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

Préambule

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 règlementaires en vigueur visant à renforcer la lutte contre le travail illégal.

Article 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 et 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.

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, tant nationale que 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 : Les 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 L. 8221-1 du code du travail, sont interdits :

1°- le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 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 L. 8221-3 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 ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin, au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;

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 L. 8221-5 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 L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2°- soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, 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 Ier 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 :

- A l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche ;
- A la délivrance d'un bulletin de paie ;
- A la mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures correspondant 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 L. 8251-1 al. 1 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 L. 8241-1, §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 entrainer 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 deux 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 entrainer la requalification de l'entraide familiale en contrat de travail avec les conséquences financières que cela comporte.

Article 4 : Actions d'information et de prévention du travail illégal

Les organisations professionnelles de la branche s'engagent à rappeler et à inciter leurs adhérents à respecter scrupuleusement les dispositions légales et conventionnelles qui permettent l'identification des travailleurs et de leur statut.

Pour ce faire, elles pourront s'appuyer sur leurs antennes départementales et régionales afin que celles-ci puissent assurer un relais avec les adhérents et se rapprocher, si besoin est, des mairies, des préfectures et de tout organisme susceptible d'apporter leur concours et mettre en œuvre des moyens d'information à l'attention des chefs d'entreprise, et en particulier de ceux qui entendent s'installer.

Cette prévention se traduira également par la sensibilisation de tous les types de centres de formation.

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.

Par ailleurs, les organisations professionnelles d'employeurs solliciteront les services de l'Etat en vue de :

- informer les professionnels spécifiquement sur les thèmes de l'entraide familiale et les stagiaires en formation en vue de les sensibiliser sur les conséquences de l'utilisation de personnel non déclaré ;

- sensibiliser les maires sur les risques encourus en tant qu'organisateurs de manifestations municipales, avec recours à des prestataires de service (par exemple, pour l'organisation de repas, banquets, buffets...), qui ne respecteraient pas leurs obligations sociales et fiscales au regard de l'emploi de personnel salarié ;

- sensibiliser les maires, lors de la délivrance des autorisations d'exploitation d'hébergement, sur les risques encourus par les prestataires qui ne respecteraient pas leurs obligations sociales et fiscales au regard de l'emploi de personnel salarié ;

- sensibiliser les responsables d'établissements publics collectifs (hôpitaux, collèges, lycées, établissements spécialisés...) qui emploient des personnels attachés aux métiers des H.C.R., sur les risques encourus par la pratique du travail illégal ;

- sensibiliser tous les types de centres de formation, les comités d'entreprise qui sont susceptibles d'organiser des rassemblements avec restauration et/ou hébergement ;

- sensibiliser les professionnels étrangers (tours opérateurs notamment) au droit du travail français et à ses dispositions spécifiques concernant le travail illégal et les prestations de services internationales.

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

- La conservation du registre 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'accusé 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 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 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 salaires ;

- La conservation dans l'établissement des contrats de mise à disposition et contrat dans le cas de l'emploi des salariés intérimaires.

Article 5 : Observatoire de suivi

Les signataires décident de mettre en place un observatoire de suivi de lutte contre le travail illégal afin d'assurer la mise en œuvre et l'évaluation des actions conduites, d'analyser les difficultés rencontrées afin de trouver des solutions, et d'élaborer de futurs programmes d'actions.

5.1 - Composition de l'observatoire de suivi

L'observatoire de suivi est composé :
- d'un représentant et d'un suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ou y ayant adhéré ;
- d'un représentant et d'un suppléant désignés par chaque organisation syndicale d'employeurs signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

En outre, l'observatoire de suivi se réserve la possibilité d'inviter à ses délibérations tout intervenant extérieur dont les compétences pourraient être utiles aux travaux de celui-ci (notamment agent de la DILTI, DIRECCTE, URSSAF, inspection du travail...).

Un compte rendu des travaux de l'observatoire de suivi sera rédigé par le secrétaire après chaque réunion.

Lors de sa première réunion, l'observatoire de suivi élit pour 2 ans un bureau comprenant :
- un président
- un vice-président
- un secrétaire
- un secrétaire adjoint

Le président appartient alternativement au collège des salariés ou au collège des employeurs.

Le vice-président appartient au collège « employeurs » lorsque le président appartient au collège « salariés » et au collège « salariés » lorsque le président appartient au collège « employeurs ». De même pour le secrétaire et le secrétaire adjoint.

La première présidence est assurée par le collège « employeurs ».

5.2-Missions de l'observatoire de suivi

L'observatoire de suivi :

- Assure une information sur les situations de travail illégal
- Dresse un bilan statistique et qualitatif des actions communes déjà engagées
- Arrête un programme des actions à venir afin de l'adapter en vue de la réalisation des objectifs assignés par le présent accord

5-3- Fonctionnement de l'observatoire de suivi

Il se réunira au moins une fois par an, et en cas de nécessité sur demande de l'une des organisations.

Lors de la première réunion, il sera établi un règlement intérieur.

Article 6 : Le travail illégal est un délit sanctionné pénalement

Les sanctions pénales ont été renforcées par la loi du 16 juin 2011 relative à l'immigration, à l'intégration et à la nationalité.

	Travail dissimilé	Emploi d'étrangers sans titre de travail	Prêt de main d'œuvre illicite
Peine principale	Le délit de travail dissimulé est puni de trois 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 cinq ans et d'une amende de 75 000€.	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. Depuis la loi du 16 juin 2011 ci-dessus mentionnée, l'employeur de bonne foi est exonéré de cette sanction pénale. 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 L. 8256-2 al. 3 du code du travail)*	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€. La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction de sous-traiter 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.

Peines complémen-taires	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 ; 2° L'exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus ; 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 ; 4° L'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée et son insertion dans les journaux qu'elle désigne ; 5° L'interdiction des droits civiques, civils et de famille ; 6° La fermeture provisoire d'établissement pourra être prononcée.

Article 7 : Dispositions générales

7.1 – Caractère impératif du présent accord

Les parties signataires sont convenues que les accords collectifs d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord qui sont par ailleurs fondées sur des textes légaux impératifs.

7.2 – Entrée en vigueur

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités en vigueur.

Il entrera en vigueur le surlendemain de la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 18 septembre 2012

Organisations professionnelles d'employeurs :

CPIH

FAGIHT

GNC

SYNHORCAT

SNRTC

UMIH

Organisations syndicales de salariés :

FGTA/FO

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services / CGT

INOVA/CFE-CGC

Fédération des services /CFDT

KONATE Aboubou

Fédération CFTC-CSFV