

**CONVENTION DEPARTEMENTALE DE PARTENARIAT
POUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL
DANS LES PROFESSIONS DES HOTELS, CAFES, RESTAURANTS
DU DEPARTEMENT DE L'AUBE**

Entre

Monsieur le Préfet du département de l'Aube,

Monsieur le Procureur de la République auprès du Tribunal de Troyes

Monsieur le Président de la Chambre Hôtelière – UMIH 10,

Monsieur le Directeur Régional de l'URSSAF Champagne-Ardenne – Site de l'Aube,

Madame la Secrétaire Départementale de la CFDT – syndicat services de l'Aube,

Monsieur le Secrétaire Départemental de la CGT de l'Aube,

Monsieur le Secrétaire Départemental de la CGT-FO de l'Aube,

Madame la Secrétaire Départementale de la CFTC de l'Aube,

Monsieur le Secrétaire Départemental de la CFE-CGC de l'Aube,

PREAMBULE

Le travail illégal trouble gravement l'ordre public et les équilibres sociaux et économiques du secteur de l'hôtellerie, des cafés et de la restauration.

Les entreprises qui ont recours aux formes irrégulières d'activité et d'emploi s'exonèrent de toutes charges sociales et fiscales, lèsent les professionnels en faussant le jeu de la concurrence, privent les salariés du bénéfice de leurs droits fondamentaux notamment en matière de couverture sociale ou de prestations sociales, détériorent l'image de la profession et contribuent aux difficultés financières des régimes sociaux.

Dans ce contexte, la lutte contre le travail illégal est une nécessité pour les entreprises et les salariés du secteur. Les organisations professionnelles souhaitent le rappeler et le réaffirmer conformément aux engagements pris dans le cadre du contrat d'avenir.

Les partenaires sociaux marquent clairement leur volonté de lutter contre le travail illégal sous ses différentes formes.

Pour ce faire, des actions et des préconisations ont été discutées entre les partenaires sociaux et formalisées dans le cadre du présent accord. Celles-ci viennent en complément du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur à renforcer la lutte contre le travail illégal.

ARTICLE 1^{er}
Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 5510Z (Hôtels et hébergements similaires), 5610A (Restauration traditionnelle) 5610B (Cafétérias et libre-service), 5630Z (Débits de boissons et discothèques), 5621Z (Service traiteur), 9311Z (Bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

ARTICLE 2
Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet de préciser les actions concrètes qui seront menées par la branche des hôtels, cafés, restaurants, en vue de :

- sensibiliser et informer les entreprises sur leurs obligations,
- sensibiliser les salariés sur les conséquences de la pratique du travail illégal,
- prévenir le travail illégal, autant que faire se peut.

Pour réaliser ces objectifs, le présent accord a pour objet de mobiliser tous les acteurs du secteur sur les risques en matière de responsabilité pénale et civile que comporte le travail illégal. Son but est d'enclencher une dynamique partenariale locale, pour mieux lutter contre ces formes de fraude qui portent atteinte aux entreprises respectueuses de la loi, aux salariés et aux finances publiques.

ARTICLE 3
Situations de travail illégal visées

Les situations de travail illégal visées par le présent accord sont définies par les articles du code du travail suivants :

3.1. Concernant le travail dissimulé

Aux termes de l'article L8221-1 du code du travail, sont interdits :

1° Le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles L8221-3 et L8221-5 du code du travail ;

2° La publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé ;

3° Le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.

Aux termes de l'article L8221-3 du code du travail :

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

1° Soit n'a pas demandé son immatriculation au répertoire des métiers, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation (suite à cessation d'activité, liquidation judiciaire,...) ;

2° Soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur.

Aux termes de l'article L8221-5 du code du travail (modifié par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011, art. 73), est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour l'employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre 1^{er} de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Il découle de ces articles que la notion de travail dissimulé recouvre la dissimulation d'activité et la dissimulation d'emploi salarié.

La dissimulation d'emploi salarié est caractérisée lorsque l'employeur se soustrait intentionnellement :

- à l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche ;
- à la délivrance d'un bulletin de paie ;
- à la mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures ne correspondant pas à celui réellement accompli alors que cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail ;
- aux déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement.

Cette obligation concerne également les déclarations devant être faites auprès de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

3.2 Concernant l'emploi de travailleurs étrangers sans titre valant autorisation de travail

Aux termes de l'article L8251-1, alinéa 1^{er}, du code du travail (modifié par la loi n°2011-672 du 16 juin 2011, art. 74), 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.

3.3 Concernant le marchandage et prêt de main d'œuvre à but lucratif, En dehors du travail temporaire

Aux termes de l'article L8241-1, paragraphe 3 du code du travail (modifié par la loi n°2011-672 du 16 juin 2011, art. 40), toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main d'œuvre est interdite.

3.4 Concernant l'emploi des stagiaires

Le non-respect des dispositions légales concernant les stagiaires conventionnés peut être constitutif du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et entraîner la requalification desdits stagiaires en salariés avec les conséquences financières que cela comporte.

