

# GUIDE DE BONNES PRATIQUES D'ACHAT ENTRE LES ENTREPRISES DE PREVENTION & DE SECURITE ET LA SNCF

## CONTEXTE ET OBJECTIFS DU GUIDE SNES/SNCF

Avec ce guide, le Syndicat National des Entreprises de Sécurité (SNES) et la SNCF entendent sensibiliser l'ensemble des entreprises de prévention et de sécurité (EPS) sur l'étendue de leurs responsabilités légales concernant la réglementation en vigueur relative à l'emploi de salariés nationaux et/ou de ressortissants étrangers. Ces responsabilités sont notamment relatives à l'application des dispositions du code du travail, telles que les obligations fiscales, sociales et administratives ainsi que l'ensemble des autres dispositions légales et conventionnelles qui leurs sont applicables.

Cet objectif de sensibilisation est lié en particulier à la volonté de la SNCF et du SNES de prévenir tout risque de travail dissimulé et d'emploi d'étrangers sans titre.

Il souligne la volonté du SNES et de la SNCF d'un partenariat basé sur un objectif de performance socialement responsable et durable.

## GOUVERNANCE ET SUIVI DE L'APPLICATION DU GUIDE

Chaque année, une réunion concernant l'application du guide sera organisée entre le SNES et la SNCF afin de faire un bilan des actions menées pour :

- Lutter contre l'emploi d'étrangers sans titre de séjour et/ou de travail,
- Lutter contre l'emploi d'étrangers sans titre,
- Prévenir le travail illégal de manière plus générale.

## LEGISLATION APPLICABLE

**Rappel non exhaustif des principes et dispositions qui interdisent le travail dissimulé et l'emploi d'étrangers sans titre de séjour et/ou de travail.**

Concernant le travail dissimulé l'article L 8221-1 du code du travail pose l'interdiction «de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé». Le travail dissimulé peut concerner la dissimulation d'activité ou d'emplois salariés, et se caractérise notamment par le non-paiement des charges sociales, le recours abusif à des travailleurs indépendants ou la dissimulation partielle de salariés, par exemple par le non paiement de toutes les heures de travail effectuées.

S'agissant de l'emploi d'étrangers sans titre de séjour et/ou de travail, l'article L.8251-1 du code du travail pose le principe général d'une interdiction d'emploi d'un étranger dépourvu d'un titre de travail l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Ces deux infractions sont passibles de sanctions administratives, financières et pénales pour toute personne ou toute entreprise en infraction.

Ce sont deux composantes du travail illégal, défini à l'article L8211-1 du code du travail, qui comprend également le prêt illicite de main d'œuvre et la fraude ou la fausse déclaration.

La détention d'une carte professionnelle par chacun des salariés est maintenant obligatoire.

En complément aux textes légaux, les entreprises adhérant au SNES s'engagent à respecter le code de déontologie du SNES (disponible sur le site [www.e-snes.org](http://www.e-snes.org)).

Date



## LE ROLE DES ENTREPRISES DE PREVENTION ET DE SECURITE

Dans une activité comme la surveillance humaine privée, où la main d'œuvre est une composante importante, le prix auquel est passé le marché est un élément majeur de la prévention du travail illégal. Il est donc fondamental que le prix remis par l'EPS lui permette de respecter notamment ses obligations en matière de paiement des salaires et charges sociales, des formations, des conditions de travail...

Afin de se conformer à ses obligations et de pouvoir soumissionner à un marché de la SNCF, l'EPS doit respecter, d'une part, les dispositions de la loi n°83-629 du 12 juillet 1983 et tous les décrets venus la consolider, **réglementant les activités privées de sécurité et d'autre part, la réglementation en vigueur concernant l'embauche de salariés nationaux et/ou étrangers.** S'agissant de la réglementation relative aux activités privées de sécurité, l'EPS doit être en possession et remettre à la SNCF :

- l'autorisation préfectorale d'exercice de l'activité accordée à l'entreprise et à chacun de ses établissements secondaires (article 7 de la loi n°83-629),
- l'agrément permettant de diriger ou de gérer une personne morale exerçant une activité de sécurité privée (article 5 de la loi n°83-629),
- une attestation sur l'honneur de n'employer exclusivement à la réalisation de la prestation que des personnels titulaires de la carte professionnelle visée à l'article 6 de la loi 83-629.

S'agissant de la réglementation concernant l'embauche de salariés, les EPS établies en France procèdent aux formalités suivantes :

- Lors de l'embauche **d'un salarié français et/ou ressortissant d'un pays tiers** :

- Déclaration nominative des salariés auprès des organismes de protection sociale (article L.1221-10 du CT)
- Lors de l'embauche **d'un ressortissant d'un pays tiers** :
  - Demande de confirmation auprès des autorités compétentes, de l'existence du titre autorisant l'étranger à exercer une activité salariée en France (article L.5221-8 et articles R.5221-41 et R.5221-42 du CT).
  - Elles annexent la copie des titres autorisant l'exercice d'une activité salariée au registre unique du personnel (article D.1221-24 du CT)

Les EPS établies en France remettent par ailleurs spontanément tous les six mois à la SNCF pour chaque contrat :

- 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

### EN CAS DE CHANGEMENT DE PRESTATAIRE

L'EPS entrante doit strictement respecter les obligations à sa charge au titre de la convention collective applicable et notamment se faire connaître, dès qu'elle en a connaissance et au plus tard dans les deux jours ouvrables, de l'EPS sortante.

L'EPS sortante doit, à l'expiration du marché :

- strictement respecter les obligations mises à sa charge au titre de la convention collective, et communiquer au donneur d'ordre les précisions nécessaires sur l'effectif en place et, de façon non nominative, les éléments de rémunération ;
- communiquer, à l'EPS entrante, une copie des habilitations individuelles, délivrées par la Préfecture, des personnes employées sur le site.

obligatoires ;

- La liste nominative de l'ensemble des salariés dont les salariés étrangers soumis à l'autorisation de travail prévue à l'article L.5221-2 du code du travail (article D.8254-2) certifiant que tout le personnel affecté à la réalisation de la prestation est employé régulièrement, et que pour chaque salarié l'employeur a procédé à la Déclaration Unique d'Embauche et remet un bulletin de paie dans les conditions prévues aux articles L3243-1 et suivants, et R3243-1 et suivantes, du code du travail.

L'attributaire pressenti du marché conformément à l'ordonnance du 6 juin 2005 doit fournir à la SNCF :

- 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.

Faute d'avoir remis ces pièces, le marché sera attribué au second mieux disant.

## LE ROLE DU SNES

Le SNES a mis en place un code déontologique disponible sur son site internet ([www.e-snes.org](http://www.e-snes.org)), et que ses adhérents sont tenus de mettre en œuvre.

Le SNES établit et met à jour une fiche permettant d'analyser le coût salarial de chaque heure de travail par catégorie professionnelle. 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. Elle est présentée pour information à la SNCF.

### Formations

*Avec l'aide d'administrations spécialisées dans la lutte contre le travail dissimulé et l'emploi d'étrangers sans titre, le SNES met à*

disposition de la SNCF et des EPS des informations ([www.e-snes.org](http://www.e-snes.org)) et des formations portant notamment sur :

- Le droit applicable (cf. loi n°83-629 réglementant les activités privées de sécurité et articles du code du travail réglementant l'emploi de salariés nationaux et/ou étrangers).
- Les obligations des entreprises, les peines encourues en cas d'infractions à la législation, et le rôle de la Préfecture en matière d'autorisation et d'agrément (décrets d'application de la loi n°83-629 et décrets modificatifs).
- La convention collective de la prévention et de la sécurité privée.

#### **Audits**

Le SNES assurera un contrôle régulier du respect de ses principes déontologiques

## **LE ROLE DE LA SNCF**

Pour garantir le respect de la réglementation en vigueur notamment en matière de travail dissimulé et d'emploi d'étrangers sans titre, la SNCF peut en cas de non remise des pièces visées à la rubrique *Rôle des EPS*, aller jusqu'à la résiliation du marché sous réserve d'un préavis.

En outre, en tant que donneur d'ordre, la SNCF doit s'acquitter de son obligation de vigilance vis-à-vis des personnels employés par ses cocontractants, en l'occurrence les EPS, conformément aux dispositions des articles L8254-1; L8254-2, D.8254-1 et D.8254-2 du code du travail.

