engagée pour recours sciemment à celui qui exerce le travail dissimulé s'il reste dans les liens du contrat pendant la commission de l'infraction.
Il vous aura, au préalable, demandé de faire cesser la situation illégale et de lui fournir les éléments prouvant la régularisation.

Les documents à fournir au prestataire

Q.73 : Le prestataire me demande beaucoup de documents ? Suis-je obligé de les lui fournir ?

Oui, pour tous les contrats de plus de 3000 €, il doit obtenir plusieurs documents sous peine d'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 même code).
Cf. liste des pièces en annexe.

Q.74 : J'ai fourni presque toutes les pièces. Le prestataire 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.

<p>Q.75 : J'ai déjà fourni ces pièces il y a six mois, mais le prestataire me les redemande. Est-ce normal ?</p>	<p>Oui, car ces vérifications doivent être réalisées préalablement à la signature du contrat, puis renouvelées tous les six mois.</p>
<p>Q.76 : Et si au lieu de facturer une prestation de 4 500 € j'en facture deux, une de 2 500 € et une de 2 000 €. Suis-je quand même tenu de fournir les documents ?</p>	<p>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 notamment être déterminé par recours à une expertise de membres de la profession ou par un recoupement de factures.</p>

Les autorisations de travail des salariés étrangers

Q.77: Je suis un sous-traitant étranger, puis je détacher en France des salariés dans le cadre d'une prestation de services transnationale ?

Non, si vous n'êtes pas titulaire des autorisations d'exercice d'activités privées de sécurité nécessaires délivrées par le CNAPS.

En outre, un détachement d'agents de sécurité dans le cadre d'une prestation de services transnationale ne pourrait être possible par votre entreprise qu'à la condition que ces salariés disposent de cartes professionnelles délivrées par le CNAPS après enquête de moralité et vérification de l'aptitude professionnelle.

La directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 sur les services dans le marché intérieur exclut de son champ d'application l'activité de la sécurité privée (art. 2 k).

Oui, si votre entreprise est originaire de l'UE ou de l'Espace économique européen (EEE), et est titulaire des autorisations d'exercice d'activités privées de sécurité nécessaires délivrées par le CNAPS.

Le détachement d'agents de sécurité par votre entreprise dans le cadre d'une prestation de services transnationale serait possible, à condition que les salariés concernés disposent de cartes professionnelles délivrées par le CNAPS après enquête de moralité et vérification de l'aptitude professionnelle (*loi du 12 juillet 1983 modifiée - livre VI du CSI*).

Q.78: Comment pourrais-je savoir si mes salariés étrangers sont autorisés à travailler en France ?

1) Salariés communautaires ou assimilés

Certains salariés bénéficient de la libre circulation et n'ont **pas besoin de titre de travail**, notamment lorsqu'ils sont embauchés en France (emploi direct)

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 31/12/2013) : 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

Les ressortissants non communautaires (et les bulgares et roumains jusqu'au 31/12/2013) doivent être en possession d'une **autorisation de travail** pour pouvoir travailler en France.

Attention : en ce qui concerne la sûreté aéroportuaire, l'agrément ne peut être délivré qu'aux agents de sécurité ressortissants des Etats membres de l'UE.

ANNEXES

OBLIGATION DE VIGILANCE

Documents à demander, au moment de la signature du contrat, et tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution, par le donneur d'ordre (maître d'ouvrage) à son prestataire et par le prestataire à son sous-traitant, pour les contrats d'au moins 3000 €

I - VERIFICATIONS A EFFECTUER PAR TOUT DONNEUR D'ORDRE QUI CONTRACTE AVEC UN ENTREPRENEUR FRANCAIS

(Articles D. 8222-4, D. 8222-5 et D. 8254-2 du code du travail)

Loi n°91-1383 du 31 décembre 1991 renforçant la lutte contre le travail clandestin (JO 1^{er} janvier 1992)

Loi n°2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie (JO 17 août 2004)

Décret n°2005-1334 du 27 octobre 2005 (JO 29 octobre 2005)

Loi n°2010-594 de financement de la sécurité sociale pour 2011 (JO 21 décembre 2010)

Loi n°2011-672 du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité (JO 17 juin 2011)

Décret n°2011-1601 du 21 novembre 2011 (JO 23 novembre 2011)

Documents à se faire remettre pour tout contrat égal ou supérieur à 3 000 €, selon les modalités détaillées ci-dessous	Observations	Donneur d'ordre professionnel ou particulier n'agissant pas pour son usage personnel	Particulier agissant pour son usage personnel ou familial
<p>Dans tous les cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● attestation sécurisée de fourniture de déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale émanant de l'organisme de recouvrement des cotisations sociales 	<p>☞ de moins de 6 mois</p>	<p>Ce document</p>	<p>L'un quelconque</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● extrait d'inscription RCS (K ou K bis) ● devis, document publicitaire ou professionnel 	<p>☞ récent</p> <p>☞ documents portant des mentions obligatoires note (a)</p>	<p>Ce document</p> <p>Ce document</p>	<p>de ces documents</p>

En cas d'emploi de salariés étrangers soumis à autorisation de travail :