Cela concerne :

- le non respect ou l'absence de conclusion de la convention de stage ;
- le dépassement de la durée du stage ;
- le détournement de l'objet pédagogique du stage ;
- l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ;
- l'absence de gratification pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois.

3.5 Concernant l'entraide familiale

Il est rappelé que l'entraide familiale se caractérise par une aide ou une assistance apportée à une personne proche de manière occasionnelle et spontanée en dehors de toute rémunération et de toute contrainte.

Le non-respect de ces éléments peut être constitutif du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et entraîner la requalification de l'entraide familiale en contrat de travail avec les conséquences financières que cela comporte.

3.6 Le recours à l'auto entrepreneur Cas spécifique de l'auto entrepreneur

Le statut de l'auto entrepreneur mis en place depuis le 1^{er} janvier 2009 pour les entreprises individuelles, artisanales, commerciales ou libérales qui relèvent du régime fiscal de la micro-entreprise.

Il offre des formalités de création d'entreprise allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et des contributions sociales et de l'impôt sur le revenu.

Pour pouvoir bénéficier du régime fiscal de la micro entreprise, le chiffre d'affaires ne doit pas dépassé un certain seuil.

Pour 2013, pour une année civile complète :

- 81500 € pour une activité de vente de marchandises, d'objets, de fournitures, de denrées à emporter ou à consommer sur place ou en activité de fourniture de logement ;

- 32600 € pour les prestations de service relevant de la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ou des bénéfices non commerciaux (BNC) ;

Et il y a une franchise de TVA.

L'auto entrepreneur bénéficie :

- d'une dispense d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés (RCS) ou au répertoire des métiers (RM) lors de la création de son entreprise (à l'exception de certaines activités artisanales ou commerciales).

Concrètement, lors de la conclusion d'un contrat dans la mesure du possible par écrit avant le début de la prestation, le bénéficiaire de la prestation doit s'assurer de l'immatriculation de l'auto entrepreneur avec son champ d'activité, définir les modalités d'intervention et de paiement de la prestation. L'auto entrepreneur n'a pas vocation à occuper un poste de travail habituellement tenu par un salarié au sein des établissements HCR (risque de requalification de la prestation en contrat de travail si lien de subordination juridique et économique démontrés avec au final poursuite pour dissimulation d'emploi de salariés).

ARTICLE 4

Actions d'information et de prévention du travail illégal

La Chambre Hôtelière – UMIH 10 s'engage à rappeler et à inciter ses adhérents à respecter scrupuleusement les dispositions légales et conventionnelles qui permettent l'identification des travailleurs et de leur statut.

Les organisations syndicales de salariés s'engagent à informer les salariés par tous les moyens de communication dont ils disposent.

Cette prévention se traduira également par la sensibilisation de tous les types de centres de formation par l'UT 10 de la DIRECCTE.

Ces actions pourront s'effectuer dans le cadre de réunions professionnelles, d'insertion d'articles dans la presse, d'affiches ainsi que des lettres de mise en garde (dès 2014 information écrite auprès des publics concernés PJ 1).

Afin de prévenir et lutter contre le travail illégal, il est rappelé les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- la conservation du registre unique du personnel tenu à jour dans l'établissement ;
- la conservation sur place dans l'établissement des doubles des déclarations préalables à l'embauche ;
- que lors de l'embauche du salarié, l'employeur lui fournit une copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ou de l'avis de réception délivré par l'organisme destinataire de cette déclaration, à savoir l'URSSAF. Cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration ;
- la mise à disposition au sein de l'entreprise ou de la structure comptable de l'établissement des documents tenus à jour prévue par le code du travail et/ou les accords conventionnels permettant le suivi des horaires de travail des salariés et la vérification du paiement intégral des cotisations sociales.

Notamment mise à disposition de l'inspection du travail du récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées des salariés qui ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché :

- la conservation dans l'établissement du double des bulletins de salaire ;
- la conservation dans l'établissement des contrats de mise à disposition et contrats dans le cas de l'emploi des salariés intérimaires.

A cet effet, des informations périodiques seront communiquées par la chambre hôtelière – UMIH 10 à ses adhérents en lien avec ce qui précède.

Un flyer est rédigé à l'attention des employeurs et des salariés sur les situations de travail illégal, les sanctions encourues et à contrario les bonnes pratiques ; ce document sera diffusé par la chambre hôtelière - UMIH 10 à ses adhérents, notamment lors des installations, les organisations syndicales et l'UT10 DIRECCTE (PJ n°1).

ARTICLE 5 Les sanctions

↳ Les sanctions pénales

- le travail illégal est un délit sanctionné pénalement.

