



---

# **Recommandations du groupe d'experts concernant l'accomplissement du devoir de diligence dans le cadre de la responsabilité de l'entrepreneur contractant pour le non-respect des conditions minimales de salaire et de travail par les sous-traitants (art. 5 de la loi sur les travailleurs détachés)**

**24 mai 2022**

---

No de référence : SECO-621.163-3/3



## Table des matières

	<b>Aperçu.....</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Point de départ .....</b>	<b>5</b>
1.1	Formulation par la loi sur les travailleurs détachés de la responsabilité de l'entrepreneur contractant en cas de non-respect des conditions minimales de salaire et de travail par ses sous-traitants .....	5
1.1.1	Instruments pratiques pour accomplir le devoir de diligence .....	5
1.2	Besoin d'actualisation en ce qui concerne le devoir de diligence de l'entrepreneur contractant.....	5
<b>2</b>	<b>Nécessité d'intervenir en ce qui concerne la mise en oeuvre du devoir de diligence de l'entrepreneur contractant .....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Recommandations du groupe d'experts .....</b>	<b>6</b>
3.1	Recommandation 1: adaptation de l'Odét.....	6
3.2	Recommandation 2: interprétation des indications d'une atestation CCT .....	7
3.3	Recommandation 3: recours par l'entrepreneur contractant aux différents documents ou à leurs alternatives prévus par l'art. 8b, al. 1, let. b (déclaration ) et c. (attestation CCT) .....	8
3.3.1	Introduction.....	8
3.3.2	Sous-traitants dont le siège se situe en Suisse .....	9
3.3.3	Sous-traitants étrangers .....	10

## Aperçu

### a) Point de départ

Un groupe d'experts placé sous la direction du SECO et composé de représentants des partenaires sociaux, des associations de la construction et des cantons a discuté pendant l'automne 2021 du besoin d'adapter la **réglementation relative au devoir de diligence de l'entrepreneur contractant contenue dans l'ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse** (Odét) ([Responsabilité solidaire \(admin.ch\)](#)). Les partenaires sociaux en particulier ont fait valoir qu'il était nécessaire d'adapter l'acte dans une certaine mesure à l'évolution de la pratique.

### b) Modifications au 1<sup>er</sup> janvier 2023

Ces travaux ont abouti à des recommandations du groupe d'experts quant à la façon dont l'entrepreneur contractant peut s'acquitter de son devoir de diligence sur la base des évolutions actuelles de la pratique.

#### **Recommandation 1 : adaptation des exigences posées à une attestation CCT**

*Modification de l'art. 8b, al. 1, let. c et d, Odét*

À l'avenir, une attestation pourra non seulement indiquer que le résultat d'un contrôle est qu'« aucune infraction n'a été constatée » mais aussi si le sous-traitant a fait l'objet d'un contrôle du respect des conditions minimales de salaire et de travail selon l'art. 2, al. 1 de la loi sur les travailleurs détachés (LDét), si des infractions ont été constatées à cette occasion et si le sous-traitant a remédié à celles-ci. Pour les détails à ce sujet, se référer au **point 3.1**.

#### **Recommandation 2 : interprétation des indications d'une attestation CCT**

Sur la base des expériences faites dans la pratique, le groupe d'experts est d'avis qu'il peut formuler des recommandations sur la façon dont l'entrepreneur contractant peut interpréter les indications figurant sur l'attestation CCT dans le cadre de son devoir de diligence. Pour les détails, se référer au **point 3.2**.

#### **Recommandation 3 : recours aux différents documents ou à leurs alternatives (déclaration et attestation CCT) par l'entrepreneur contractant**

Si une CCT déclarée de force obligatoire est applicable à l'entreprise d'un sous-traitant dont le siège est en Suisse, il est recommandé à l'entrepreneur contractant d'exiger du sous-traitant une confirmation des organes d'exécution paritaires, c'est-à-dire une attestation CCT comme le prévoit l'art. 8b, al. 1, let. c, Odét.

Si cette confirmation fait apparaître qu'une preuve du **comportement du sous-traitant à l'heure actuelle** est nécessaire, il est recommandé d'exiger en outre du sous-traitant une déclaration au sens de l'art. 8b, al. 1, let. b, Odét. Pour les détails, se référer au **point 3.3**.

### c) Ce qui ne change pas

#### **Documents modèles**

Le site internet du SECO propose des **documents modèles** ([Documents modèles](#)) visant à montrer comment exposer le respect des conditions de salaire et de travail. Les recommandations du groupe d'experts ne changent rien aux documents modèles.

### **Mesures contractuelles et organisationnelles (art. 8c Odét)**

Des **mesures contractuelles et organisationnelles** sont à ajouter à l'apport d'une preuve par le sous-traitant ([Responsabilité solidaire \(admin.ch\)](#)). Rien ne change dans ces mesures.

## 1 Point de départ

### 1.1 La responsabilité de l'entrepreneur contractant dans la loi sur les travailleurs détachés en cas de non-respect des conditions minimales de salaire et de travail par les sous-traitants

Dans la branche de la construction, certains abus en lien avec le respect des conditions minimales de salaire et de travail lors de la réattribution de travaux dans le cadre de chaînes de sous-traitance ont amené le Parlement à renforcer, le 14 décembre 2012, la responsabilité de l'entrepreneur contractant prévue par la loi sur les travailleurs détachés<sup>1</sup> (LDét) pour le non-respect des conditions minimales de salaire et de travail par ses sous-traitants. L'entrepreneur contractant peut s'exonérer de sa responsabilité en prouvant qu'il a accompli son **devoir de diligence** dans la mesure commandée par les circonstances s'agissant du respect des conditions de travail et de salaire lors de chaque sous-traitance de travaux. Cette condition est notamment remplie s'il peut prouver de manière crédible que le sous-traitant respecte les conditions minimales de salaire et de travail.

Davantage d'informations sur la responsabilité et le devoir de diligence sont disponibles sur le [site internet du SECO](#).

L'ordonnance sur les travailleurs détachés<sup>2</sup> (Odét) règle la mise en œuvre du devoir de diligence dans la pratique en définissant de manière non exhaustive les exigences auxquelles le devoir de diligence doit répondre. Les dispositions sur le devoir de diligence de l'entrepreneur contractant contenues dans la LDét et dans l'Odét sont entrées en vigueur le 15 juillet 2013.

#### 1.1.1 Instruments utilisés dans la pratique pour accomplir le devoir de diligence

Un groupe d'experts a élaboré en 2013 des documents modèles pour la pratique visant à faciliter l'apport de la preuve du respect des conditions minimales de salaire et de travail. Le SECO publie ces documents sur son [site](#). Leur emploi n'est toutefois pas obligatoire. Les associations de branche et les entreprises peuvent utiliser leurs propres documents pour la déclaration concernant les conditions de salaire et de travail. L'Odét prévoit d'autres possibilités comme l'inscription dans un registre (art. 8b, al. 1, let. d, Odét) ou l'attestation d'une CP au sujet d'un contrôle (art. 8b, al. 1, let. c, Odét).

Dans l'intervalle, les partenaires sociaux et les associations d'entreprises ont développé des instruments permettant de faciliter l'exécution des CCT étendues et l'accomplissement du devoir de diligence. Ces instruments vont d'un système de badge pour le contrôle sur les chantiers à des plateformes électroniques contenant des informations sur l'assujettissement aux CCT et la conformité à celles-ci. Certains de ces instruments sont également utilisés dans le cadre du devoir de diligence et facilitent l'accomplissement des tâches des sous-traitants et des entrepreneurs contractants.

#### 1.2 Besoin d'actualisation du devoir de diligence de l'entrepreneur contractant

La motion Gutjahr 21.3846 (« Reconnaître légalement que les données contenues dans le système Siac constituent une preuve du respect par les sous-traitants des conditions de travail et de salaire ») déposée le 17 juin 2021, charge le Conseil fédéral d'adapter les bases légales<sup>3</sup> [sur la responsabilité de l'entrepreneur contractant dans la LDét] de sorte que les informations figurant sur l'attestation CCT et sur la plateforme SIAC soient reconnues comme une preuve suffisante pour les sous-traitants, indépendamment de l'existence d'un contrôle des livres de salaires.

<sup>1</sup> Art. 5 de la loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (RS 823.20)

<sup>2</sup> Art. 8a ss. de l'ordonnance sur les travailleurs détachés en Suisse (RS 823.201)

<sup>3</sup> Système d'information Alliance construction

Le groupe d'experts composé de représentants des partenaires sociaux, des associations du secteur de la construction et des cantons, qui avait été mis en place en 2013 pour élaborer les dispositions de l'ordonnance, a été de nouveau institué sous la direction du SECO à l'automne 2021, sur mandat du chef du Département de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFER), afin de vérifier l'accomplissement du devoir de diligence, vu les évolutions depuis l'introduction de la responsabilité solidaire et étant donné les pratiques actuelles. Dans le cadre des travaux du groupe d'experts, il s'est avéré qu'une certaine actualisation était nécessaire sur la base des expériences pratiques faites jusqu'à présent en matière d'accomplissement du devoir de diligence.

## **2 Nécessité d'intervenir en ce qui concerne la mise en œuvre du devoir de diligence de l'entrepreneur contractant**

Les partenaires sociaux ont en particulier fait état des problèmes et défis suivants rencontrés dans la pratique.

1. La formulation actuelle figurant à l'art. 8b, al. 1, let. c, Odét, à savoir « *selon laquelle elles ont contrôlé le respect des conditions de salaire et de travail par le sous-traitant et qu'elles n'ont pas constaté d'infraction* », ne correspond pas à la réalité. La plupart des contrôles font apparaître au moins de petites infractions. Ce qui est le plus important toutefois, c'est la gravité des infractions commises par le sous-traitant et le fait qu'il a ou non versé a posteriori la différence de salaire due. L'Odét ne tient actuellement pas compte de ces circonstances.
2. Possibilités indésirables de contournement en raison des alternatives prévues à l'art. 8b, al. 1, let. b (déclaration) et let c. (attestation CCT). La déclaration prévue à l'art. 8b, al. 1, let. b, est utilisée dans certains cas pour « masquer » une infraction relevée dans une attestation CCT, telle que l'entend la let. c. Une remarque s'impose ici : l'entrepreneur contractant devrait tenir compte, dans le cadre de son devoir de diligence, du résultat d'un contrôle effectué par l'organe d'exécution paritaire compétent.

Le groupe d'experts a discuté, lors de quatre séances, de solutions envisageables aux problèmes soulevés. La présente recommandation rassemble ces solutions. En outre, la définition des exigences posées au contenu d'une attestation CCT, qui figure à l'art. 8b Odét, est adaptée.

## **3 Recommandations du groupe d'experts**

### **3.1 Recommandation 1 : adaptation de l'Odét**

Les expériences rassemblées ont amené le groupe d'expert à la conclusion que la formulation actuelle figurant à l'art. 8b, al. 1, let. c et d, Odét, à savoir « *selon laquelle elles ont contrôlé le respect des conditions de salaire et de travail par le sous-traitant et qu'elles n'ont pas constaté d'infraction* » ne correspond tout au moins en partie pas à la réalité. La plupart des contrôles font apparaître au moins de petites infractions. De manière générale, les experts étaient unanimes sur l'idée que le plus important est la gravité des infractions commises par le sous-traitant et le fait qu'il a ou non versé a posteriori la différence de salaire due. L'Odét ne tenait jusqu'à présent pas compte de ces circonstances.

Dans ce contexte, il s'agit d'adapter l'art. 8b, al. 1, let. c et d, Odét conformément à la proposition du groupe d'experts. Le Conseil fédéral a adopté, le 23 novembre 2022, la modification de l'Odét, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Modification de l'Odét du 23 novembre 2022 :

*Art. 8b Respect des conditions minimales de salaire et de travail*

<sup>1</sup> L'entrepreneur contractant peut se faire présenter par le sous-traitant en particulier les documents suivants mettant en évidence que ce dernier respecte les conditions salariales minimales de salaire et de travail, conformément à l'art. 2, al. 1, de la loi:

c. une attestation des organes d'exécution paritaires des conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire, qui indique si le sous-traitant a été contrôlé et s'il respecte les conditions de salaire et de travail visées à l'art. 2, al. 1, de la loi.

d. la mention du sous-traitant dans un registre tenu par les employeurs et les travailleurs ou par une autorité, qui indique si le sous-traitant a été contrôlé et s'il respecte les conditions de salaire et de travail visées à l'art. 2, al. 1, de la loi.

*Explications relatives à l'adaptation :*

L'adaptation de l'Odét prend en compte le souhait formulé par le groupe d'experts en étendant, sous certaines conditions, la force probante d'une attestation émise par une commission paritaire (let. c) et de la mention dans un registre (let. d). À l'avenir, une attestation devra pouvoir indiquer non seulement qu'aucune infraction n'a été constatée lors d'un contrôle mais également si le sous-traitant a fait l'objet d'un contrôle portant sur le respect des conditions minimales de salaire et de travail conformément à l'art. 2, al. 1, LDét, si des infractions ont été constatées à cette occasion et si le sous-traitant a remédié à celles-ci ou si elles ne sont pas encore réglées au moment de l'émission de l'attestation. L'attestation de l'IG PBK<sup>4</sup> contient ces informations et les commissions paritaires qui emploient leurs propres attestations devraient les adapter aux exigences de la LDét.

La nouvelle formulation figurant à l'art. 8b Odét pose donc de nouvelles exigences au contenu de l'attestation et à l'inscription dans un registre en prévoyant que ces documents doivent contenir des **indications sur les contrôles effectués** et sur **la conformité du sous-traitant** en ce qui concerne les conditions minimales de salaire et de travail. **La nouvelle disposition ne fixe toutefois pas comment l'entrepreneur contractant doit interpréter dans le cas d'espèce les résultats apparaissant sur l'attestation.** Le devoir de diligence exige de lui qu'il effectue cette évaluation pour chaque sous-traitant sur la base des circonstances concrètes. C'est pourquoi la nouvelle formulation ne vise plus à fixer dans l'ordonnance à quelles conditions le sous-traitant doit être considéré comme digne de confiance. Le but est de prendre en compte la diversité des situations et les besoins dans la pratique en permettant qu'un sous-traitant qui a remédié à des infractions qu'il a commises soit considéré comme digne de confiance.

### **3.2 Recommandation 2 : interprétation des indications figurant sur l'attestation CCT**

De l'avis du groupe d'experts, les expériences rassemblées permettent de formuler certaines recommandations donnant un cadre pour l'interprétation des indications figurant sur l'attestation CCT. Les circonstances concrètes du cas d'espèce justifiant une autre démarche demeurent réservées.

*Recommandation quant à l'interprétation des résultats de contrôle figurant sur l'attestation CCT<sup>5</sup> dans le cadre du devoir de diligence de l'entrepreneur contractant*

<sup>4</sup> Communauté d'intérêt des commissions professionnelles paritaires

<sup>5</sup> En ce qui concerne la responsabilité solidaire, seules les infractions portant sur les conditions minimales de salaire et de travail (art. 5, al. 1, et art. 2, al. 1, LDét) sont pertinentes et non les obligations envers les partenaires sociaux résultant de l'extension d'une CCT.

Degré de gravité de l'infraction	Attestation CCT de l'IG PBK (libellé actuel)	Interprétation par l'entrepreneur contractant
Infraction mineure portant sur les conditions minimales de salaire et de travail visées à l'art. 2, al. 1, LDét, à laquelle l'employeur a remédié (en général par un paiement a posteriori)	« La conformité à la CCT a été démontrée »	Dans la mesure où aucun élément concret ne plaide en sens inverse, on peut partir du principe que le sous-traitant respecte les conditions minimales de salaire et de travail.
Infraction de gravité moyenne, à laquelle l'employeur a remédié (en général par un paiement a posteriori)	« La conformité à la CCT a été démontrée »	Dans la mesure où aucun élément concret ne plaide en sens inverse, on peut partir du principe que le sous-traitant respecte les conditions minimales de salaire et de travail.
Infraction grave, à laquelle l'employeur a remédié (en général par un paiement a posteriori)	« Aucune information sur des manquements actuels au respect de la CCT »	Il est recommandé de se procurer d'autres informations et justificatifs au sujet de la conformité à la CCT en plus de l'attestation CCT :  - exiger une déclaration selon l'art. 8b, al. 1, let. b, LDét.

S'agissant **d'infractions graves** du sous-traitant, auxquelles celui-ci a remédié d'après les indications figurant sur l'attestation CCT, ou **en l'absence de contrôle au cours des cinq dernières années**, il est recommandé à l'entrepreneur contractant d'exiger en outre une **déclaration du sous-traitant** conformément à l'art. 8b, al. 1, let. b, Odét. Pour les détails, se référer au chap. 3.3.2.

Il faut également prévoir une attestation CCT pour les **entreprises de détachement étrangères** en respectant le principe de l'égalité de traitement avec les entreprises nationales. Il incombe néanmoins aux CP compétentes de déterminer quelles conditions doivent être remplies pour l'établissement d'une attestation, notamment si les résultats des contrôles reposent sur la vérification d'un nombre suffisant de jours de travail.

### 3.3 Recommandation 3 : recours par l'entrepreneur contractant aux alternatives prévues par l'art. 8b, al. 1, let. b (déclaration) et c (attestation CCT)

#### 3.3.1 Introduction

La déclaration prévue à l'art. 8b, al. 1, let. b, est, d'après les constats établis par les partenaires sociaux, utilisée dans certains cas pour « masquer » une infraction relevée dans une attestation CCT, telle que l'entend la let. c. Il s'agit d'éviter le risque de tels contournements indésirables par des mesures appropriées (p. ex. au moyen d'une recommandation du groupe d'experts rendue opportunément publique).

L'art. 8b, al. 1, Odét indique, au moyen d'une liste non exhaustive de documents et instruments, comment l'entrepreneur contractant peut vérifier que le sous-traitant respecte les conditions minimales de travail et de salaire<sup>6</sup>. Il s'agit des documents suivants :

- déclaration du sous-traitant étranger (let. a),
- déclaration du sous-traitant national (let. b),
- confirmation d'une CP, dénommée attestation CCT (let. c),
- mention dans un registre (let. d).

<sup>6</sup> Pour les détails à ce sujet, se référer au rapport explicatif du SECO du 15 mai 2013 sur l'adaptation de l'Odét: [Responsabilité solidaire \(admin.ch\)](#)

Les possibilités indiquées dans l'Odét sont en principe équivalentes. Il revient à l'entrepreneur contractant de décider, sur la base des circonstances concrètes, quelles pièces justificatives ou quels documents il entend demander au sous-traitant pour s'assurer de la conformité de ce dernier à la CCT. L'entrepreneur contractant doit également être conscient que le résultat d'un contrôle effectué par un organe d'exécution compétent a en principe une autre valeur qu'une déclaration du sous-traitant, en particulier lorsque le contrôle n'est pas trop lointain.

Le Conseil fédéral a indiqué en 2013 dans l'Odét comment l'entrepreneur contractant peut remplir le devoir de diligence. Dans ce cadre, l'entrepreneur contractant doit décider sur la base des circonstances du cas d'espèce comment il entend remplir ce devoir de manière adéquate. Il convient de tenir compte de la nature de droit civil de la norme, qui laisse à l'entrepreneur contractant une marge de manœuvre quant à la façon dont il évalue le devoir de diligence requis à l'égard de chacun de ses sous-traitants

La formulation actuelle de l'Odét n'exclut toutefois pas qu'un **entrepreneur contractant exige plus d'une preuve dans certaines situations**. Il peut ainsi dans certains cas être approprié de demander, en sus de la déclaration prévue à l'art. 8b, al. 1, let. b, Odét et qui porte sur la conformité salariale actuelle, des justificatifs concernant le comportement du sous-traitant dans le passé. Des instruments aujourd'hui établis comme l'attestation CCT de l'IG PBK permettent d'obtenir un aperçu du comportement antérieur de l'entreprise en fonction des contrôles CCT qui ont été effectués. D'un autre côté, une déclaration actuelle peut fournir des indications sur la situation présente, en particulier dans les cas où l'émission de l'attestation CCT remonte à longtemps.

