

Prévention du **travail illégal**
dans les entreprises de Prévention et de Sécurité

Charte de Bonnes Pratiques des donneurs d'ordre publics en matière de Sécurité Privée



INTRODUCTION

Contexte et objectifs de la présente charte

Le 08 novembre 2000, une convention pour la lutte contre le travail dissimulé dans les entreprises de prévention et de sécurité a été conclue dans les Bouches-du-Rhône.

Elle associe :

- Pour les employeurs : le Syndicat National des Entreprises de Sécurité (SNES)
- Pour les salariés : les unions départementales de la CFE-CGC, de la CFDT, de la CGT-Force Ouvrière et de la CFTC
- La DDTEFP
- L'URSSAF

Elle donne lieu à des réunions régulières de sa commission paritaire.

L'un des objectifs de cette convention est de « *sensibiliser les donneurs d'ordre à l'étendue de leurs responsabilités et notamment à certaines pratiques commerciales consistant à une contractualisation du prix anormalement bas, ne permettant pas à leurs co-contractants de respecter leurs obligations fiscales et sociales et les dispositions légales et conventionnelles* » (article 1er).

Cet objectif est conforme aux dispositions législatives qui ont créé puis renforcé la co-responsabilité des donneurs d'ordre dans la prévention du travail dissimulé.

Dans une activité comme la prévention, où la main d'oeuvre est une composante importante de la prestation et de son prix de revient, le prix auquel est passé le marché est un élément essentiel de la prévention du travail illégal.

Aussi, les donneurs d'ordre publics soussignés du département des Bouches-du-Rhône s'engagent à appliquer les principes et moyens définis par la présente charte, qui vise à prévenir le travail illégal dans les entreprises auxquelles ils font appel.

L'adhésion à cette charte est proposée aux donneurs d'ordre publics du département des Bouches-du-Rhône.

Si cette adhésion est basée sur le volontariat, elle entraîne l'engagement du donneur d'ordre concerné de l'appliquer.

Cet engagement volontaire des donneurs d'ordre publics n'a pas pour objectif, et ne peut avoir pour conséquence, de limiter la responsabilité propre de chacune des entreprises de prévention et de sécurité en ce qui concerne l'interdiction du travail dissimulé.

Cette charte a été soumise à la commission départementale de lutte contre le travail illégal dans les entreprises de prévention et de sécurité lors de sa réunion 26 septembre 2008.

Législation applicable

Nota : Les éléments, ci-après, n'ont pas pour objet de préciser l'intégralité de la législation applicable mais simplement d'en rappeler les principes.

La lutte contre le travail illégal est basée sur les sanctions pénales auxquelles s'expose toute personne ou toute entreprise en infraction.

Néanmoins, elle « ne vise pas simplement à mettre en cause la responsabilité des auteurs immédiats de cette délinquance économique et financière. Pour agir efficacement, il est indispensable de rechercher celle des donneurs d'ordre qui sont souvent les véritables bénéficiaires et les instigateurs des pratiques frauduleuses génératrices d'une importante évasion fiscale et sociale. » (circulaire interministérielle du 31 décembre 2005).

La législation prévoit donc une infraction spécifique et un dispositif de solidarité financière.

TRAVAIL ILLÉGAL :

Le travail dissimulé peut concerner la dissimulation d'activité, notamment par non-paiement des charges sociales, la dissimulation totale de salariés, y compris par recours abusif à des travailleurs indépendants et la dissimulation partielle de salariés, notamment par non paiement de toutes les heures de travail effectuées.

Il est l'une des composantes du travail illégal qui comprend également le prêt illicite de main d'œuvre et l'emploi, direct ou indirect, de travailleurs étrangers dépourvus d'autorisation de travail.

LE RECOURS AU TRAVAIL DISSIMULÉ :

La législation (article L 8221-1 du code du travail) définit l'interdiction « de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé ». Cette infraction est passible des mêmes sanctions pénales que celles prévues pour l'exercice du travail dissimulé.

