



CONVENTION REGIONALE DE PARTENARIAT EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL DANS LE SECTEUR DES HOTELS, CAFES, RESTAURANTS.

Afin de renforcer la lutte contre le travail illégal dans le secteur des Hôtels, Cafés et Restaurants en Région Ile-de-France,

- l'Etat, représenté par le Préfet de la région Ile de France, Préfet de Paris, Monsieur Jean DAUBIGNY,
- l'Urssaf Ile de France représentée par son Directeur, Monsieur Philippe RENARD,

D'une part,

- L'UPIH représentée par son Président, Monsieur Christian NAVET,
- L'UMIH 75 représentée par sa Présidente, Madame Evelyne MAES,

D'autre part,

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 ont souhaité le rappeler et le réaffirmer conformément aux engagements pris dans le cadre du contrat d'avenir signé avec l'Etat en avril 2009.

Ainsi, 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. Il est applicable, obligatoirement, à l'ensemble de la profession depuis le 9 mai 2013.

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

Au niveau régional, les négociations, auxquelles ont été invitées les organisations syndicales de salariés, ont permis de définir des actions et des préconisations formalisées dans le présent accord. Celles-ci viennent en complément du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur visant à renforcer la lutte contre le travail illégal et s'inscrivent dans les orientations et priorités du plan national de lutte contre le travail illégal décliné en Ile de France par un plan régional pour la période 2013-2015.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés et ceux 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 (Hôtels et hébergement similaire), 56.10A (Restauration traditionnelle), 56.10B (Cafétérias et autres libre-service), 56.30Zp (Débits de boissons), 56.21Z (Services des traiteurs), 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 paie 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 et 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 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 formes de travail illégal

Sont constitutives de travail illégal les infractions suivantes :

- le travail dissimulé ;
- le prêt illicite de main d'œuvre ;
- l'emploi d'étrangers sans titre de travail ;
- les cumuls irréguliers d'emplois.

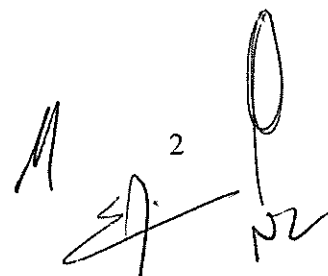
Concernant le travail dissimulé :

Le Code du travail distingue deux formes de travail dissimulé :

- le travail dissimulé par dissimulation d'activité,
- le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

La dissimulation d'activité est caractérisée lorsque l'employeur se soustrait intentionnellement à ses obligations :

- soit en ne demandant pas son immatriculation au répertoire des métiers ou en poursuivant son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;
- soit en ne procédant pas aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct marks: a stylized 'M' on the left, a signature with a '2' above it in the middle, and a signature with 'NR' below it on the right.

La dissimulation (totale ou partielle) 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 du nombre d'heures réellement effectuées ;
- aux déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement.

Concernant le prêt illicite de main d'œuvre :

Le prêt de main d'œuvre à but lucratif est considéré comme illicite dès lors que le seul objet du contrat conclu entre deux entreprises (hors travail temporaire) est le prêt de personnel.

Concernant l'emploi d'étranger sans titre de travail :

L'emploi d'étranger sans titre de travail est caractérisé lorsque l'employeur, directement ou indirectement, embauche, conserve à son service ou emploie pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Concernant les cumuls irréguliers d'emplois:

Le cumul irrégulier d'emplois est caractérisé dès lors que le salarié dépasse la durée maximale du travail.

En ce qui concerne 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.

En ce qui concerne 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 :

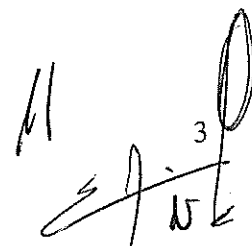
- Le non-respect ou l'absence de conclusion de la convention de stage ;
- le dépassement de la durée du stage ;
- le détournement de l'objet pédagogique du stage ;
- l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ;
- l'absence de gratification pour les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

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

L'UPIH et l'UMIH 75 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.

Ces actions pourront s'effectuer dans le cadre de l'assemblée générale, de réunions professionnelles, d'insertion d'articles dans les publications mises à disposition ainsi que par le biais de lettres d'information.

Une plaquette d'information sera élaborée conjointement par les signataires de la présente convention.



Handwritten signature and date: 11/05/2013

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 ;
- 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 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. Notamment la 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 et le récépissé des déclarations préalables à l'embauche ;
- La conservation dans l'établissement du double des bulletins de salaire ;
- La conservation dans l'établissement des contrats de mise à disposition et contrat dans le cas d'emploi de salariés intérimaires.

Article 5 : La répression du travail illégal

Le travail illégal est un délit sanctionné pénalement, civilement et administrativement.

- Les sanctions pénales :

Le travail dissimulé est passible de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

La sanction peut être assortie de peines complémentaires (interdictions d'exercice de l'activité, exclusion des marchés publics, confiscation des objets ayant servi directement ou indirectement à commettre l'infraction, affichage du jugement de condamnation, interdiction de percevoir pour une durée de 5 ans au plus toute aide publique et d'une amende pouvant aller jusqu'à 3750 € et d'une peine d'emprisonnement de deux mois maximum en cas de non-respect d'une décision de fermeture).

- Les sanctions civiles :

Lorsque l'infraction de dissimulation de salariés est constatée par procès-verbal, l'URSSAF procède à l'annulation des réductions ou exonérations des cotisations et contributions de sécurité sociale appliquées sur la période de travail dissimulé constaté et met en recouvrement les cotisations éludées lesquelles sont majorées de 25 % tel que prévu par la LFSS pour 2014. De même, la prescription triennale est alors portée à 5 ans plus l'année en cours.

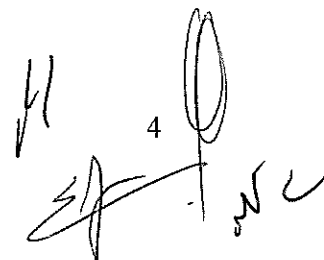
- Les sanctions administratives :

Elles sont encourues en fonction de la gravité des faits, dès lors qu'un procès-verbal est dressé et peuvent se traduire notamment par la fermeture administrative de l'établissement pour une durée de trois mois ou plus sur décision du Préfet, par le refus ou la demande de remboursement d'aide publique, par l'exclusion des marchés publics.

Article 6 : Durée et suivi de la convention

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

Au terme, un bilan sera effectué par les signataires lors d'une réunion à l'initiative de la DIRECCTE et des aménagements seront envisagés si nécessaire.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are several scribbles and what appears to be a signature, possibly including the number '4'.

Article 7 : Comité de suivi de la présente convention

Les signataires mettront en place un Comité de Suivi de la présente convention chargé de veiller à son application, d'en mesurer les effets et de valoriser des actions exemplaires.

Il se réunira, à l'initiative de la DIRECCTE, chaque année et au plus tard à la date anniversaire de la signature de la présente convention.

Article 8 : Déploiement départemental


Le cas échéant, la présente convention pourra servir de cadre à des conventions départementales du même type.

Fait à Paris, le **18 DEC. 2014**

Pour l'Etat, Le Préfet de la région Ile de France, Préfet de Paris, et par délégation, le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi



Pour l'Urssaf Ile de France, le Directeur, Monsieur Philippe RENARD



Pour les Fédérations professionnelles

Pour l'UPIH, le Président, Monsieur Christian NAVET,



Pour l'UMIH 75, la Présidente, Madame Evelyne MAES,