● liste nominative de ces salariés

Ce document

(a) : nom ou dénomination sociale, adresse complète, numéro d'immatriculation au RCS et la référence de l'autorisation d'exercice d'une activité privée de sécurité délivrée par le CNAPS

CCN des entreprises de prévention et sécurité

Accord de branche sur la reprise du Personnel

Un nouvel accord de la branche sur la reprise du personnel lors du changement de prestataire a été signé le 28 janvier 2011 (Arrêté d'extension du 29 Novembre 2012). Ce texte se substitue à l'accord du 5 Mars 2002. L'accord du 28 janvier 2011 prévoit un transfert des salariés affectés sur un site, de l'entreprise sortante vers l'entreprise entrante. Cet accord modifie sensiblement les conditions requises pour qu'un salarié soit transférable ainsi que les modalités de mise en œuvre de ce transfert et le volume des salariés qui seront transférés.

➔ **Champ d'application**

Les obligations sont mises à la charge des entreprises « entrantes ». Elles concernent tous les marchés, qu'ils soient publics ou privés, quel que soit l'auteur de la rupture du contrat commercial (client ou prestataire). Les obligations de l'entreprise « entrante » bénéficient à des salariés travaillant sur site. La reprise du personnel des services internes du client n'est pas régie par le présent accord, ces salariés concernés étant régis par leur convention collective de rattachement.

➔ **Bénéficiaires du droit au transfert**

L'accord n'est applicable qu'aux personnels en CDI ou d'un CDD conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait lui-même aux conditions de transfert. Il n'est pas ouvert aux bénéficiaires de contrats de formation en alternance, qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée. Pour bénéficier de cet accord, les salariés doivent effectuer plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant - ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel - cette condition étant appréciée sur les 9 derniers mois qui précèdent le transfert. Ils doivent avoir effectivement accompli au moins 900 heures de vacation sur le périmètre sortant au cours des 9 mois précédents ; Cette condition doit s'apprécier au prorata pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ou effectuant plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant. L'entreprise entrante doit désormais reprendre, d'une part, 100 % du personnel transférable qui justifie d'une ancienneté contractuelle de 4 ans ou plus et, d'autre part, 85 % (arrondis à l'unité inférieure) des salariés transférables qui ne remplissent pas cette condition de 4 ans d'ancienneté contractuelle.

En ce qui concerne les reprises de marché dans l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire régie par l'annexe VIII de la convention collective nationale, la liste des salariés que l'entreprise entrante doit reprendre est constituée obligatoirement de 100 % des salariés visés à l'article 1^{er} de l'accord et transférables au sens de l'article 2.2 de l'accord, dans la limite de 100% du besoin défini dans le contrat liant l'entreprise entrante et son client.

➔ **Formalisation du droit au transfert**

L'entreprise sortante doit informer le personnel du site de la perte du marché, quand elle en a connaissance, dans un délai maximal de dix jours ouvrables. Elle doit transmettre au nouveau prestataire une série d'informations, telles la liste du personnel transférable ou les 9 derniers bulletins de paie. L'entreprise entrante organise les entretiens individuels lui permettant de préciser quels seront les salariés conservés. Les salariés ne satisfaisant pas aux conditions énoncées dans l'accord, sont exclus de la liste des salariés transférables et restent salariés de l'entreprise sortante.

➔ **Garanties offertes aux transférés**

Un avenant au contrat de travail consacre l'acceptation par le salarié du transfert. Il est signé avec l'entreprise entrante avant l'entrée en service. Le personnel transféré garde son ancienneté, son coefficient de classification, et son salaire de base, incluant les primes constantes payées chaque mois. Il y a aussi reprise des droits à congés payés.

NB : l'accord n'aborde par la question de l'acceptation ou du refus du salarié d'être transféré. Il est de jurisprudence constante que le transfert ne peut pas s'opérer sans l'accord du salarié qui doit exprimer de façon expresse son consentement au transfert. Le personnel refusant son transfert reste salarié de l'entreprise sortante et pourrait, en tout état de cause, faire l'objet d'un licenciement éventuel pour une cause réelle et sérieuse fondée sur le refus d'une modification d'un élément non essentiel du contrat de travail.

Pour obtenir une autorisation provisoire de travail

Où s'adresser ?

A l'Unité territoriale (UT - ex-DDTEFP) de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) 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-emploi.gouv.fr> (Rubrique « DIRECCTE – Accédez aux DIRECCTE 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-emploi.gouv.fr> (Rubrique – « formulaires » – « étrangers en France » – « travailleurs étrangers »).

Egalement, consulter le site Internet du Ministère de l'intérieur : <http://www.interieur.gouv.fr> (Rubrique « A votre service – démarches – étrangers »).

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)
- Direction de la sécurité sociale (DSS)
- Délégation interministérielle à la sécurité privée (DISP)
- Délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF)
- Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS)

⇒ **Organisations professionnelles**

- Syndicat national des entreprises de sécurité (SNES)
- Union des entreprises de sécurité privée (USP)
- Association nationale des métiers de la sécurité (ADMS)

⇒ **Organisations syndicales**

- Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO)
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
- Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)