



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

 dreets
grand-est.dreets.gouv.fr

GUIDE DU CONTRÔLE DE L'HÉBERGEMENT COLLECTIF DES TRAVAILLEURS

Hors secteur agricole



Remerciements à :

Sophie BOUZID-ADLER,
Caroline DECLEIR,
Julien EGGENSCHWILLER,
Guillaume MEDELA,
Diane SCHELLENBERG

I INTRODUCTION

Le contrôle des conditions d'hébergement des travailleurs est au cœur des missions de l'inspection du travail, en ce qu'il touche à la santé et à la dignité des personnes. Les agents de contrôle de l'inspection du travail français sont les seuls, dans l'Union Européenne, à pouvoir procéder au contrôle de l'hébergement collectif sans avoir besoin de solliciter l'autorisation d'un magistrat ou du propriétaire des lieux.

Des conditions d'hébergement inadéquates peuvent entraîner des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Des infrastructures délabrées, une surpopulation, une mauvaise ventilation, des installations sanitaires insuffisantes peuvent provoquer des maladies et des accidents.

Contrôler les conditions d'hébergement, c'est s'assurer que les travailleurs sont traités avec dignité et respect de leurs droits fondamentaux. Cela inclut le droit à un logement décent, au respect de l'intimité et à des conditions de vie acceptables.

Le code du travail encadre les conditions de logement des travailleurs, visant à garantir des normes minimales de sécurité, de salubrité et de décence.

Le contrôle des conditions d'hébergement permet aussi de détecter et de lutter contre l'éventuelle exploitation de travailleurs.

Les leviers d'action pouvant être mis en œuvre par l'inspection du travail sont multiples et importants, mais leur étendue est parfois méconnue.

Ce guide a été réalisé par les services du pôle travail de la DREETS Grand Est. Il concerne l'hébergement collectif hors secteur agricole, pour lequel une plaquette spécifique a déjà été réalisée.

Le responsable du Pôle Travail
de la DREETS Grand Est
Thomas KAPP

SOMMAIRE

I	RÈGLEMENTATION APPLICABLE ET CHAMP D'APPLICATION	5
A	Généralités	6
B	Les spécificités dans le secteur du BTP	7
II	LES OBLIGATIONS DÉCLARATIVES	8
A	Champ d'application	9
B	Les formalités	9
C	Cas particulier des travailleurs détachés	10
III	LES MODALITÉS ET CONDITIONS D'HÉBERGEMENT DES TRAVAILLEURS	11
A	Dispositions communes applicables aux locaux affectés à l'hébergement des travailleurs	12
B	Spécificités liées au secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP)	13
IV	INFRACTIONS ET SANCTIONS	14
A	Conséquence du non-respect de l'obligation de déclaration de l'hébergement collectif	15
B	Conséquence de la non-conformité de l'hébergement collectif	15
C	L'hébergement indigne	16
V	SYNTHÈSE	20

I

RÈGLEMENTATION APPLICABLE ET CHAMP D'APPLICATION



A Généralités

Le champ d'application de la réglementation liée à l'hébergement de travailleurs est celui fixé par les dispositions de l'article L. 4111-1 du code du travail.

Article L. 4111-1 du code du travail :

« Sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 4111-4, les dispositions de la présente partie sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs.

Elles sont également applicables :

1. Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;
2. Aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ;
3. Aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ainsi qu'aux groupements de coopération sanitaire de droit public mentionnés au 1° de l'article L. 6133-3 du code de la santé publique ».

Les dispositions relatives à l'hébergement sont applicables à tous les **employeurs de droit privé** (société, association...), **aux EPA et aux établissements de santé sociaux et médico-sociaux** qui hébergent des **travailleurs**.

Il convient d'entendre par « travailleur » (Article L. 4111-5 du code du travail) :

- Les **salariés** ;
- Les **intérimaires** ;
- Les **stagiaires** ;
- Toute personne placée à quelque titre que ce soit **sous l'autorité de l'employeur**.

Lorsque ces conditions cumulatives sont remplies (présence d'un employeur de droit privé et d'un travailleur) → les dispositions applicables sont celles prévues aux articles R. 4228-26 à R. 4228-37 du code du travail.

Vous pouvez en prendre connaissance de façon exhaustive sur www.legifrance.gouv.fr.

