

LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULÉ EST L'AFFAIRE DE TOUS

Recourir au travail dissimulé consiste à prendre des risques.

Bien connaître la loi et respecter vos obligations sont les meilleurs moyens de vous en prémunir.

La lutte contre le travail dissimulé est une préoccupation constante des pouvoirs publics qui s'emploient à :

- protéger et défendre les intérêts des salariés,
- défendre les intérêts des professionnels qui subissent une concurrence déloyale,
- lutter contre la fraude fiscale et sociale.

■ Qu'est-ce que le travail dissimulé ?

Deux formes de travail dissimulé existent :

La dissimulation d'activité économique (art. L8221-3 du code du travail) : « est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou d'actes de commerces par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

- soit n'a pas demandé son immatriculation au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;
- soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur. Cette situation peut notamment résulter de la non-déclaration d'une partie de son chiffre d'affaires ou de ses revenus ou de la continuation d'activité après avoir été radié par les organismes de protection sociale en application de l'article L. 133-6-7-1 du code de la Sécurité sociale.

La dissimulation totale ou partielle d'emploi salarié (art. L8221-5) :

« est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

- 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 ;
- soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L.3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier 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 1^{er} de la troisième partie ;
- 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.

Cette infraction peut résulter de l'utilisation d'un faux statut (exemple : stagiaire en entreprise, auto-entrepreneur ou faux travailleur indépendant exerçant une véritable activité salariée).

■ Rappel des obligations des employeurs

Le registre unique du personnel (RUP) doit être tenu à jour sur place.

Les horaires de travail doivent être affichés.

Les contrats de travail à temps partiel doivent prévoir les plages horaires travaillées par jour travaillé.

En cas d'horaire non collectif : les horaires travaillés doivent être portés sur un document signé hebdomadairement par l'employeur et le salarié.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL



■ Quels sont les risques du travail dissimulé ?

Recourir au travail dissimulé entraîne des sanctions :

Sanctions pénales :

A l'encontre de la personne physique :

- 3 ans d'emprisonnement,
- amende de 45 000 euros.

Ces peines sont doublées en cas de récidive et majorées en cas d'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire.

A l'encontre de la personne morale :

- amende de 225 000 euros,
- dissolution et fermeture de l'établissement.

D'autres sanctions peuvent être prononcées, telles que la publication du jugement, la confiscation des outils de production et des stocks, l'interdiction de concourir à des marchés publics pendant 5 ans, et assorties de dommages et intérêts sur constitution de partie civile des organismes victimes de l'évasion des cotisations sociales.

Sanctions financières :

- rappel des cotisations, impôts et taxes dus, avec application de majorations et pénalités et sans bénéfice des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations,
- évaluation forfaitaire minimale de 6 Smic mensuels,
- annulation rétroactive des réductions et exonérations de cotisations appliquées.

Ces sanctions s'appliquent aux 5 années civiles qui précèdent la constatation de l'infraction et à l'année en cours.

- refus des aides à l'emploi ou à la formation professionnelle jusqu'à 5 ans.

Le salarié dissimulé dont le contrat est rompu peut prétendre à une indemnité minimale de 6 mois de salaire.

Autres risques encourus :

- résiliation d'un marché public en cours si une situation illégale est constatée,
- aucune garantie en cas de malfaçon des travaux réalisés,
- responsabilité en cas d'accident du travail.

Nouveau

- L'assuré qui exerce pendant son arrêt de travail une activité non-déclarée ayant donné lieu à rémunération est passible d'une sanction financière. De plus, en cas de manquement volontaire à ses obligations dans le cadre d'un arrêt de travail, il est tenu de restituer les indemnités journalières correspondantes (article 114 de la Loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2011).

- En cas de sinistre professionnel, les frais supportés par la branche AT-MP sont mis à la charge de l'employeur (article 93 de la Loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2011).

- La fermeture administrative

Lorsque l'autorité administrative a connaissance d'un procès-verbal relevant une infraction prévue aux points 1° à 4° de l'article L. 8211-1 du code du travail (travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre, emploi d'étranger sans titre de travail), elle peut, eu égard à la répétition et à la gravité des faits constatés et à la proportion de salariés concernés, ordonner par décision motivée la fermeture de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction, à titre provisoire et pour une durée ne pouvant excéder 3 mois. Elle en avise sans délai le procureur de la République. Cette décision de fermeture provisoire de l'établissement n'entraîne ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés de l'établissement ; elle est mise en œuvre dans les conditions précisées par les articles L. 8272-2 et R. 8272-7 à R. 8272-9 du code du travail.

Déclarez et simplifiez vos embauches sur

www.net-entreprises.fr