### 3.3.2 Sous-traitants dont le siège se situe en Suisse

Pour les raisons mentionnées ci-dessus, il peut dans certains cas être indiqué de demander plus d'un des documents prévus à l'art. 8b, al. 1, Odét. Cela permet d'éviter qu'un sous-traitant ne passe sous silence à l'égard de l'entrepreneur contractant un comportement fautif passé de sa part simplement en remettant la déclaration visée à l'art. 8b, al. 1, let. b, Odét. Dans ce but, il est recommandé à l'entrepreneur contractant de procéder ainsi :

**Si une CCT déclarée de force obligatoire est applicable à l'entreprise d'un sous-traitant dont le siège est en Suisse**, il est recommandé à l'entrepreneur contractant **d'exiger** du sous-traitant une **confirmation des organes d'exécution paritaires (une attestation CCT), comme le prévoit l'art. 8b, al. 1, let. c, Odét** ou une inscription dans un registre selon l'art. 8b, al. 1, let. d, ODét, s'il en existe une.

Si cette confirmation fait apparaître **qu'il est nécessaire d'apporter une preuve supplémentaire du comportement du sous-traitant à l'heure actuelle**, il est recommandé d'exiger en outre **du sous-traitant une déclaration telle que l'entend l'art. 8b, al. 1, let. b**. Une déclaration sur la situation actuelle peut notamment être indiquée dans les cas suivants :

- le sous-traitant présente une attestation CCT **émise** il y a plus d'un an ou
- indiquant **qu'aucun contrôle des livres de salaire** n'a été effectué au cours des cinq dernières années ou
- mentionnant **une infraction grave** à laquelle le sous-traitant a remédié par un paiement a posteriori.

**D'autres motifs** peuvent également, dans des cas individuels, requérir de demander une déclaration en complément. Un tableau au chap. 3.2 répertorie les degrés de gravité des infractions.

Les experts sont d'avis que la remise d'une déclaration par un sous-traitant ne peut compenser **l'existence d'une infraction à laquelle selon l'attestation CCT il n'a pas remédié**. Lorsque cette attestation CCT indique des infractions du sous-traitant portant sur les conditions minimales de salaire et de travail auxquelles il n'a pas remédié par un paiement a posteriori, il est recommandé à l'entrepreneur contractant d'apprécier individuellement cette

attestation eu égard aux circonstances du cas d'espèce. Il n'est pas possible de formuler de recommandation à l'entrepreneur contractant pour une telle situation car les raisons de ce non-paiement peuvent être très diverses. La marche à suivre variera par exemple si le sous-traitant conteste le résultat du contrôle ou qu'une procédure civile est en cours. Le sous-traitant peut ajouter une mention sur l'attestation CCT selon laquelle il conteste l'indication, s'il n'est pas d'accord avec le résultat du contrôle.

### 3.3.3 Sous-traitants étrangers

La même recommandation s'applique par analogie aux sous-traitants qui ne sont pas établis en Suisse, mais avec certaines restrictions. Lorsqu'une entreprise a son siège en Suisse, la CCT étendue applicable découle de l'activité principale qui confère son caractère propre à l'entreprise. S'agissant d'une entreprise étrangère qui fournit des services en Suisse, **l'assignation à une CCT dépend de l'activité exercée en Suisse dans le cas concret**. S'il y a plusieurs missions, des conditions minimales de salaire et de travail différentes découlant des différentes CCT étendues concernées peuvent s'appliquer selon le contenu du contrat d'entreprise. Comme cela a été mentionné précédemment au chap. 3.2, il revient aux CP de décider à partir de combien de contrôles ou de jours de contrôle pertinents elles peuvent établir une attestation CCT. Si une telle attestation repose sur des contrôles portant sur d'autres CCT étendues que celle qui s'applique à l'activité concrète exercée, elle fournit certes certaines indications sur la conformité du sous-traitant. De l'avis du groupe d'experts, **une attestation CCT doit toutefois être pertinente pour l'activité concernée**. Dans le cas contraire, en l'absence d'attestation CCT provenant de la même branche, il est recommandé de réclamer une **déclaration selon l'art. 8b, al. 1, let. a, ODét**, dont les indications se rapportent à la CCT applicable dans le cas précis.

Par ailleurs, la recommandation formulée au sujet des sous-traitants dont le siège se situe en Suisse s'applique par analogie : il est recommandé d'exiger, en sus de l'attestation, une déclaration selon l'art. 8b, al. 1, let. a, Odét lorsqu'aucun contrôle n'a encore été effectué ou que le nombre de jours contrôlés n'est pas suffisant, si une infraction grave a été constatée mais que le sous-traitant a ultérieurement remédié à cette dernière ou si l'attestation CCT a été émise il y a plus d'un an.