

**ALERTE.... DANGER**

# TRAVAIL AU NOIR / PRATIQUES ILLÉGALES



**ACHETEURS DE PRESTATIONS  
DE SÉCURITÉ PRIVÉE :**

**Comment vous prémunir  
contre tout possible  
recours en  
co-responsabilité ?**

En ayant recours à un prestataire,  
membre du SNES, qui dispose du



garantie de bonnes pratiques profession-  
nelles, réglementaires, sociales, fiscales et déon-  
tologiques.

**Pourquoi ?** Parce que les clients des entre-  
prises de Sécurité et Surveillance Humaine  
peuvent être, dans certaines circonstances,  
appelés en **co-responsabilité du non-  
respect, par leur prestataire, de la  
législation sociale voire de sa régle-  
mentation spécifique.**

C'est tout particulièrement le cas en ce qui  
concerne deux délits : le travail dissimulé et  
le prêt de main d'oeuvre et de marchandage.



SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES  
DE SÉCURITÉ

Le secteur de la sécurité privée compte  
plus de 2500 prestataires. Il est en effet,  
comme ceux du BTP, de l'hôtellerie-  
restauration, du déménagement, de la  
confection, du spectacle et de plusieurs  
autres encore (source 2007 : [urssaf.fr](http://urssaf.fr))... vic-  
time de travail au noir exercé par une  
frange de ses effectifs. Des pratiques  
souvent encouragées par des politiques  
d'achat « discount » favorisant des déra-  
pages vers le moins disant social et son  
inévitabile cortège de pratiques illégales.

Plus d'infos sur

[www.  
e-snes.org](http://www.e-snes.org)

> rubrique  
co-responsabilité

**label  
snes**  
GARANTIE  
DE PROFESSIONNALISME  
EN SÉCURITÉ PRIVÉE  
150 ENTREPRISES, 750 ÉTABLISSEMENTS  
PARTOUT EN FRANCE

# CLIENTS, ACHETEURS DE PRESTATIONS DE SÉCURITÉ PRIVÉE :

Garantissez-vous contre les pratiques illégales et le travail au noir en exigeant le **label snes**, fondé notamment sur l'engagement à respecter



## la Charte Professionnelle SNES de la Sécurité Privée



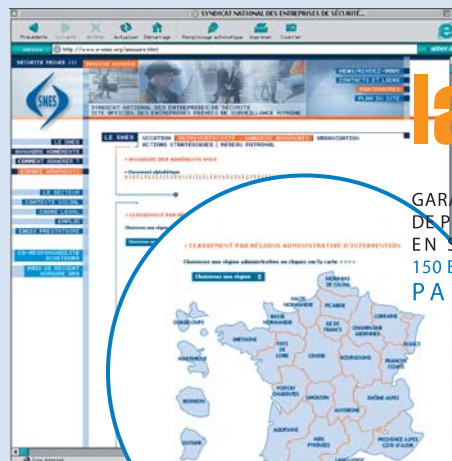
Le Code de Déontologie Professionnelle de la Sécurité Privée à lire intégralement sur [www.e-snes.org](http://www.e-snes.org), rubrique Actualités



conforme au Code de Conduite et d'Éthique des partenaires sociaux européens : CoESS et UNI-Europa

Consultez sur **www.e-snes.org** l'annuaire des entreprises adhérentes au SNES disposant du label SNES

et vérifiez l'appartenance de votre actuel ou futur prestataire de surveillance humaine à la principale organisation professionnelle de référence du secteur qui rassemble 80% des prestataires impliqués au niveau professionnel : TPE, petites, moyennes, grandes entreprises présentes partout en France.



**label snes**  
GARANTIE DE PROFESSIONNALISME EN SÉCURITÉ PRIVÉE  
150 ENTREPRISES, 750 ÉTABLISSEMENTS PARTOUT EN FRANCE

# Le travail illégal : travail dissimulé et délits de prêt de main d'oeuvre et de marchandage

## 1 - le travail dissimulé

La loi du 11 mars 1997 distingue deux modes de travail dissimulé :

### LA DISSIMULATION D'EMPLOI SALARIÉ

C'est le fait de ne pas effectuer l'une des formalités prévues par les articles L.143-3 et L.320 du code du travail, c'est-à-dire l'omission de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE), ou l'omission de la remise du bulletin de salaire.



Ce texte assimile à une dissimulation d'emploi salarié, la pratique qui consiste à mentionner sur le bulletin de salaire un nombre d'heures inférieures à celui réellement effectué.

### LA DISSIMULATION D'ACTIVITÉ

C'est la situation d'une personne ou d'une entreprise qui se livre à une activité artisanale, commerciale, libérale, industrielle ou agricole sans s'immatriculer au registre du Commerce et des Sociétés ou au Répertoire des Métiers, ou sans effectuer les déclarations fiscales ou sociales. Une seule de ces omissions suffit pour que le délit soit caractérisé.

Les activités visées sont celles mentionnées à l'article L.324-10 du code du travail et notamment toutes les activités lucratives de prestations de services, qu'elles soient exercées par des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales, des associations, des sociétés ou toute autre personne morale.

L'activité exercée clandestinement doit donc entraîner un profit. Pour faciliter la preuve du caractère lucratif, l'article L.324-11 du code du travail a créé des présomptions de but lucratif.

*Pratiquer le travail dissimulé coûte cher à l'employeur, considéré comme bénéficiaire réel de la prestation.*

*Il est en effet passible de :*

#### *Sanctions civiles*

Paiement rétroactif des cotisations de Sécurité sociale

Indemnité forfaitaire de rupture de six mois de salaire pour le licenciement d'un travailleur dissimulé.

#### *Sanctions pénales*

2 mois d'emprisonnement et/ou 200 000 F (30 490 Euros) d'amende

Si l'employeur est une personne morale, le montant peut être multiplié par 5

La loi de mars 1997 prévoit une peine supplémentaire : interdiction des droits civiques, civils et de famille

#### *Sanctions administratives*

L'administration peut refuser l'octroi d'aides à l'emploi ou à la formation professionnelle pendant une durée maximale de 5 ans, aux personnes verbalisées pour délit de travail dissimulé

Amende administrative systématique en l'absence de déclaration d'embauche de 300 fois le taux horaire du minima conventionnel

## 2 - les délits de prêt de main d'oeuvre et de marchandage

### NOTRE CONSEIL

#### LES ÉLÉMENTS DU DÉLIT

Les entreprises, qui font du profit sur des opérations n'ayant pour objet que de fournir de la main d'œuvre, se rendent coupables de délit de marchandage et plus précisément de prêt illicite de main d'œuvre. En revanche, le délit sera écarté si la prestation de main d'œuvre a accompagné une autre prestation technique ou de fourniture de moyens ou matériels.

Le délit de marchandage est constitué dès lors que le prêt de main d'œuvre a pour effet de porter préjudice aux salariés, c'est-à-dire lorsqu'il aura pour effet, par exemple, de les priver des garanties contre le licenciement ou de les rémunérer en deça des salaires minima de la convention collective de l'entreprise utilisatrice.

#### LES PERSONNES RESPONSABLES PÉNALEMENT ET CIVILEMENT

Les responsabilités pénales et civiles s'appliquent autant à la personne qui en tire profit (le prêteur) qu'au bénéficiaire du prêt illicite qui peut lui aussi être poursuivi comme coauteur du délit.

Outre les sanctions prévues aux articles L.152-3 et L.152-3-1 (pour les personnes morales) du code du travail, l'article L.324-14-1 du code du travail met à la charge du donneur d'ouvrage (le bénéficiaire de la main d'œuvre) le paiement des impôts, cotisations, charges, à titre solidaire, lorsqu'il a été informé que le sous-traitant auquel il a passé commande est en situation irrégulière au regard de l'article L.324-10 du code du travail.

*Faire en sorte que la prestation de service soit constituée d'une fourniture de main d'œuvre avec accompagnement de fourniture de matériel.*

*En l'absence de fourniture de moyens matériels, le délit de marchandage peut ne pas être caractérisé s'il s'agit de personnel spécialisé et si la prestation est étrangère à la finalité économique de l'entreprise. Le contrat commercial doit donc clairement spécifier la prestation technique accomplie par la société sous-traitante.*

*L'entreprise qui veut soutenir qu'elle fournit une prestation de services et non pas seulement de la main-d'œuvre, aura intérêt à demander une rémunération forfaitaire et non à l'heure. Elle aura aussi intérêt à encadrer son personnel délégué et ne pas le faire travailler sous la direction et la surveillance de l'entrepreneur principal.*

#### CO-RESPONSABILITÉ DU CLIENT

Au terme de jurisprudences récentes, le donneur d'ordre (utilisateur) peut être pénalement condamné, même s'il s'est entouré des précautions formelles (fourniture des attestations de conformité prévues par le Code), lorsqu'il impose des conditions au sous-traitant qui obligeront celui-ci à recourir au travail illégal.

Cour de Cassation - Chambre criminelle 11 janvier 2000

*"Le client donneur d'ouvrage, en confiant au prestataire qui pratiquait des prix très bas des commandes aussi importantes à exécuter dans de brefs délais avait conscience que cette entreprise artisanale ne pourrait assurer sa prestation avec les seuls salariés régulièrement déclarés et en respectant ses obligations sociales et fiscales"*



Avec la collaboration de  
JUDICIAL

