

RESPONSABILITÉ DU MAÎTRE D'OUVRAGE OU DU DONNEUR D'ORDRE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS SANS AUTORISATION DE TRAVAIL

En matière de **lutte contre le travail illégal**, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu à des **obligations de vigilance et de diligence** à l'égard notamment de son cocontractant établi en France ou à l'étranger.

La **méconnaissance de ces obligations** particulières peut entraîner des **conséquences importantes sur le plan civil, sur le plan pénal, et sur le plan administratif.**

I. Obligations de vigilance

Les maîtres d'ouvrage ou les donneurs d'ordre sont tenus, vis-à-vis des entreprises avec lesquelles ils ont conclu un contrat pour exécuter une prestation, **d'être vigilants** quant au respect par celles-ci des **interdictions relatives à l'emploi de travailleurs étrangers sans autorisation de travail.**

Ces vérifications sont obligatoires pour toute opération d'un montant au moins égal à **5 000 euros** hors taxes.

Dès la **signature** du contrat d'entreprise ou du contrat commercial, puis **tous les six mois**, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de demander et de se faire remettre par son cocontractant une liste de documents prévue par le code du travail.

Les vérifications à effectuer au titre de la lutte contre l'emploi de travailleurs étrangers sans autorisation de travail.

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit disposer de **la liste nominative des salariés étrangers** employés par le cocontractant et soumis à l'obligation de détenir l'autorisation de travail prévue à l'article L. 5221-2 du code du travail.
(articles D. 8254-2 et D. 8254-5 du Code du travail)

Pour un cocontractant établi en France, cette liste, fixée à partir du registre unique du personnel, précise pour chaque salarié :

1 Sa date d'embauche

2 Sa nationalité

3 Le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.

Pour les entreprises de travail temporaire, la communication de la liste nominative est réputée accomplie lorsque les informations relatives au salarié étranger figurent dans le contrat de mise à disposition conclu avec l'utilisateur.

Pour un cocontractant établi à l'étranger, lorsque le contrat est conclu avec un prestataire établi à l'étranger détachant des salariés sur le territoire national pour l'exécution de ce contrat, dans les conditions définies à l'article L. 1262-1, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de demander et de se faire remettre par son cocontractant une liste nominative des salariés étrangers soumis à autorisation de travail.

(articles D. 8254-2 et D.8254-3 du Code du travail)

II. Obligations de diligence

La loi a instauré différents mécanismes d'alerte des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre pouvant être actionnés, selon les cas, par :

- **Un agent de contrôle ;**
- **Une organisation professionnelle ;**
- **Une organisation syndicale** ou **une institution représentative du personnel** (Comité social et économique, etc.).

Dès lors qu'un signalement formulé par l'une des personnes ou organismes précités, concernant une situation irrégulière au regard des dispositions légales relatives à l'emploi d'étranger sans titre de travail au sein d'une entreprise sous-traitante parvient au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre, **celui-ci est tenu d'enjoindre aussitôt son cocontractant de la faire cesser.**

III. L'engagement de la responsabilité civile, pénale et administrative du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre

Les sanctions civiles et administratives

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui **méconnaît ses obligations** de vigilance ou de diligence en matière d'emploi d'un étranger non autorisé à travailler est tenu solidairement avec son cocontractant **au paiement des sommes** dues par celui-ci : impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que les majorations et les pénalités de retard ; remboursement des aides publiques ; rémunération, indemnités et charges pour les salariés employés sans titre de travail.

(Articles L. 8222-1, L. 8254-1, L. 8222-5 et L. 8254-2-1 du Code du travail)

Par ailleurs, en cas de constatation **d'infractions relatives à l'emploi d'un étranger non autorisé à travailler**, le bénéfice de toute mesure de réduction ou d'exonération, totale ou partielle, de cotisations de sécurité sociale ou de contributions dues aux organismes de sécurité sociale, ou de cotisations ou contributions prises en compte pour le calcul de la réduction générale des cotisations patronales, est supprimé.

Sur le plan administratif, la constatation d'un recours à l'emploi d'un étranger non autorisé à travailler expose l'auteur à diverses sanctions administratives, notamment : **des amendes, le refus ou le remboursement d'aides publiques, ainsi que la fermeture temporaire ou l'arrêt temporaire de l'activité.**

Les sanctions pénales

Sur le plan pénal, le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services d'un étranger non autorisé à travailler constitue un délit, sanctionné par les articles L. 8224-5 et L. 8256-7 du Code du travail.