	TRAVAIL dissimulé	EMPLOI d'étrangers sans titre de travail	PRET de main d'œuvre illicite
Peine principale	Le délit de travail dissimulé est puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende. L'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire est puni d'un emprisonnement de 5 ans et d'une amende de 75 000 €	L'emploi d'étrangers sans titre est puni d'une peine d'emprisonnement de 5 ans et d'une amende de 15 000 € (75 000 € pour une personne morale). L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés. Depuis la loi du 16 juin 2011 ci-dessus mentionnée, l'employeur de bonne foi est exonéré de cette sanction	Le fait de procéder à une opération de prêt illicite de main d'œuvre est puni d'un emprisonnement de 2 ans et d'une amende de 30 000 €. La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction de soustraire de la main d'œuvre pour une durée de 2 à 10 ans et

		<p>pénale.</p> <p>Est considéré de bonne foi «l'employeur qui, sur la base d'un titre frauduleux ou présenté frauduleusement par un étranger salarié, a procédé, sans intention de participer à la fraude et sans connaissance de celle-ci, à la déclaration auprès des organismes de sécurité sociale, à la déclaration unique d'embauche et à la vérification auprès des administrations territorialement compétentes du titre autorisant cet étranger à exercer une activité en France » (art. L8256-2, alinéa 3 du code du travail)</p>	<p>ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement aux portes des établissements de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'elle désigne.</p>
Peines complémentaires	<p>1) L'interdiction d'exercer une fonction publique ou d'exercer l'activité professionnelle ou sociale dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, d'exercer une profession commerciale ou industrielle, de diriger, d'administrer, de gérer ou de contrôler à un titre quelconque, directement ou indirectement, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, une entreprise commerciale ou industrielle ou une société commerciale. Ces interdictions d'exercice peuvent être prononcées cumulativement.</p> <p>2) L'exclusion des marchés publics pour une durée de 5 ans au plus.</p> <p>3) La confiscation des objets ayant servi directement ou indirectement à commettre l'infraction ou qui ont été utilisés à cette occasion, ainsi que de ceux qui en sont le produit et qui appartiennent au condamné.</p> <p>4) L'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée et son insertion dans les journaux qu'elle désigne.</p> <p>5) L'interdiction des droits civiques, civils et de famille.</p> <p>6) La fermeture provisoire d'établissement pourra être prononcée.</p>		

↳ Les sanctions civiles

Lorsque l'infraction de dissimulation de salariés sera constatée par procès verbal, l'URSSAF procédera à l'annulation des réductions ou exonérations des cotisations et contributions de sécurité sociale appliquées sur la période de travail dissimulé constaté et chiffrera les cotisations dues sur une base de rémunérations évaluées forfaitairement à six SMIC mensuel (Articles L243-7-5 et L242-1-2 du Code de la Sécurité Sociale), indépendamment des suites pénales engagées par le parquet.

↳ Les sanctions administratives

Dés lors qu'un procès verbal pour travail illégal est dressé :

- fermeture administrative de l'établissement pour une durée de 3 mois ou plus sur décision de Monsieur le Préfet.
- refus et demande de remboursement d'aide publique, à savoir contrat d'apprentissage, contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation, aides au développement économique mises en œuvre par les collectivités territoriales.

ARTICLE 6
Durée de la présente convention

La présente convention prendra effet à la date de signature pour une durée d'un an avec tacite reconduction.

ARTICLE 7
Suivi de la convention

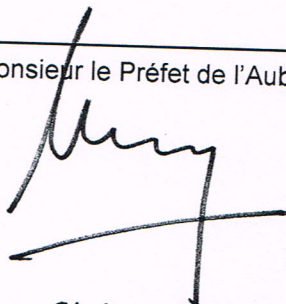
Les parties signataires conviennent de mettre en place un comité de pilotage chargé de veiller à l'application de la présente convention, d'élaborer un plan de communication et de gérer les moyens nécessaires à sa mise en œuvre, d'évaluer les actions engagées pour la réalisation des objectifs définis, leur proposer toute amélioration destinée à renforcer leur efficacité et de faire le point sur les suites données aux procédures.

Ce comité composé d'au moins un membre par organisation signataire se réunira 2 fois par an à l'initiative de l'UT10 DIRECCTE.

Le CODAF sera tenu informé de la signature de la présente convention.

Troyes, le 4 février 2014

Monsieur le Préfet de l'Aube

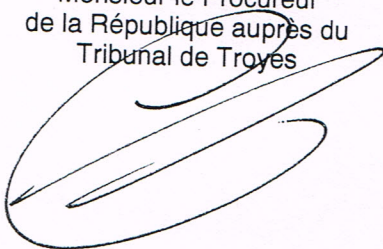


Christophe BAY

Madame la Secrétaire
de la CFDT Services Aube



Monsieur le Procureur
de la République auprès du
Tribunal de Troyes



Madame la Secrétaire
de la CFTC de l'Aube



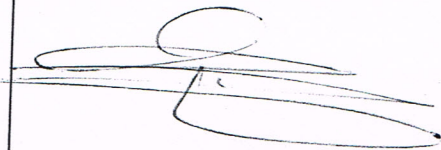
Monsieur le Directeur Régional
de l'URSSAF Champagne-
Ardenne




Monsieur le Secrétaire
de la CFE-CGC de l'Aube



Monsieur le Président
de la Chambre Hôtelière UMIH 10



Monsieur le Secrétaire
de la CGT de l'Aube



Monsieur le Secrétaire
de la CGT-FO de l'Aube