À RETENIR

- Il est interdit d'héberger des travailleurs dans des locaux affectés à un usage industriel ou commercial ;
- La surface des locaux affectés à l'hébergement ne peut être inférieure à 6m² par occupant ;
- Les locaux doivent être aérés et équipés de fenêtres donnant sur l'extérieur et munis de dispositifs occultants ;
- Les travailleurs doivent pouvoir clore le logement et y accéder librement ;
- La température intérieure ne peut être inférieure à 18° ;
- Les installations électriques doivent être conformes ;
- Chaque personne ou chaque couple doit disposer d'une literie et du mobilier nécessaire ;
- Le nombre d'occupants par chambre est limité à 6 ; les lits superposés sont interdits ;
- L'entretien de l'hébergement est à la charge de l'employeur, qui doit assurer un état constant de propreté et d'hygiène ;
- Les travailleurs doivent disposer de lavabos à température réglable, serviette et savon (1 lavabo pour 3 personnes), de sanitaires munis de papier hygiénique et de douches individuelles (1 cabine pour 6 personnes).

L'ensemble de ces prescriptions est détaillé au point III-A.

B

Spécificités liées au secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP)

Les dispositions mentionnées au point I-A sont applicables dans le secteur du BTP. Elles sont complétées par des dispositions spécifiques.

En application de l'article R. 4534-1 du code du travail, des règles spécifiques s'appliquent, en effet, aux employeurs du bâtiment et des travaux publics, dont les travailleurs accomplissent, même à titre occasionnel, des travaux de terrassement, de construction, d'installation, de démolition, d'entretien, de réfection, de nettoyage, portant sur des immeubles par nature ou par destination.

Sont notamment concernés, les travaux suivants :

- opération de chargement ou de déchargement en hauteur ;
- travaux souterrains ;
- travaux sur toiture ;
- montage, démontage et levage de charpentes et ossatures ;
- étaitements, cintres et coffrages ;
- travaux hors et sous tension ;
- travaux de soudage, de rivetage, de sablage de découpage ;
- travaux exposant à des risques de projection ou de noyade.

À SAVOIR

Ces règles spécifiques s'appliquent également aux autres employeurs dont les travailleurs accomplissent les mêmes travaux.

Exemple : une entreprise de paysagisme dont les salariés effectuent, sur un chantier, des travaux de maçonnerie et de terrassement.

Lorsque ces conditions cumulatives sont remplies (employeur du BTP + salarié + réalisation de travaux relevant de ce

secteur), les dispositions applicables sont celles prévues aux articles R. 4534-146 à R. 4534-151 du code du travail.

À NOTER

Ces dispositions spécifiques ne s'appliquent pas pour les travaux de démontage, d'entretien ou de maintenance portant sur des immeubles par destination dès lors qu'ils sont soumis aux conditions d'installations des équipements de travail prévues aux articles R. 4323-7 à R. 4323-12. **(Article R. 4534-2 du code du travail)**

À retenir, lorsque les salariés sont hébergés sur les chantiers :

- Les règles régissant l'hébergement collectif sont applicables ;
- Les voies d'accès aux logements doivent être praticables et éclairées ;
- Le CSE des entreprises concernées est consulté sur les installations prévues.

L'ensemble de ces prescriptions est détaillé au point III -B.

II

LES OBLIGATIONS DÉCLARATIVES



A Champ d'application

📖 **Le champ d'application est fixé par l'article 1^{er} de la loi n° 73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif.**

« Toute personne physique ou toute personne morale privée qui, à quelque titre que ce soit et même en qualité de simple occupant, **a affecté un local quelconque à l'hébergement**, gratuit ou non, **est tenue d'en faire la déclaration au préfet**, dès lors que cet hébergement et, le cas échéant, tout ou partie des prestations annexes sont organisés et fournis **en vue d'une utilisation collective excédant le cadre familial**.

Dès lors que ce local est affecté à l'hébergement de travailleurs, cette déclaration est également faite auprès de l'inspection du travail du lieu où est situé ce local.

Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables aux formes d'hébergement collectif qui sont soumises à une obligation de déclaration ou d'agrément en vertu d'autres dispositions législatives ou réglementaires »

En d'autres termes, si un employeur héberge des travailleurs dans un local qui sera partagé entre plusieurs travailleurs (collectif), il doit effectuer deux déclarations préalables : auprès du Préfet et auprès de l'inspection du travail.

⚠️ À NOTER

La prise en charge financière de l'hébergement qu'elle soit assurée par l'employeur ou par le salarié n'a aucune incidence sur l'obligation de déclaration de celui-ci.

Exceptions à l'obligation de déclaration

- **L'hébergement individuel** mis à disposition par l'employeur dans lequel chaque salarié dispose pour ses repos (quotidiens et hebdomadaires) d'un hébergement équipé, lui permettant de se loger sans partager des installations avec d'autres salariés (sanitaires, douches...);
- **Les hébergements collectifs** soumis à une autre obligation de déclaration ou d'agrément (hôtel, camping, gîte...).