LES OBLIGATIONS DES DONNEURS D'ORDRE :

L'obligation de vigilance dans les relations contractuelles impose, notamment, aux donneurs d'ordre d'exiger, deux fois par an, de leurs prestataires établis en France:

- un extrait K bis du RCS ;
- une attestation de fourniture de déclarations sociales, établie par l'URSSAF, datant de moins de 6 mois
- une attestation sur l'honneur, établie par le déclarant lui-même, du dépôt des déclarations fiscales obligatoires ;
- une attestation sur l'honneur, établie par le déclarant lui-même, certifiant que le personnel affecté à la réalisation de la prestation est employé conformément aux obligations relatives à la Déclaration Unique d'Embauche et au bulletin de paie ;
- une attestation sur l'honneur, établie par le déclarant lui-même, indiquant s'il a, ou non, l'intention de faire appel, pour l'exécution du contrat, à des salariés de nationalité étrangère et, dans l'affirmative, certifiant que ces salariés sont ou seront autorisés à exercer une activité professionnelle en France.

Cette obligation est renforcée dans le cadre des marchés publics puisque le candidat à ce marché doit fournir :

- une attestation, établie par l'URSSAF, de fourniture de déclaration et de versement de cotisations ;

– un certificat, établi par les services fiscaux, justifiant de la régularité de sa situation fiscale au 31 décembre de l'année précédente.

SOLIDARITÉ FINANCIÈRE :

Lorsqu'un donneur d'ordre a « recours sciemment » à un sous-traitant exerçant un travail dissimulé, ou lorsqu'il n'a pas fait preuve de suffisamment de vigilance, sa responsabilité solidaire peut être engagée par les salariés lésés, les organismes de sécurité sociale et la caisse de congés payés (article L 8232-3 du code du travail).

Loi 2000-239 DU 18 MARS 2003 POUR LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE :

Cette loi, et ses décrets d'application, définissent un système d'autorisations préalables par les services de la Préfecture :

- autorisation d'exercice de l'activité de l'entreprise et de ses établissements secondaires
- autorisation d'exercice de l'activité pour les dirigeants
- habilitations individuelles pour les salariés

Le contenu de la charte :

La présente charte est fondée sur des engagements, allant au-delà des obligations légales ou réglementaires, dans les domaines suivants :

- Le descriptif du marché
- L'analyse des offres
- Le marché
- Le changement de prestataire
- L'exécution de la prestation
- Des éléments complémentaires

LE DESCRIPTIF DU MARCHÉ

Les points suivants seront prévus dans les différents documents définissant la prestation attendue, qu'il s'agisse notamment du CCAP ou du CCTP :

Respect de la loi du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure

Le descriptif du marché précisera la nécessité pour les entreprises de communiquer :

- une copie de l'autorisation d'exercer une activité de sécurité privée délivrée par la Préfecture pour l'établissement principal et pour l'établissement secondaire concerné ;
- une copie de l'autorisation, donnée par la Préfecture, de gérer ou diriger une personne morale exerçant une activité de sécurité privée.

Définition des besoins du donneur d'ordre

Les besoins en compétence seront définis en référence à la grille de classification et à la définition des métiers-repères de la convention collective.

Le descriptif du marché précisera l'effectif en place, réparti par catégorie professionnelle et, de façon non nominative, ses éléments de rémunération de façon à ce que le soumissionnaire puisse prendre en compte, dans son offre, les obligations conventionnelles liées à la reprise du personnel.

Définition des coûts

Les donneurs d'ordre demanderont aux soumissionnaires de préciser et de décomposer leurs coûts de façon à ce qu'ils fassent apparaître précisément :

- Le coût horaire, différencié pour chacun des métiers-repères. Il devra intégrer l'ensemble des éléments de rémunération (primes notamment) et les charges sociales
- Les frais d'équipement
- Les frais de structure

Changement de prestataire

Le descriptif du marché précisera les éléments, relatifs aux changements de prestataires de services, tels que définis infra.

L'ANALYSE DES OFFRES

Dans le cadre des marchés publics, les différentes offres sont systématiquement comparées entre elles.

Néanmoins, dans une activité comme la prévention, où la main d'œuvre est une composante importante de la prestation et donc de son prix de revient, le prix auquel est passé le marché est un élément essentiel de la prévention du travail illégal. Il est donc fondamental que ce prix permette à l'entreprise prestataire de respecter ses obligations en matière de paiement des salaires et des charges sociales.