A cette fin, la SNCF s'assurera dès le début de la prestation, puis tous les six mois jusqu'à la fin de l'exécution de celui-ci, que La liste nominative de l'ensemble des salariés dont les salariés étrangers soumis à l'autorisation de travail prévue à l'article L.5221-2 du code du travail (article D.8254-2) lui soit remise. Cette liste est établie à partir du registre unique du personnel. Elle précise pour chaque salarié concerné : sa date d'embauche, sa catégorie professionnelle, ainsi que le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail pour les ressortissants étrangers.

La SNCF organise des réunions régulièrement relatives à l'exécution des contrats au cours desquelles l'application de la charte sera évoquée. Ces rencontres permettront de piloter le déploiement de la Charte et serviront de support à la réunion annuelle SNES/SNCF.

Dans la limite de ses moyens disponibles, la SNCF nomme un Interlocuteur chargé de l'application du contrat, et met à disposition des locaux, sanitaires...

## **LES BONNES PRATIQUES**

### **DOSSIER DE CONSULTATION**

Les documents suivants sont exigés dans le dossier de consultation :

- 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'agrément, donné par la Préfecture, de gérer ou diriger une personne morale exerçant une activité de sécurité privée ;
- une attestation sur l'honneur de n'employer exclusivement à la réalisation de la prestation que des personnels titulaires de la carte professionnelle visée à l'article 6 de la loi 83-629.

### **DEFINITION DES BESOINS**

Communication aux EPS consultées, à titre indicatif, des éléments relatifs aux effectifs du chantier établis par l'EPS en place. Cette liste fera apparaître la catégorie professionnelle et, de façon non nominative, les éléments de rémunération ; de cette façon l'EPS optimise l'intégration des obligations conventionnelles liées à la reprise du personnel.

### **OFFRE DES PRESTATAIRES**

Les prestataires préciseront et décomposeront leurs coûts conformément aux éléments demandés dans le dossier de consultation avec en particulier :

- 1/ Le coût horaire
- 2/ Les frais d'équipement
- 3/ Les frais de structure
- 4/ L'analyse des coûts mise au point conjointement par le SNES et l'URSSAF.

### **RAPPEL SUR L'ANALYSE DES OFFRES**

Les marchés sont attribués à l'offre économiquement la plus avantageuse, évaluée sur une pluralité de critères, qui pourront prendre en compte notamment les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité...

Les offres anormalement basses non justifiées par le soumissionnaire sont éliminées systématiquement. Seules les offres recevables sont retenues pour le processus d'analyse des offres.

### **CHANGEMENT DE PRESTATAIRE**

Le principe et les conditions de reprise du personnel en cas de changement de prestataire de service sont fixés dans l'accord du 05 mars 2002 (étendu par arrêté ministériel du 10 décembre 2002).

De plus, lors du changement de prestataire, la SNCF indique leurs coordonnées respectives aux deux entreprises (entrante et sortante).

### **EXECUTION DE LA PRESTATION : AUTORISATION DE SOUS-TRAITANCE**

Afin de limiter le risque de dérives et l'éventuelle résiliation du contrat, les entreprises font leurs meilleurs efforts pour

éviter le recours à la sous-traitance en cascade, et s'engagent à faire respecter le présent guide et la charte par leurs sous-traitants, ainsi que d'une façon générale, les obligations légales leur incombant quant à l'embauche de tout salarié national ou étranger.

A cet effet, lors de la demande préalable d'agrément des sous-traitants par la SNCF, le titulaire du contrat doit communiquer les documents prévus par la législation du travail et celle relative aux sous traitants et notamment :

- 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'agrément, donné par la Préfecture, de gérer ou diriger une personne morale exerçant une activité de sécurité privée ;
- une attestation sur l'honneur de n'employer exclusivement à la réalisation de la prestation que des personnels titulaires de la carte professionnelle visée à l'article 6 de la loi 83-629.

L'acceptation du sous-traitant ne peut intervenir qu'après communication à la SNCF de l'ensemble de ces documents et informations.

Le non-respect de ces obligations pourra entraîner la résiliation du marché aux torts exclusifs de l'EPS titulaire du marché.