B Formalisme de la déclaration

Délai

La déclaration doit être effectuée au plus tard le 30^{ème} jour suivant l'affectation du local à l'hébergement collectif (article 2 du décret 75-59 du 20/01/1975).

Renouvellement

La déclaration doit faire l'objet d'un renouvellement annuel. Le renouvellement de la déclaration doit être effectué dans les trente jours précédant l'expiration de la période annuelle calculée à compter de la date d'effet de la déclaration initiale ou du précédent renouvellement.

Par ailleurs, s'il s'agit d'un hébergement en local mobile ou transportable, une nouvelle déclaration doit être effectuée dans le délai de 30 jours à chaque changement d'implantation.

Modalités

La déclaration doit être établie sur le formulaire Cerfa n° 61-2091 et être établie en double exemplaire.

Un service de télédéclaration existe en région Grand Est pour les deux services destinataires (inspection du travail et préfecture)

🔗 [DREETS-GE - Hébergement Collectif : démarches simplifiées.fr](https://drees-ge.fr/demarches-simplifiees)

Destinataires

La déclaration d'hébergement collectif doit être adressée aux services de l'État :

- Service de la Préfecture de département du lieu où se situe le local d'hébergement collectif ;
- L'inspecteur du Travail compétent du lieu où se situe le local d'hébergement collectif.

Un service de télédéclaration existe en région Grand Est pour les deux services destinataires (inspection du travail et préfecture)

🔗 [DREETS-GE - Hébergement Collectif · demarches-simplifiees.fr](https://drees-ge.hebergementcollectif.demarches-simplifiees.fr)

C Cas particuliers des travailleurs détachés

Les employeurs établis en dehors du territoire français qui détachent, sur le territoire national, leurs salariés, sont également soumis à l'obligation de déclaration d'hébergement collectif.

⚠ À NOTER

La déclaration de détachement obligatoire, effectuée sur [SISPI](#), doit impérativement mentionner des indications sur les modalités d'hébergement (articles R. 1263-5 et R. 1263-6 du code du travail).

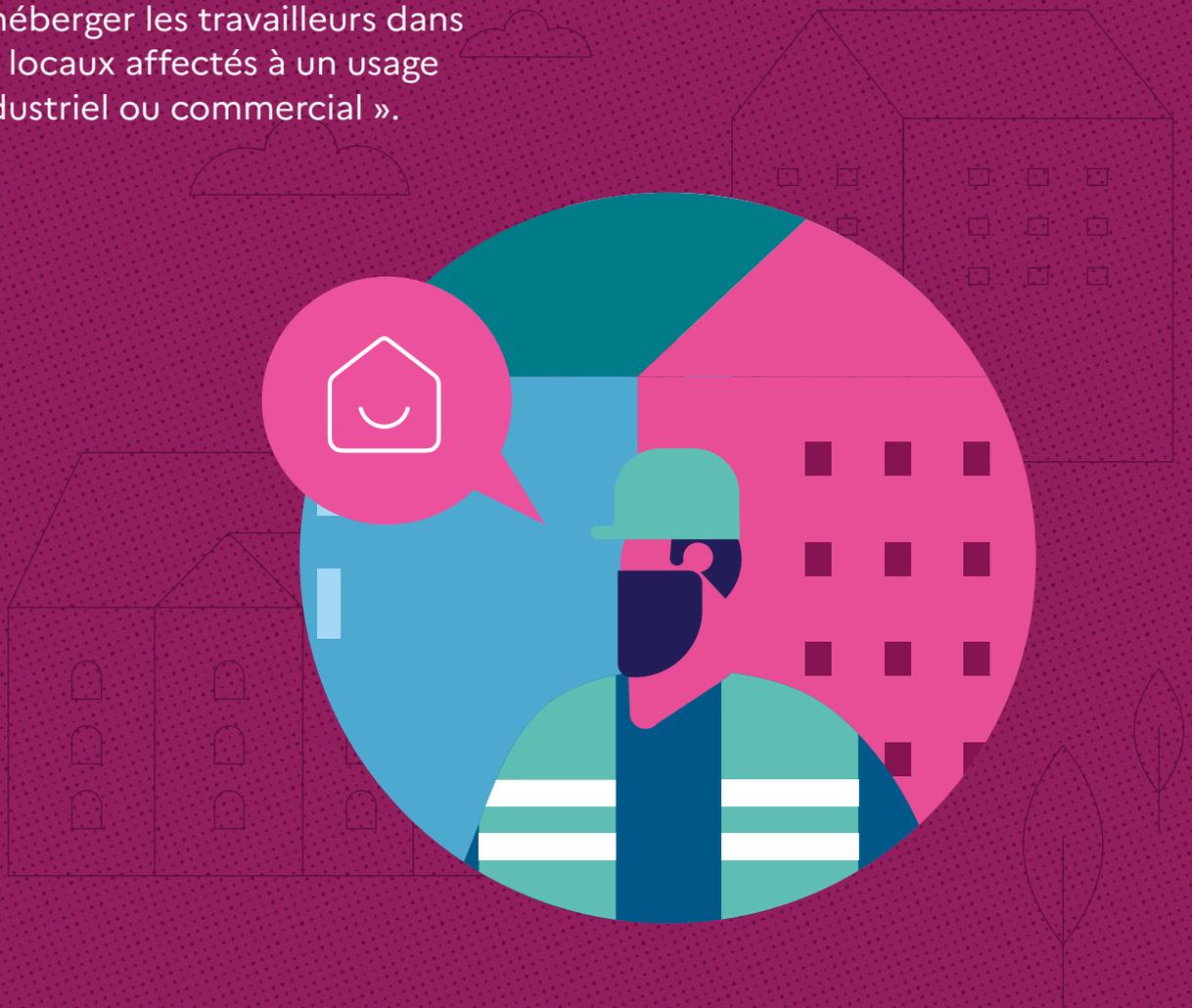
La déclaration de détachement ne se substitue à l'obligation de déclaration d'hébergement collectif prévue par la loi de 1973.