La profession établit et met à jour une fiche permettant de connaître le coût salarial de chaque heure de travail. Cette fiche prend notamment en compte le salaire minimum applicable (SMIC ou minimum conventionnel), les compléments de salaire prévus par la convention collective et les charges sociales.

Les offres reçues seront analysées au vu de cette grille et ce de façon à éliminer les offres basées sur des prix anormalement bas ou inférieures aux prix de revient.

LE MARCHÉ

Le marché rappellera la nécessité du respect de la législation du travail et de la convention collective.

CHANGEMENT DE PRESTATAIRE

Le principe et les conditions de reprise du personnel en cas de changement de prestataire de service sont fixés selon les cas, par l'article L1224-1 du code du travail, ou par l'accord du 05 mars 2002 (étendu par arrêté ministériel du 10 décembre 2002). Cet accord s'applique aux entreprises de la prévention et de la sécurité et non aux donneurs d'ordre.

L'application de ces dispositions ne relève pas, strictement, de la prévention du travail illégal.

Néanmoins, les donneurs d'ordre constatent que :

- d'une part, la méconnaissance et la sous estimation des coûts salariaux liés à la reprise du personnel en place peuvent être source de travail dissimulé par l'entreprise entrante ;
- d'autre part, l'application de cet accord entraîne de fréquentes difficultés.

Aussi, la présente charte définit les principes suivants destinés à faciliter l'application de cet accord. Ils ne visent pas, et ne doivent pas avoir pour effet, de déresponsabiliser les entreprises, entrante ou sortante, dans l'application de leurs obligations en matière de mises à leur charge par l'accord précité.

Dans la description du marché, les donneurs d'ordre préciseront :

- l'effectif en place et, de façon non nominative, ses éléments de rémunération ;
- que l'entreprise qui en sera bénéficiaire devra strictement respecter les obligations mises par l'accord à la charge de l'entreprise entrante; qu'elle devra, de plus, dès qu'elle a été informée de ce changement et au plus tard dans les deux jours ouvrables, se faire connaître de l'entreprise sortante ;
- que l'entreprise qui en sera bénéficiaire devra, à l'expiration du marché :
 - strictement respecter les obligations mises par l'accord à la charge de l'entreprise sortante et communiquer au donneur d'ordre les précisions nécessaires sur l'effectif en place et, de façon non nominative, ses éléments de rémunération ;
 - et communiquer, à l'entreprise entrante, une copie des habilitations individuelles, délivrées par la Préfecture, des personnes employées sur le site.

De plus, lors du changement de prestataire, les donneurs d'ordre indiqueront, dès que l'entreprise entrante en aura été informée, leurs coordonnées respectives aux deux entreprises (entrante et sortante).

EXÉCUTION DE LA PRESTATION

La sous-traitance ne sera possible qu'après acceptation par le donneur d'ordre.

Cette acceptation ne pourra intervenir qu'après que l'entreprise principale ait communiqué au donneur d'ordre toutes les informations, relatives à son sous-traitant, prévues par la législation et rappelées supra.

Le non respect de cette obligation entraînera la résiliation du marché.

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES

Formation

Les donneurs d'ordre publics sont conscients de la nécessité que leurs agents en charge de la passation de marchés de prévention ou de sécurité et du contrôle de leur exécution connaissent bien les particularités de cette profession.

Aussi, et avec l'appui des structures signataires de la convention pour la lutte contre le travail dissimulé dans les entreprises de prévention et de sécurité, ils organiseront et donneront à ces agents des formations sur, notamment :

- La législation spécifique et notamment la loi 2000-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure
- Les obligations des entreprises et le rôle de la Préfecture en matière d'autorisation et d'agrément
- La convention collective de la prévention et de la sécurité

Suivi de l'application de la charte :

Chaque année, lors de l'une des réunions de la commission paritaire définie par la convention pour la lutte contre le travail dissimulé dans les entreprises de prévention et de sécurité, la prévention du travail illégal par les donneurs d'ordre publics, et plus particulièrement l'application de la présente charte, seront étudiées.

A cette occasion, les donneurs d'ordre signataires de la présente charte seront invités à participer à la réunion de la commission départementale.

Fait à Marseille, le 05 décembre 2008

Visa du Directeur Départemental du Travail,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle