

Au sein d'un marché unique, quel « juste équilibre » entre la « libre prestation des services », les conditions de « concurrence équitable » et la garantie des droits sociaux des travailleurs ?

⇒ **La directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, un cadre transnational** invite « un nombre croissant d'entreprises à détacher des travailleurs dans le marché intérieur », en prônant une concurrence loyale et des mesures garantissant le respect des droits des travailleurs. Il y a égalité de traitement, au sens du texte « lorsque les entreprises nationales se trouvant dans une situation similaire : « sont soumises, au lieu d'activité ou dans le secteur concerné, aux mêmes obligations (...) que les entreprises visées par les détachements » et à ce titre « se les voient imposer avec les mêmes effets ». Pour atteindre cet objectif, le texte engage les « États membres de veiller à ce que **les entreprises prestataires garantissent aux travailleurs détachés** sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi, couvrant les matières énoncées :

« Périodes maximales de travail et périodes minimales de repos, durée minimale des congés annuels payés, taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires, conditions de mise à disposition des travailleurs notamment par des entreprises de travail intérimaire, sécurité, santé et hygiène au travail, mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes et égalité de traitement entre hommes et femmes, ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination ».

⇒ **Directive 2004/38/CE** relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres; règlement (UE) n° 492/2011 relatif à **la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union**.

*La libre circulation des travailleurs, la liberté d'établissement et la libre prestation des services sont des principes fondamentaux du marché intérieur consacrés par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Depuis le 1er mai 2004, les prestataires de services dont les entreprises de travail temporaires installées dans les nouveaux États-membres de l'Union européenne, **peuvent librement mettre leurs salariés à la disposition de donneurs d'ordres dans d'autres États-membres**.*

*La libre prestation des services donne notamment le droit aux entreprises de fournir des services sur le territoire d'un autre État membre et de détacher temporairement leurs propres travailleurs sur le territoire dudit État membre à cette fin. Conformément à l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, **les restrictions à la libre prestation des services à l'intérieur de l'Union sont interdites à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un État membre autre que celui du destinataire des services**.*

⇒ Faisant la promotion « d'un marché des services concurrentiel pour favoriser la croissance économique et la création d'emplois dans l'UE », **la directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil relative aux services dans le marché intérieur**, vise à « établir les dispositions générales permettant de faciliter l'exercice de la **liberté d'établissement des prestataires** ainsi que **la libre circulation des services**, tout en garantissant un **niveau de qualité élevé pour les services** ».

⇒ **La directive 2008/104/CE** énonce que **les conditions essentielles de travail et d'emploi applicables aux travailleurs intérimaires** « doivent être au moins celles qui s'appliqueraient à ces travailleurs s'ils étaient recrutés par l'entreprise utilisatrice pour occuper le même poste.

Les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice doivent être respectées, telles qu'elles sont établies par la législation, la réglementation, les dispositions administratives, les conventions collectives ou toute autre disposition de portée générale », concernant: a) la protection des femmes enceintes et des mères en période d'allaitement et la protection des enfants et des jeunes ; b) l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et

toute action visant à combattre les discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. »

⇒ **RÈGLEMENT (CE) N o 593/2008 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) –**

(34) La règle relative au contrat individuel de travail ne devrait pas porter atteinte à l'application des lois de police du pays de détachement, prévue par la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (12).

(35) Les salariés ne devraient pas être privés de la protection des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord, ou auxquelles il ne peut être dérogé qu'à leur bénéfice.

⇒ Entrée en vigueur le 14 décembre 2011, la **directive « permis unique »** du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne :

simplifie les procédures d'admission au travail des ressortissants de pays tiers et garantit un socle commun de droits « sur le fondement de l'égalité de traitement » à ceux qui résident légalement dans un État membre. En revanche, elle **exclut de son champ d'application les salariés en mobilité intra-entreprise, les travailleurs saisonniers et les travailleurs détachés.**

⇒ Concernant spécifiquement les travailleurs détachés et bien *a minima*, la **proposition de Directive européenne du 21 mars 2012**, propose

d'établir des **règles claires de coopération** au niveau des autorités nationales compétentes, afin de **mieux contrôler** les applications du détachement (afin d'éviter la multiplication de sociétés écrans), de définir la **portée de la surveillance** assurée par les autorités nationales, d'améliorer **la prise en compte des droits des travailleurs** par **l'introduction d'une responsabilité solidaire** pour le paiement des salaires et un traitement des plaintes.

⇒ **Rapport d'information déposé par la Commission européennes sur le « juste échange au plan international »**, enregistré à la présidence de l'AN le 5 février 2014.

Le **juste échange**, qui a constitué un des points majeurs du « Consensus de Washington » imposé aux pays en développement par les grandes institutions financières internationales, **devrait s'inscrire à rebours du libre-échange**. En effet, il a été la toile de fond doctrinal de la mondialisation avec l'abaissement des barrières douanières et **l'utilisation des avantages comparatifs de main d'œuvre à faible coût.**

La définition de ce qui est juste et donc injuste dans les rapports économiques et commerciaux est difficile (...). Le juste échange n'est pas une notion académique du point de vue de la théorie économique. **Le juste échange n'est reconnu qu'indirectement dans le corpus de l'OMC, par la possibilité de mesures dites antidumping, puisque leur objet est de rétablir des conditions de concurrence équitables** et de lutter contre les exportations qui ne se feraient pas à leur juste valeur.

⇒ **Directive sur les travailleurs saisonniers ressortissants des pays tiers** du Conseil de l'UE, 16 février 2014.

Les travailleurs saisonniers **conservent leur lieu de résidence principal dans un pays tiers** et séjournent légalement et temporairement dans l'UE pour exercer une activité soumise au rythme des saisons.

Les Etats membres doivent fixer une période maximale de séjour des travailleurs saisonniers comprise entre cinq et neuf mois sur douze mois. Les travailleurs

saisonniers ont droit à **l'égalité de traitement avec les travailleurs qui sont ressortissants de l'État membre d'accueil**, au moins pour ce qui est des modalités d'emploi, notamment l'âge minimal d'emploi et les conditions de travail, y compris en matière de salaire, de licenciement, d'horaires de travail, de congés et de vacances, ainsi que de santé et de sécurité au travail.

- ⇒ **La directive 2014/67/UE** du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, modifie le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur.

L'objectif est d'améliorer la mise en œuvre et l'application en pratique de la directive 96 sur le détachement de travailleurs, garantissant ainsi une meilleure protection des travailleurs détachés et un cadre juridique plus transparent et prévisible des fournisseurs de services.

- ⇒ **Directive 2014/36/UE** établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier, du 26 février 2014.

*Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne prévoit que l'Union doit développer une politique commune de l'immigration visant à assurer, à tous les stades, **une gestion efficace des flux migratoires et un traitement équitable** des ressortissants de pays tiers en séjour régulier dans les États membres (2).*

*Lorsque la législation nationale d'un État membre autorise l'admission de saisonniers ressortissants de pays tiers par l'intermédiaire d'une **entreprise de travail intérimaire** ou d'un bureau de placement établi sur son territoire et ayant conclu directement un contrat avec le travailleur saisonnier, **ces entreprises ou bureaux ne devraient pas être exclus du champ d'application de la présente directive (12).***

- ⇒ **La directive (UE) 2018/957** du 28 juillet 2018 modifie la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

*« garantit la protection des travailleurs détachés durant leur détachement en ce qui concerne la libre prestation des services, en fixant des dispositions obligatoires concernant les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, qui doivent être respectées. Les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises de travail intérimaire et les entreprises utilisatrices, **garantissent aux travailleurs qui sont détachés sur leur territoire, sur le fondement de l'égalité de traitement, les conditions de travail et d'emploi couvrant les matières fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, des conventions collectives...** »*

- ⇒ **Règlement UE (UE) 2019/1149** du Parlement européen et du Conseil, du 20 juin 2019 instituant l'Autorité européenne du travail

*L'Autorité devrait exercer ses activités dans les domaines de la mobilité de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'Union et de la coordination de la sécurité sociale, y compris la libre circulation des travailleurs, le détachement de travailleurs et les services aux travailleurs hautement mobiles. Elle devrait également renforcer la coopération entre les États membres **dans la lutte contre le travail non déclaré et d'autres situations mettant en péril le bon fonctionnement du marché intérieur**, telles que les sociétés «boîte aux lettres» et le faux travail indépendant, sans préjudice de la compétence des États membres de décider de mesures nationales (...) Article 2 Objectifs : L'Autorité a pour objectif de contribuer à assurer une mobilité équitable de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'Union et d'assister les États membres et la Commission dans la coordination des systèmes de sécurité sociale dans l'Union.*

Évolution de la législation française

Renforcement des droits des travailleur.se.s mis.es à disposition

Aggravation des peines et solidarisation des sanctions pour les employeurs étrangers et les « donneurs d'ordre » français

⇒ **LOI de « lutte contre la concurrence sociale déloyale » du 10 juillet 2014**

*La loi fait peser sur le donneur d'ordre une **obligation de vigilance** en matière de respect du droit du travail et de rémunération des travailleurs détachés.*

La déclaration préalable de détachement doit être annexée au registre du personnel de l'entreprise d'accueil

*« **Responsabilité solidaire** » : en cas de fraude, l'entreprise utilisatrice sera tenue, solidairement avec l'IT employeur, au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues. En cas de non paiement du salaire minimum à un salarié, ou de non respect du temps de repos, des amendes pouvant aller jusqu'à 2000 euros par travailleur détachés et jusqu'à 4000 euros en cas de récidive.*

*Par ailleurs, une « **liste noire** » des entreprises condamnées pour infractions de travail illégal est également créée par la loi, ce qui les prive toute aide publique pendant une durée de 5 ans.*

⇒ **LOI Travail relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, du 8 août 2016**

*Le maître d'ouvrage doit **vérifier** « qu'une déclaration de détachement a bien été adressée à l'inspection du travail par chacun des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants détachant des salariés en France ».*

*L'obligation de déclarer un **accident du travail** survenu à un salarié détaché.*

*L'obligation d'afficher la **réglementation applicable** aux salariés détachés intervenant sur des chantiers de bâtiment.*

*L'arrêt d'activité d'une entreprise en cas de **travail illégal**.*

*Une **pénalité** financière prononcée par le directeur de l'organisme de recouvrement, en cas de **d'obstacle au contrôle**. L'absence de télédéclaration de détachement est sanctionnée par une amende administrative de 2 000 € par salarié non déclaré et elle peut aller au total jusqu'à 500 000 €.*

⇒ **LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**

Chapitre III : Mesures relatives au **détachement des travailleurs et à la lutte contre le travail illégal**. L'article L. 8221-3 du code du travail (*Travail dissimulé par dissimulation d'activité*) est complété par un 3° ainsi rédigé :

*« 3° Soit **s'est prévalu des dispositions applicables au détachement de salariés** lorsque l'employeur de ces derniers exerce dans l'Etat sur le territoire duquel il est établi des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, ou lorsque **son activité est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue.** »*

⇒ **Ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 portant transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.**

L'ordonnance que le projet de loi ratifie sans modification et dont les dispositions devraient entrer en vigueur à compter du 30 juillet 2020, apporte essentiellement trois nouveautés en la matière : la **création d'une obligation d'information en cas de détachement par une entreprise temporaire**, le **renforcement du principe de l'égalité de traitement** en matière de rémunération, la **fixation d'une durée maximale de détachement** et la **limitation des cumuls de détachements** de salariés sur le même poste.

L'ordonnance crée une **nouvelle obligation** lorsqu'une **entreprise utilisatrice établie en France** aura recours à des salariés détachés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire établie à l'étranger, elle **devra informer l'entreprise de travail temporaire étrangère des règles applicables en matière de rémunération** pendant toute la durée du détachement.

⇒ **Décret n° 2019-555 du 4 juin 2019** portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal

Depuis 1er juillet 2019, la **déclaration préalable** de détachement doit **préciser le sexe des salariés détachés, la rémunération correspondant au taux horaire appliqué pendant le détachement, les coordonnées électroniques téléphoniques du représentant sur le sol français, mais aussi le lieu de conservation des documents liés au détachement.**

Le **donneur d'ordre** contractant avec un employeur établi hors de France **devra demander l'accusé de réception de la déclaration de détachement effectué via « Sipsi »** et une attestation sur l'honneur certifiant que l'employeur des salariés détachés s'est acquitté du paiement des amendes administratives liées au détachement.

A partir du 30 juillet 2020, **extension du noyau dur de règles applicables aux salariés détachés.** Le Code du travail impose actuellement à l'employeur établi à l'étranger de faire bénéficier ses travailleurs détachés d'un noyau dur de **règles légales et conventionnelles notamment en matière de salaire minimum, durée du travail, santé et sécurité au travail.** Le noyau dur est complété sur deux points : les travailleurs détachés **bénéficieront des règles en matière de rémunération au sens large, l'employeur devra en rembourser aux travailleurs détachés les frais professionnels engagés lors de l'accomplissement de leur mission** en matière de transport, de repas et d'hébergement.

Pour l'ensemble des matières relevant du « noyau dur », les salariés détachés devront **bénéficier d'une égalité de traitement avec les salariés relevant de la même branche d'activité sur le sol français.**

Extraits du Code du travail

Caractérisation des infractions et aggravation des sanctions à l'encontre du travail dissimulé d'activité, de la dissimulation d'emploi salarié et du marchandage

L'article L 8221-3 définit le « travail dissimulé par dissimulation d'activités », comme le fait le fait :

- « 1. d'exercer une activité à but lucratif sans être inscrit, selon le cas, au registre du commerce et des sociétés (...);
2. d'exercer une activité à but lucratif sans avoir procédé aux déclarations à faire auprès des organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale ».
3. La Loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 a ajouté un cas supplémentaire : « Est dorénavant également réputé "travail dissimulé par dissimulation d'activités", le fait de s'être **prévalu « des dispositions applicables au détachement de salariés** lorsque l'employeur de ces derniers exerce dans l'État sur le territoire duquel il est établi des activités **relevant uniquement de la gestion interne ou administrative**, ou **lorsque son activité est réalisée sur le territoire français de façon habituelle, stable et continue** ».

Travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié

Article L8221-4 - Les activités mentionnées à l'article L. 8221-3 **sont présumées**, sauf preuve contraire, **accomplies à titre lucratif**

- 1° Soit lorsque leur réalisation a lieu avec recours à la publicité sous une forme quelconque en vue de la recherche de la clientèle ;
- 2° Soit lorsque **leur fréquence ou leur importance est établie** ;
- 3° Soit lorsque **la facturation** est absente ou **frauduleuse** ;

Article L8221-5 - Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 105 - Est réputé **travail dissimulé par « dissimulation d'emploi salarié »** le fait pour tout 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 la délivrance d'un bulletin de paie** ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, **ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent 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.

Article L8221-6 - Modifié par LOI n°2008-776 du 4 août 2008 - art. 11 - II.- **L'existence d'un contrat de travail** peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou **par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci**. Dans ce cas, il n'y a **dissimulation d'emploi salarié que s'il est établi que le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement** de l'une des formalités prévues aux articles L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche et L. 3243-2, relatif à la délivrance du bulletin de paie.

Obligations et solidarité financière des donneurs d'ordre et des maîtres d'ouvrage.

Article L8222-1 - Modifié par LOI n°2011-672 du 16 juin 2011 - art. 73 – Toute personne vérifie lors de la conclusion d'un contrat dont l'objet porte sur une **obligation d'un montant minimum en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services** ou de l'accomplissement d'un acte de commerce, et périodiquement jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, **que son cocontractant s'acquitte** :

- 1° des formalités mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 ;
- 2° de l'une seulement des formalités mentionnées au 1°, dans le cas d'un contrat conclu par un particulier pour son usage personnel, celui de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, de ses ascendants ou descendants.

Les modalités selon lesquelles **sont opérées les vérifications** imposées par le présent article sont précisées par décret.