NB : Dans le cas de logement individuel, seule la déclaration de détachement mentionnera les indications sur l'hébergement. Aucune obligation de déclaration au sens de la loi de 1973 n'est obligatoire dans ce cas puisqu'il ne s'agit pas d'un hébergement collectif.



LES MODALITÉS ET CONDITIONS D'HÉBERGEMENT DES TRAVAILLEURS

L'article R. 4228-26 du code du travail dispose qu'« il est interdit d'héberger les travailleurs dans les locaux affectés à un usage industriel ou commercial ».



A Dispositions communes applicables aux locaux affectés à l'hébergement des travailleurs

Les obligations des articles [R. 4228-27 à R. 4228-37](#) du code du travail concernent les hébergements établis :

- Dans les **établissements** ;
- **En dehors des limites** de l'établissement ;
- **Sur les chantiers** du bâtiment et des travaux publics **ou à proximité**.

PRÉCISION

Ces règles ne sont applicables qu'à un employeur qui organise lui-même l'hébergement **individuel et collectif** des travailleurs.

SURFACE ET VOLUME HABITABLES

6 m² et 15 m³ par personne.
Sont exclues du calcul les parties du local d'une hauteur inférieure à 1,90 mètre.

AÉRATION

Le local est aéré de manière permanente.

OUVERTURES

Le local est équipé de fenêtres ou autres ouvrants de surface transparente **donnant directement sur l'extérieur** et munis d'un dispositif d'occultation.

FERMETURES

Le travailleur doit pouvoir clore le logement et y accéder librement.

TEMPÉRATURES

Le local doit permettre de maintenir la température intérieure à 18°C minimum, d'éviter les condensations ainsi que les températures excessives.

INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES

Elles doivent être conformes aux dispositions réglementaires prises en application de la quatrième partie du code du travail.

CHAMBRE ET LITERIE

Chaque couple dispose d'une chambre.
Chaque personne ou chaque couple dispose d'une propre literie avec un mobilier nécessaire, maintenus propres et en bon état.

DORTOIRS

Non mixte.
Au maximum six personnes par pièce.
La distance minimum entre chaque lit est de 80 cm.
Interdiction des lits superposés.

REVÊTEMENTS DE SOLS ET PAROIS

Ils doivent permettre un entretien efficace et doivent être refaits chaque fois que la propreté l'exige.

PROPRETÉ

Les locaux sont maintenus dans un état constant de propreté et d'hygiène.

LAVABOS

Des lavabos à eau potable et à température réglable ainsi que des serviettes et du savon sont mis à la disposition des travailleurs hébergés, à raison d'un lavabo pour trois personnes.

CABINETS D'AISANCE

Des cabinets d'aisance et des urinoirs sont installés **à proximité des pièces destinées à l'hébergement** dans les conditions déterminées par les articles R. 4228-11 et suivants :

Caractéristiques réglementaire des cabinets d'aisance :

- Pas de communication directe avec les locaux fermés dans lesquels les travailleurs sont appelés à séjourner ;
- Aménagés de manière à ne dégager aucune odeur ;
- Équipés de chasse d'eau et pourvu de papier hygiénique ;
- Aérés et confortablement chauffés ;
- Sols et parois en matériaux imperméables permettant un nettoyage efficace ;
- Nettoyage et désinfection au moins une fois par jour ;

→ Présence de porte pleine et munie d'un dispositif de fermeture intérieur (décondamnable de l'extérieur) ;

→ Évacuation des effluents conformément aux règles sanitaires.

**DOUCHES**

Des douches à température réglable sont installées à proximité des pièces destinées à l'hébergement, **dans des cabines individuelles**, à raison d'une cabine pour six personnes.

B

Spécificités liées au secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP)

Les employeurs du BTP ou les autres employeurs dont les travailleurs accomplissent les mêmes travaux doivent appliquer d'une part, les dispositions communes précitées, et d'autre part les dispositions spécifiques prévues aux articles **R. 4534-146 à R. 4534-151 du code du travail**.

En application de ces dispositions, les locaux affectés au logement doivent satisfaire aux conditions suivantes :

**DÉGAGEMENTS**

Respect des règles en matière de prévention des risques incendies et d'évacuation (*notamment présence de dégagements tels que portes, couloirs, circulations, escaliers, rampes, qui sont toujours libres et en nombre suffisant selon l'effectif*). Pour plus de précisions sur ce point, voir les articles R. 4227-1 à R. 4227-14 du code du travail.

**VOIE D'ACCÈS**

Elles sont entretenues de telle sorte qu'elles soient praticables.

**LOCALISATION**

Les locaux se situent en dehors du terrain mis à disposition par le maître d'ouvrage sauf s'ils répondent aux exigences prévues (dispositions communes + dispositions spécifiques).

**PRÉCISIONS**

→ Des logements mobiles tels que voitures ou remorques routières peuvent être utilisés si des mesures compensatrices sont mises en œuvre afin d'assurer aux travailleurs des conditions d'hébergement au moins équivalentes ;

→ Pour les travailleurs dits « déplacés » (c'est-à-dire ceux qui suivent le chantier), il faut également prendre en compte les dispositions des conventions collectives nationales qui les concerne ;

→ La consultation du CSE de l'entreprise appelée à intervenir sur un chantier est obligatoire. La consultation porte sur les installations prévues. (R. 4534-148 du code du travail).

**À NOTER**

Des dérogations à l'application des dispositions spécifiques peuvent être accordées par l'Inspection du Travail si l'application est rendue difficile par les conditions d'exploitation du chantier.

IV

INFRACTIONS ET SANCTIONS



A Conséquence du non-respect de l'obligation de déclaration de l'hébergement collectif

(article 4 de la loi n° 73-548 du 27 juin 1973)

Tout employeur qui omet de procéder à la déclaration d'hébergement collectif s'expose à une sanction pénale :

→ **une peine d'amende** de 300 à 6 000 € ;

Et/ou

→ **une peine d'emprisonnement** de deux mois à deux ans.

Cette peine peut être accompagnée de l'interdiction pour la personne condamnée de procéder, pendant une durée maximale de trois ans, à l'affectation d'un local dans les mêmes conditions.

À NOTER

Une déclaration incomplète, inexacte ou tardive entraîne la même sanction.

B Conséquence de la non-conformité de l'hébergement collectif

Le non-respect des dispositions communes applicables aux locaux affectés à l'hébergement des travailleurs (art. L. 4741-1 et L. 8115-1 5° du code du travail).

L'employeur s'expose à une amende délictuelle de 10 000 €. En cas de récidive, la peine encourue s'élève à 30 000 € d'amende et un an d'emprisonnement. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs de l'entreprise concernés.

Par ailleurs, le juge peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes des établissements de la personne condamnée, aux frais de celle-ci, et sa publication, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne.

Enfin, en cas de récidive, le juge peut prononcer contre l'auteur de l'infraction l'interdiction d'exercer, pendant une durée maximale de cinq ans, certaines fonctions

dans l'entreprise. Le fait de méconnaître cette interdiction est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 9 000 € (Article L. 4745-5 du code du travail).

En l'absence de poursuites pénales, l'employeur peut être sanctionné par un **avertissement** ou une **amende administrative**.

L'amende administrative encourue est de 4 000 € par travailleur concerné par le manquement. Cette amende sera de 8 000 € si la situation se réitère dans un délai de 2 ans.

EXEMPLE

Trois salariés sont logés dans une même pièce de 15m². Les cabinets d'aisance sont installés dans la même pièce et ne sont pas munis d'une chasse d'eau.

Plusieurs manquements sont présents :

Superficie par personne insuffisante (<6m²) :
15m² / 3 = 5m².

Trois salariés concernés par le manquement =
4 000 € * 3 = 12 000 €

Localisation des sanitaires non-conformes (com-
muniquent directement avec la pièce d'habitation)

Trois salariés concernés par le manquement =
4 000 € * 3 = 12 000 €

Caractéristiques des sanitaires non-conformes
(pas de chasse d'eau)

Trois salariés concernés par le manquement =
4 000 € * 3 = 12 000 €

**Au total, le montant de l'amende encourue est
de 36 000 €.**

Le non-respect des dispositions spéci- fiques au secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP)

L'employeur s'expose aux mêmes sanctions qu'au point
précédent.

C L'hébergement indigne

— LA NOTION D'HÉBERGEMENT INDIGNE

Un hébergement indigne présente des atteintes graves à la dignité des travailleurs, en raison, par exemple, de la vétusté des locaux, de son état d'insalubrité, de sa taille insuffisante générant une promiscuité incompatible avec le respect de l'intimité des personnes, des équipements inadaptés.

La caractérisation d'un mépris pour la personne humaine peut résulter de défaillances en matière de confort, de propreté, de salubrité, de protection ou d'intimité.

EXEMPLES

Le local insalubre, particulièrement sale, ne permet pas d'avoir une hygiène élémentaire ou présente des anomalies telles que son occupation est dangereuse (électricité défectueuse...).

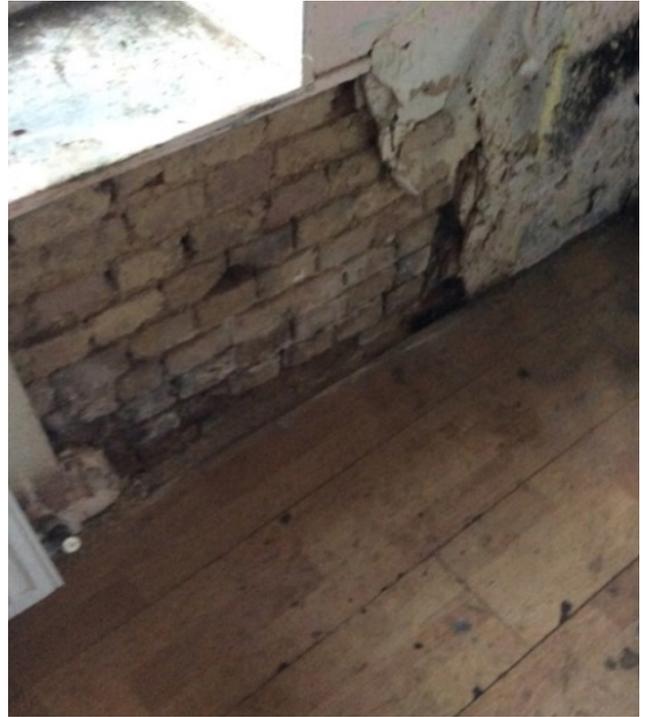
Local dans lequel il peut être constaté les déficiences suivantes :

- Absence d'électricité, de chauffage, d'eau courante ;
- Absence de sanitaires, de lavabos, de douches, de toilettes ;
- Espace de couchage réduit, absence de matelas

ou de sommier dignes de ce nom ;

- Utilisation des mêmes lits par des personnes différentes, parce que lits en nombre insuffisants ;
- Environnement de l'hébergement non viabilisé ;
- Absence de sécurité, de protection contre tous risques, d'issues de secours ;
- Consistance de l'hébergement : locaux vétustes, non isolés des intempéries, présence de moisissures sur les revêtements, infiltrations, fissures...

À titre d'exemple, et sans préjudice de constats de manquements moindres, quelques situations, parmi les plus criantes, constatées par les agents de contrôle de l'inspection du travail en région Grand Est :





☒ **L'article L. 225-14 du Code Pénal** dispose que « le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende. »

La vulnérabilité n'est pas définie dans les textes. La jurisprudence a dégagé une liste de facteurs suffisamment larges pour inclure une grande diversité de situations, telles que l'âge, la maladie, l'infirmité, la déficience physique ou psychique, l'état de grossesse, l'état de dépendance (économique, affective, psychologique), l'extranéité, les personnes qui ont été victimes des faits à leur arrivée sur le territoire français, les travailleurs en situation irrégulière au regard du séjour, la précarité de la situation économique ou sociale...



