

Classification	N° du texte
PM 1 12	801

Direction de la population  
et des migrations

**Note d'information DPM n° 92-02 du 20 février 1992  
relative à la contribution spéciale**

NOR : SPDS9210066N

(Non parue au *Journal officiel*)

*Date d'application* : immédiate.

*Résumé* : mise en cause de l'employeur réel d'un travailleur étranger dépourvu d'autorisation de travail.

*Mots clés* : emploi irrégulier d'étrangers par personne interposée.  
- Contribution spéciale.

*Textes de référence* :

Articles L. 341-6 et L. 341-7 du code du travail ;  
articles R. 341-33 à R. 341-35 ;  
Circulaire interministérielle DPM n° 90-019 du  
20 décembre 1990.

*Textes abrogés ou modifiés* : néant.

*Le ministre des affaires sociales et de l'intégration à Messieurs les préfets de région (directions régionales du travail et de l'emploi (pour information)) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (pour exécution)) ; Monsieur le directeur de l'Office des migrations internationales (pour information).*

Vous voudrez bien trouver ci-joint une note d'information relative à la contribution spéciale prévue par l'article L. 341-7 du code du travail.

Afin de permettre à l'Office des migrations internationales de poursuivre avec le plus d'efficacité possible le recouvrement de cette contribution à l'encontre de l'employeur réel d'un travailleur étranger dépourvu d'autorisation de travail, il importe que les agents verbalisateurs démontrent la réalité de l'emploi par personne interposée, dans le cas d'opérations de prêt de personnel à but lucratif ou de situations de faux travail indépendant.

La note d'information ci-jointe vise à aider lesdits agents à atteindre cet objectif. Il y a lieu d'en assurer la plus large diffusion.

Pour le ministre et par délégation :

*Le directeur de la population  
et des migrations,  
G. MOREAU*

## NOTE D'INFORMATION

### Objet :

Application de la contribution spéciale prévue par l'article L. 341-7 du code du travail ;

Opération de prêt de personnel et situation de faux travail indépendant.

### I. - Contribution spéciale et emploi par personne interposée

L'article L. 341-7 du code du travail prévoit que, sans préjudice des poursuites judiciaires qui pourraient être engagées à son encontre, un employeur qui aura occupé un travailleur étranger démuné d'une autorisation de travail sera tenu d'acquitter une contribution spéciale au bénéfice de l'Office des migrations internationales (O.M.I.).

Le taux modulable de la contribution est fixé par l'article R. 341-35 du code du travail.

La mise en œuvre de la contribution est initiée par le directeur départemental du travail et de l'emploi, à réception des procès-verbaux établis par les fonctionnaires chargés du contrôle de l'application du droit du travail ou par les officiers de police judiciaire et constatant les infractions au premier alinéa de l'article L. 341-6 du code du travail.

Après avoir sollicité de l'employeur ses observations sur les faits constatés dans le procès-verbal, le directeur départemental transmet le dossier, accompagné de son propre avis et des remarques de la personne verbalisée, à l'O.M.I. qui décide de l'application de la contribution.

La circulaire interministérielle DPM n° 90-019 du 20 décembre 1990 a donné les instructions nécessaires aux services pour la mise en œuvre de la contribution spéciale.

Depuis la loi n° 89-488 du 10 juillet 1989 qui a modifié la rédaction de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 341-6 du code du travail, les agents de contrôle peuvent relever l'infraction à cette disposition à l'encontre de celui qui, directement ou par personne interposée, a engagé, conservé à son service ou employé un étranger exerçant sans autorisation de travail une activité salariée en France.

