

**AFFAIRES SOCIALES &
FORMATION
PROFESSIONNELLE**

Date : 26/06/13

N° Affaires sociales : 22.13

**Accord national pour la lutte contre le travail illégal
dans le secteur de l'hôtellerie, des cafés et de la restauration**

Les partenaires sociaux, estimant que 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, ont décidé de négocier sur le thème de la lutte contre le travail illégal dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants.

Ainsi, conformément à l'engagement pris dans le cadre du contrat d'avenir signé avec l'Etat en avril 2009, un accord national pour la lutte contre le travail illégal dans le secteur de l'hôtellerie, des cafés et de la restauration a été signé le 18 septembre 2012.

Ce texte a été ratifié par :

- l'ensemble des organisations patronales : UMIH, GNC, CPIH, SNRTC, SYNHORCAT et FAGIHT ;
- et 4 syndicats de salariés : FO, CGC, CFDT et CFTC.

Entrée en vigueur de l'accord :

Cet accord a été étendu par arrêté ministériel du 23 avril 2013, publié au Journal Officiel du 7 mai 2013.

L'entrée en vigueur du présent accord est prévue le surlendemain de la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

En conséquence, il est applicable, obligatoirement, à l'ensemble de la profession depuis le 9 mai 2013.

En effet, l'extension a pour objet de rendre obligatoire cet avenant pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de cette convention.

Le présent accord définit les actions à mener pour informer les entreprises et les salariés et prévenir le travail illégal, qui détériore l'image de la profession.

Nous vous présentons ci-dessous, les principales dispositions contenues dans ce nouvel accord de branche (que nous vous joignons en annexe).

1- 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, Restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants :

55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (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.

2- Notion de travail illégal

Ledit accord vise **le travail illégal sous ses différentes formes**. Ainsi, les partenaires sociaux ont retenu les situations de travail illégal définies par le code du travail, à savoir :

- **Le travail dissimulé ;**
- L'emploi de **travailleurs étrangers sans titre** valant **autorisation de travail ;**
- **Le marchandage** et le **prêt de main-d'œuvre à but lucratif**.

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

Constitue un délit de dissimulation d'emploi salarié, le fait pour l'employeur de se **soustraire intentionnellement** :

- à la **déclaration préalable à l'embauche**. Rappelons que conformément à l'article L 1221-10 du code du travail « l'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet. L'employeur accomplit cette déclaration dans tous les lieux de travail où sont employés des salariés ». Cette formalité s'impose pour l'embauche de tout salarié, y compris les apprentis ;
- à la **remise du bulletin de paie** à chacun de ses salariés ;
- aux **déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales** auprès des organismes de recouvrement ;
- ou aux **déclarations devant être faites auprès de l'administration fiscale** en vertu des dispositions légales.

Il y a également délit de dissimulation d'emploi, en cas de mention **volontaire** sur le bulletin de paie d'un **nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué** par le salarié (sauf si cette mention résulte d'une convention ou d'un accord collectif sur l'aménagement du temps de travail -modulation, par exemple-). Il en sera ainsi notamment en cas de :

- non-paiement d'une partie de la rémunération ;
- non-paiement des heures supplémentaires ;
- ou de versement de primes destinées à compenser le paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires.

Rappelons que, sous peine de sanctions (cf. point 5 en page 4), la loi interdit la dissimulation d'activité et la dissimulation d'emploi salarié ainsi que la publicité tendant à favoriser, en connaissance de cause, le travail dissimulé.

Il est également interdit d'avoir recours sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé (article L.8221-1 et suivants du Code du Travail).

L'accord précise, par ailleurs, que le travail illégal peut également résulter du non-respect des dispositions légales concernant les **stagiaires conventionnés**. Il en sera ainsi en cas :

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

Enfin, le travail illégal peut être la conséquence d'un **recours abusif à l'entraide familiale**. A cet égard, l'accord rappelle que celle-ci 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**.

3- Actions d'informations et de prévention du travail illégal

Les grands axes prévus par l'accord sont les suivants :

- L'information des entreprises sur leurs obligations ;
- La sensibilisation des salariés sur les conséquences de la pratique du travail illégal ;
- La prévention du travail illégal.

Aussi, les organisations professionnelles de la branche s'engagent à inciter leurs adhérents à respecter scrupuleusement les dispositions légales et conventionnelles propres à chaque statut afin d'éviter toute confusion.

Afin de prévenir et de lutter contre le travail illégal, l'accord du 18 septembre 2012 rappelle les obligations légales et réglementaires en vigueur, à savoir :

- La conservation du registre du personnel tenu à jour dans l'établissement ;
- La conservation dans l'établissement des doubles des déclarations préalables à l'embauche ;
- La remise, lors de l'embauche du salarié, d'une copie de la déclaration préalable à l'embauche ou de l'accusé de réception délivré par l'URSSAF. Cette obligation de remise est considérée comme satisfaite dès 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 des documents tenus à jour prévus 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 par les salariés qui ne sont pas occupés selon le même horaire collectif affiché (cf. article 8 de l'avenant n° 2 du 05/02/07) ;
- La conservation dans l'établissement du double des bulletins de paie ;
- La conservation dans l'établissement des contrats de mise à disposition et contrats dans le cas de l'emploi des salariés intérimaires.

Par ailleurs, les organisations patronales solliciteront les services de l'Etat en vue de sensibiliser les maires, les professionnels étrangers (tours opérateurs, par exemple), les centres de formation ou les comités d'entreprise, notamment, sur les risques encourus en tant qu'organisateur de manifestations municipales, de prestations de service ou de rassemblement avec restauration et/ou hébergement.

4- Observatoire de suivi

Enfin, les partenaires sociaux envisagent de mettre en place un Observatoire de suivi de lutte contre le travail illégal. Il sera notamment chargé :

- D'assurer une information sur les situations de travail illégal ;
- De dresser un bilan statistique et qualitatif des actions engagées ;
- D'arrêter le programme des actions à venir, en lien avec les objectifs assignés par l'accord.

5- Sanctions pénales

S'appuyant notamment sur la loi du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité qui a renforcé les sanctions pénales en cas de travail illégal, l'accord rappelle pour chaque forme de travail illégal les sanctions encourues :

	Travail dissimulé	Emploi d'étrangers sans titre de travail	Prêt de main d'œuvre illicite
Peine principale	<p>Le délit de travail dissimulé est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.</p> <p>L'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 75 000€.</p>	<p>L'emploi d'étranger sans titre est puni d'une peine d'emprisonnement de cinq 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.</p> <p>Depuis la loi du 16 juin 2011 ci-dessus mentionnée, l'employeur de bonne foi est exonéré de cette sanction pénale.</p> <p>Est considéré de bonne foi, <i>« 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 L. 8256-2 al. 3 du code du travail)</i></p>	<p>Le fait de procéder à une opération de prêt illicite de main-d'œuvre est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000€.</p> <p>La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction de soustraire de la main-d'œuvre pour une durée de deux à dix ans et 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>

<p>Peines complémentaires</p>	<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 cinq 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>
--------------------------------------	--