Par exemple :

— Insalubrité des lieux :

le non-respect des normes élémentaires, tels que défaut d'aération et d'ouverture, d'eau courante, de sanitaires, délabrement du mobilier, installations électriques dangereuses, etc. ;

— **Superficie insuffisante** par rapport au nombre de personnes y travaillant/ vivant ;

— **Conditions d'hébergement dégradées** : absence de chambre, de lit, de matelas, de couverture, de lieu d'hygiène, accès limité aux clés, insalubrité des lieux, etc.

Situation de vulnérabilité ou de dépendance :

- Âge ;
- Maladie ;
- Infirmité ;
- Déficience physique ou psychique ;
- État de grossesse ;
- Situation irrégulière sur le territoire français (Cass. Crim. 11 février 1998 n°96-84.997) ;
- Stagiaires ou apprentis ;
- Travailleurs hébergés sur leur lieu de travail ;
- Personnes vivant dans une grande précarité ;
- Bas niveau d'instruction (CA Lyon, 19 sept. 1990) ;
- Méconnaissance de la langue française (CA Paris, 13 mai 1996) ;
- Absence de qualification et situation difficile de l'emploi dans le secteur (Cass. crim. 4 mars 2003, n° 02-82.194).

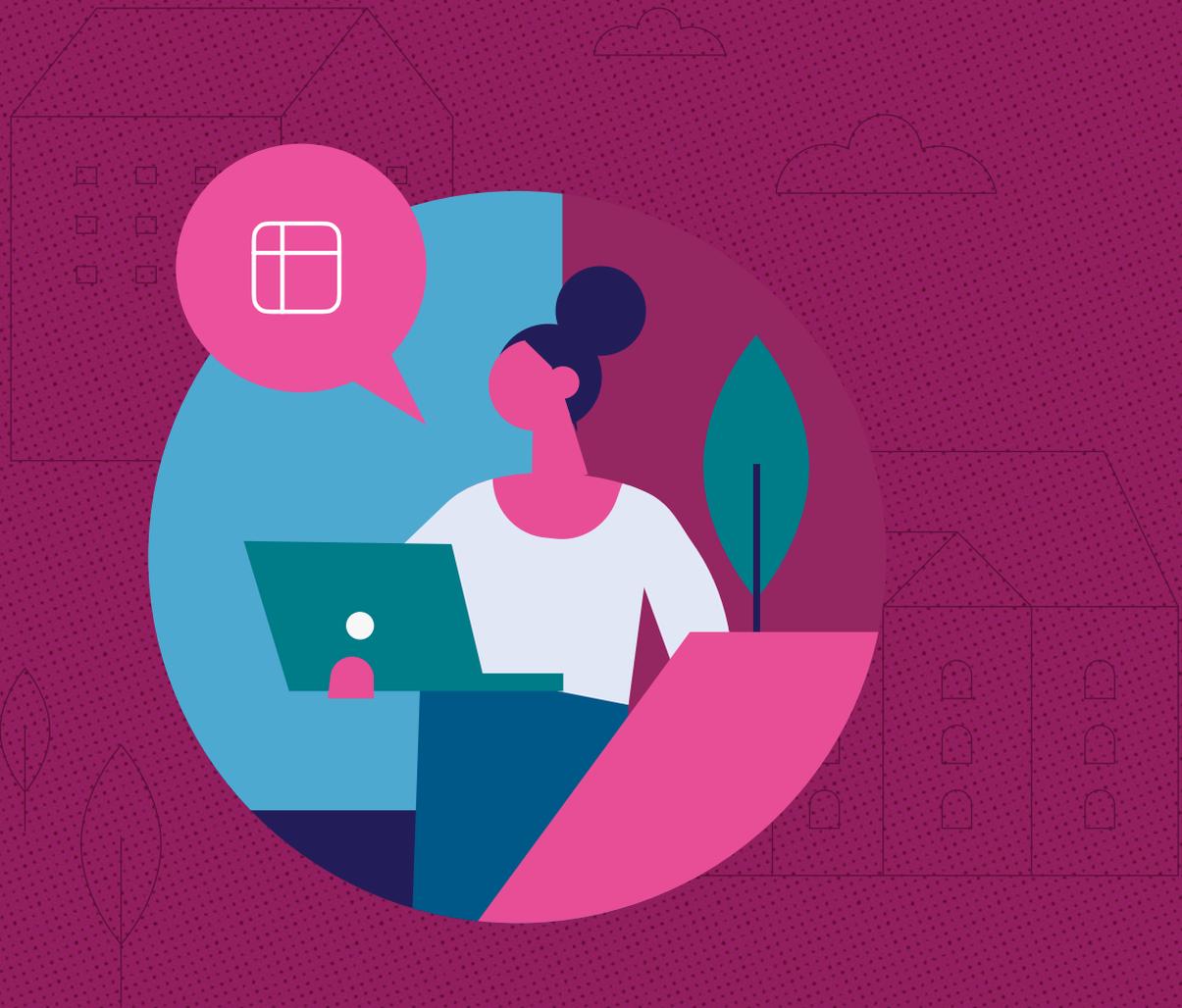
Ainsi, l'employeur qui soumettrait un travailleur vulnérable à des conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine s'expose à une peine de cinq ans d'emprisonnement et 150 000 € d'amende.