La nouvelle formulation de l'article L. 341-6, qui a introduit la notion d'emploi par personne interposée, permet de mettre en cause la responsabilité de l'utilisateur ou du donneur d'ordre, véritables bénéficiaires de la prestation de travail, au-delà des apparences formelles de la relation de travail. C'est le cas notamment lorsque le salarié étranger est mis par son employeur à la disposition d'une autre entreprise en infraction aux dispositions des articles L. 125-1 à L. 125-3 ou en cas de faux travail indépendant. Il importe en effet que le directeur départemental du travail et de l'emploi ou le fonctionnaire de rang correspondant saisisse le procureur de la République de cette infraction, mais également que l'O.M.I. soit destinataire de l'ensemble du dossier afin que la procédure de recouvrement de la contribution spéciale prévue à l'article L. 341-7 soit mise en œuvre à l'encontre de l'entreprise principale ou utilisatrice, considérée comme employeur au sens de l'article L. 341-6, alinéa 1<sup>er</sup>, du code du travail.

L'O.M.I., qui reçoit un nombre croissant de dossiers constatant des infractions à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 341-6, associées à des opérations de prêt de personnel ou à des situations de faux travail indépendant, rencontre parfois des difficultés à mettre en recouvrement la contribution spéciale à l'encontre de l'utilisateur réel de la main-d'œuvre étrangère démunie de titre de travail, compte tenu des renseignements incomplets ou trop généraux mentionnés dans les procès-verbaux.

Afin de renforcer la lutte contre l'emploi d'étrangers en situation irrégulière en mettant en cause l'auteur réel des infractions constatées, il paraît nécessaire de rappeler quelles sont les circonstances susceptibles de caractériser le lien de subordination et de demander aux directions départementales du travail et de l'emploi de veiller à la bonne qualité des dossiers transmis à l'O.M.I.

## II. - La recherche de la relation de travail

Qu'il s'agisse d'opération de prêt de personnel ou de situation de faux travail indépendant, les dossiers transmis à l'O.M.I. devront contenir dans tous les cas des renseignements détaillés sur la nature réelle de la relation de travail.

### 1. Les modalités du travail

Les investigations conduites par les agents de contrôle doivent établir l'absence d'autonomie dans le contrat d'entreprise supposé unir l'auteur de la prestation et l'utilisateur du personnel.

L'enquête doit mettre en évidence, dans les faits, un pouvoir d'organisation, de direction et de contrôle du travail et de la main-d'œuvre par l'entreprise bénéficiaire de la prestation.

Pour démontrer la réalité d'une organisation encadrée et contrôlée par l'entreprise bénéficiaire de la prestation, il est donc essentiel de décrire avec précision les conditions de travail :

- directives, ordres écrits ou verbaux donnés par l'entreprise utilisatrice (notes de service, plans, schémas, notices) ;
- vérification permanente ou fréquente du travail par l'entreprise utilisatrice (rendement, quantité, qualité) et absence d'encadrement de l'entreprise d'origine ;
- intégration à une équipe de salariés ou à un service de l'entreprise utilisatrice ;
- contrôle du temps de travail, de la présence et des horaires (système de pointage) ;
- organisation du travail (plage de travail, choix de la clientèle etc.) et mode opératoire imposés par l'entreprise utilisatrice ;
- conditions de recrutement ou de congédiement (annonces dans la presse, manifestations diverses d'un pouvoir disciplinaire).

Cette intégration complète dans la structure de l'entreprise utilisatrice peut être confortée par les constats complémentaires suivants :

- absence d'agrément demandé au maître d'ouvrage (art. 3 de la loi du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance) ;
- absence d'affichage de l'identité et de l'adresse de l'entreprise sous-traitante sur le chantier (art. R. 324-1 du code du travail) ;
- absence de procès-verbal d'intervention de l'entreprise extérieure ou absence de déclaration de l'intervention à l'inspecteur du travail (art. 20 et 23 du décret du 29 novembre 1977).

Ces omissions sont susceptibles de confirmer que l'utilisateur ne considère pas son cocontractant comme intervenant au titre d'une entreprise.

La jurisprudence reconnaît l'existence d'une véritable prestation de service et d'un contrat d'entreprise lorsque le travail effectué nécessite une compétence, une technicité ou un professionnalisme que ne possède pas l'entreprise bénéficiaire de la prestation. Dans le cas où les agents verbalisateurs estimeront cependant être en présence d'un prêt de personnel ou d'un faux travail indépendant, il leur appartiendra d'étayer particulièrement les constatations.

## 2. Les conditions techniques et économiques

La démonstration de la subordination technique ou économique, si elle n'est pas déterminante à elle seule pour faire reconnaître la qualité d'employeur, doit cependant faire l'objet d'une description minutieuse car elle conduit souvent à conforter la démonstration d'une subordination juridique.

Les dossiers transmis à l'O.M.I. s'attacheront à décrire toutes les manifestations de la dépendance technique et économique :

- fourniture de l'outillage, du matériel et de la matière première ;
- fourniture des installations et des équipements d'hygiène et de sécurité, y compris les protections individuelles ;
- fourniture de plans, de schémas, de notices ;
- travail exclusif ou quasi exclusif pour la même entreprise, en vérifiant si le personnel concerné n'appartenait pas auparavant à l'effectif de celle-ci ;
- conditions de fixation des prix, du paiement et de la facturation (horaire avec majorations - forfaitaire - à l'unité, au mètre, à la pièce - identiques pour tous intervenants, ce qui tend à prouver que les prix sont fixés et imposés).

A cet égard, il est utile de consulter et de joindre si possible au dossier les contrats commerciaux (présence de clauses caractérisant habituellement le contrat de travail), les bordereaux, bons de commandes ou les factures qui contiennent parfois des informations fort utiles pour apprécier l'existence d'une subordination juridique (« travaux en régie, personnel mis à disposition, location de personnel »).

Aucun de ces éléments de fait pris isolément n'est décisif pour désigner l'employeur réel du personnel étranger démuné de titre de travail.

Il importe dès lors de recueillir tous les indicateurs significatifs dont la conjonction emportera, en cas de contestation, la conviction du juge.

## III. - Intervention du directeur départemental du travail et de l'emploi

Lorsque le directeur départemental du travail et de l'emploi, ou le chef du service d'inspection du travail compétent (agriculture ou transports) reçoit un procès-verbal dressé par un agent de contrôle relevant directement de son autorité, il lui appartient de se faire immédiatement préciser par l'inspecteur du travail compétent si le procès-verbal décrit de façon exhaustive la situation, constatée et, le cas échéant, de faire compléter ledit procès-verbal. La lettre adressée à l'entreprise utilisant de la main-d'œuvre par personne interposée portera sur l'ensemble des constatations faites, mais également sur l'analyse de la relation entre celle-ci et le prestataire de main-d'œuvre ou le sous-traitant. Dans certaines situations, il y aura lieu de saisir simultanément les deux chefs d'entreprise. Bien évidemment si l'agent verbalisateur a déjà procédé à ces investigations, et donc permis aux personnes en cause de présenter leurs observations, le courrier échangé entre l'inspecteur et les entreprises peut suffire à déterminer leurs responsabilités respectives.

Dans le cas où le directeur départemental du travail et de l'emploi reçoit le procès-verbal établi par un service qui n'est pas placé sous son autorité directe (gendarmerie nationale, police nationale, fonctionnaire de contrôle assimilé), il lui appartiendra, chaque fois qu'une prestation de main-d'œuvre ou une opération de sous-traitance semble pouvoir être mise en cause, de transmettre immédiatement le dossier à l'inspecteur du travail compétent territorialement ou de saisir le fonctionnaire de contrôle assimilé d'une demande d'information complémentaire. L'inspecteur du travail devra effectuer les vérifications nécessaires dès réception du dossier. Ce n'est qu'après que le dossier aura été ainsi complété que l'employeur sera mis en demeure de présenter ses observations.

Dans le cas où l'entrepreneur principal ou utilisateur n'est pas domicilié dans le département où a été constatée l'infraction, le directeur départemental devra saisir, dès qu'il a connaissance du dossier, le directeur départemental territorialement compétent à raison du siège de l'entreprise principale ou utilisatrice. Ce dernier fera effectuer les investigations nécessaires et adressera à son collègue tous les documents nécessaires à la saisine de l'O.M.I. (rapport de l'agent de contrôle, courrier échangé avec l'employeur principal, copie de procès-verbal).

---