Article L8222-2 - Toute personne qui **méconnaît les dispositions** de l'article L. 8222-1, ainsi que toute personne condamnée pour avoir recouru directement ou par personne interposée aux services de celui qui exerce un travail dissimulé, **est tenue solidairement avec celui qui a fait l'objet d'un procès-verbal pour délit de travail dissimulé** :

- 1° Au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations dus par celui-ci au Trésor ou **aux organismes de protection sociale** ;
- 2° Le cas échéant, au remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques dont il a bénéficié ;
- 3° **Au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par** lui à raison de l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet de l'une des formalités prévues aux articles L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche et L. 3243-2, relatif à la délivrance du bulletin de paie.

Article L8222-3 - Les **sommes** dont le paiement est exigible en application de l'article L. 8222-2 **sont déterminées à due proportion de la valeur des travaux réalisés**, des services fournis, du bien vendu et de la **rémunération en vigueur dans la profession**.

Article L8222-4 - Lorsque le cocontractant intervenant sur le territoire national est **établi ou domicilié à l'étranger**, les obligations dont le **respect fait l'objet de vérifications sont celles qui résultent de la réglementation d'effet équivalent de son pays d'origine et celles qui lui sont applicables au titre de son activité en France**.

Interdiction

Article L8231-1 - Le **marchandage**, défini comme toute opération à **but lucratif** de fourniture de main-d'œuvre qui a **pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail**, est interdit.

Obligations et solidarité financière du donneur d'ordre

Article L8232-1 - Lorsqu'un chef d'entreprise conclut un contrat pour l'exécution d'un travail ou la **fourniture de services** avec un **entrepreneur qui recrute lui-même la main-d'œuvre** nécessaire et que celui-ci n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce ou d'un fonds artisanal, **le chef d'entreprise respecte, à l'égard des salariés de l'entrepreneur employés dans son établissement** ou les dépendances de celui-ci et sous les mêmes sanctions que pour ses propres salariés, les prescriptions prévues :

- 1° relatives aux **repos obligatoires prénatal et postnatal** ;
- 2° relatives aux dispositions particulières à **l'allaitement** ;

3° relatives à la durée du **travail, aux repos et aux congés** ;

4° relatives à la **santé et à la sécurité au travail**.

Article L8232-2 - En cas de **défaillance de l'entreprise, à laquelle il est recouru** dans les conditions prévues à l'article L. 8232-1, **le chef d'entreprise encourt**, nonobstant toute stipulation contraire, les **responsabilités suivantes** :

1° Si les travaux sont exécutés ou les services fournis dans son établissement ou dans les dépendances de celui-ci, **le chef d'entreprise est substitué au sous-traitant en ce qui concerne les salariés que celui-ci emploie pour le paiement des salaires et des congés payés ainsi que pour les obligations résultant de la législation sur les assurances sociales, sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et sur les prestations familiales** ;

2° S'il s'agit de travaux exécutés dans des établissements autres que ceux du chef d'entreprise ou de travaux exécutés par des salariés travaillant à domicile, le chef d'entreprise est substitué au sous-traitant pour le paiement des salaires et congés payés ainsi que pour le versement de la cotisation des prestations familiales et de la double cotisation des assurances sociales.

Article L8232-3 - Dans les cas prévus au présent chapitre, **le salarié lésé, les organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales et la caisse de congés payés peuvent engager, en cas de défaillance de l'entrepreneur, une action directe contre le chef d'entreprise pour lequel le travail a été réalisé**.

Dispositions pénales

Article L8234-1 Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 282 - Le fait de **commettre le délit de marchandage**, défini par l'article L. 8231-1, est puni d'un **emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 euros**.

Les peines sont **portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende** :

1° Lorsque l'infraction est commise **à l'égard de plusieurs personnes** ;

2° Lorsque l'infraction est commise à l'égard d'une personne **dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur**.

Les peines sont portées à dix ans d'emprisonnement et à **100 000 € d'amende lorsque l'infraction est commise en bande organisée**.

La juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, la peine de confiscation dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 131-21 du code pénal.

La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction de sous-traiter de la main-d'œuvre pour une durée de deux à dix ans.

Le fait de méconnaître cette interdiction, directement ou par personne interposée, est puni d'un emprisonnement de douze mois et d'une amende de 12 000 euros.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage ou la diffusion de la décision prononcée.