Si plusieurs personnes sont concernées, l'employeur s'expose à une peine plus lourde : 7 ans d'emprisonnement et 200 000 € d'amende (article L. 225-15 du Code Pénal).

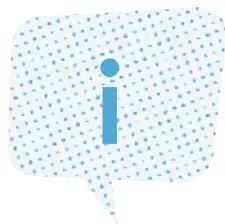
Par ailleurs, l'hébergement indigne dans le cadre d'une prestation de service internationale (salarié détaché) est susceptible de donner lieu à **suspension** de cette prestation (article L. 1263-4 du code du travail). Cette suspension est prononcée par la DREETS, sur rapport de l'inspecteur du travail.

V

SYNTHÈSE



SECTEUR D'ACTIVITÉ	CHAMP D'APPLICATION	DISPOSITIONS APPLICABLES	SANCTIONS
<p>Tout secteur (hors transport routier et agriculture)</p> <p><i>Obligations relatives modalités et conditions d'hébergement des travailleurs</i></p>	<p>Article L. 4111-1 C. Trav. :</p> <ul style="list-style-type: none"> → Employeur de droit privé → Établissements publics à caractère industriel et commercial → Établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé → Établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ainsi qu'aux groupements de coopération sanitaire de droit public mentionnés au 1° de l'article L. 6133-3 du code de la santé publique 	<p></p> <p>Articles R.4228-26 à 37 du C. Trav.</p>	<p>Sanction pénale :</p> <p>Article L. 4741-1 du C. Trav. → 10 000 € appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés</p> <p>Avertissement ou amende administrative :</p> <p>Article L. 8115-1 du C. Trav → 4000 € par travailleur concerné par le manquement</p>
<p>Bâtiments et travaux publics</p>	<p>Article R. 4534-1 C. Trav :</p> <p>Employeurs du bâtiment et des travaux publics, dont les travailleurs accomplissent, même à titre occasionnel, des travaux de terrassement, de construction, d'installation, de démolition, d'entretien, de réfection, de nettoyage, toutes opérations annexes et tous autres travaux prévus par le présent chapitre, portant sur des immeubles par nature ou par destination.</p>	<p></p> <p>Articles R.4228-26 à 37 du C. Trav.</p> <p>+</p> <p></p> <p>Articles R. 4534-146 à 151 C. Trav.</p>	<p>Sanction pénale :</p> <p>Article L. 4741-1 du C. Trav. → 10 000 € appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés</p> <p>Avertissement ou amende administrative :</p> <p>Article L. 8115-1 du C. Trav → 4000 € par travailleur concerné par le manquement</p>
<p>Tout secteur</p> <p><i>Obligations de déclaration</i></p>	<p>Article 1 de la loi n° 73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif :</p> <p>Toute personne physique ou toute personne morale privée affectant un local quelconque à l'hébergement, gratuit ou non, en vue d'une utilisation collective excédant le cadre familial.</p>	<p></p> <p>Article 1 et 2 de la loi n° 73-548 du 27 juin 1973</p> <p></p> <p>Articles 1 et 2 du décret n°75-59 du 20 janvier 1975</p>	<p>Sanction pénale :</p> <p>Article 4 de la loi n° 73-548 du 27 juin 1973 → peine d'amende de 300 à 6 000 € et peine d'emprisonnement de deux mois à deux ans, ou de l'une de ces deux peines seulement</p>



Pour en savoir plus,
rendez-vous sur :



grand-est.dreets.gouv.fr



Ce document a été conçu,
mis à jour et édité par :
La DREETS Grand Est

 **dreets**
grand-est.dreets.gouv.fr