



Expertise-Comptable Secteur public
 Protection de la personne Foreign Desk **Audit Conseil**
Transaction services Family office Conseil Financier
Paie et gestion sociale Recrutement
 Commissariat aux comptes

LE TRAVAIL ILLÉGAL

La lutte contre le travail illégal est depuis plusieurs années, une priorité pour le Gouvernement. Sont constitutives de travail illégal, les infractions suivantes : le travail dissimulé, le prêt illicite de main-d'œuvre, le marchandage, l'emploi d'étranger sans titre de travail, le cumul irrégulier d'emplois, la fraude aux revenus de remplacement. Ces situations délictueuses sont passibles de lourdes sanctions.

Le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié

Est le fait pour l'employeur :

- De se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche.
- De se soustraire intentionnellement à la remise d'un bulletin de paie à chaque salarié ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli.
- De ne pas accomplir auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales les déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci.

Constitue également ce délit, l'utilisation de faux statuts : faux travailleurs indépendants, faux stagiaires, bénévoles...

Le travail dissimulé par dissimulation d'activité

Ce délit est constitué par la dissimulation intentionnelle d'une activité exercée à titre professionnel, dans un but lucratif et en violation des obligations commerciales, fiscales ou sociales (non immatriculation au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, absence de déclaration auprès de l'URSSAF et/ou auprès de l'administration fiscale...).

Les sanctions du travail dissimulé

Sanctions pénales : les personnes physiques peuvent être punies de trois ans d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

Des peines complémentaires peuvent également être prononcées : exclusion des marchés publics pour une durée de 5 ans au plus, confiscation des objets ayant servi directement ou indirectement à commettre l'infraction, affichage ou diffusion du jugement, interdiction d'exercer une activité professionnelle ou une fonction publique.

Sanctions administratives :

- Annulation éventuelle des réductions ou exonérations que l'employeur a pu appliquer, dans la limite de 5 ans.
- Réintégration des rémunérations versées ou dues dans l'assiette des cotisations. Ces rémunérations ne peuvent faire l'objet d'aucune mesure de réduction ou d'exonération de cotisations. Lorsque aucun élément ne permet de connaître la rémunération versée au salarié non déclaré, le redressement d'assiette peut être fait sur une base forfaitaire égale à 6 fois le SMIC mensuel en vigueur calculé sur la base de 151,67 h.
- L'administration peut refuser l'octroi d'aides à l'emploi ou à la formation professionnelle pendant une durée de 5 ans aux personnes ayant été verbalisées pour délit de travail dissimulé (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat unique d'insertion (CUI-CAE et CUI-CIE...)

Droit des salariés : lors de la rupture de la relation de travail, le salarié non déclaré a droit à une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire (sauf dispositions légales ou conventionnelles plus favorables). Cette indemnisation est due quel que soit le mode de rupture de la relation de travail. A l'exception de l'indemnité de licenciement, cette indemnité est cumulable avec toutes les autres indemnités liées à la rupture du contrat de travail (indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour irrégularité de procédure...).

LE POINT SUR... LE TRAVAIL ILLEGAL

L'obligation des cocontractants

Afin de prévenir le travail dissimulé, toute personne qui conclut un contrat portant sur un montant d'au moins 3000€ (ou des contrats successifs de moins de 3000€) doit vérifier lors de la conclusion du contrat et tous les six mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, que son cocontractant remplit ses obligations légales en matière de travail dissimulé.

L'entreprise doit se faire remettre de son cocontractant :

- L'attestation de fourniture de déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions sociales datant de moins de six mois (émanant de l'organisme chargé du recouvrement).

Le donneur d'ordre doit s'assurer de l'authenticité de cette attestation.

- Un extrait Kbis ou justificatif d'inscription au répertoire des métiers ou récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises lorsque l'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers n'est pas obligatoire ou ne peut être justifiée (société en cours d'immatriculation par exemple).
- L'habilitation à exercer une profession réglementée.
- Si le sous-traitant emploie des travailleurs étrangers, il communique la liste nominative des salariés étrangers employés en précisant pour chacun : sa date d'embauche, sa nationalité, le type et le numéro du titre valant autorisation de travail.

Le prêt illicite de main d'oeuvre

Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est strictement interdite, sauf si elle s'inscrit dans le cadre, notamment, de la réglementation du travail temporaire, du travail à temps partagé et du portage salarial.

Les employeurs contrevenants, à savoir l'entreprise utilisatrice et l'entreprise qui met à disposition le personnel, encourent des sanctions pénales (emprisonnement de 2 ans et amende de 30 000€).

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif est autorisé dans les conditions fixées par l'article L8241-2 du Code du travail.

L'emploi irrégulier de travailleurs étrangers

Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

L'employeur est également tenu de s'assurer auprès des administrations territorialement compétentes de l'existence du titre autorisant l'étranger à exercer une activité salariée en France, sauf si cet étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi.

Toute infraction à l'emploi d'un salarié étranger est passible de 5 ans d'emprisonnement et de 15 000€ d'amende. Ainsi que du versement à l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration) : d'une contribution spéciale au moins égale à 5 000 fois le minimum garanti (environ 17 200€) et d'une contribution forfaitaire représentative des frais de réa-cheminement de l'intéressé dans son pays d'origine.

Dès que l'employeur a connaissance de la situation irrégulière du salarié, il doit procéder à la rupture de son contrat de travail. Dans ce cas, l'étranger employé irrégulièrement aura droit à une indemnité forfaitaire égale à trois mois de salaire, sauf application de régimes plus favorables.

Les sanctions pour le donneur d'ouvrage

Toute personne qui ne procède pas aux vérifications exigées engage sa responsabilité. Il est tenu solidairement avec le sous-traitant :

- Au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires dus au Trésor et aux organismes de protection sociale.
- Au paiement des rémunérations et charges dues au titre de l'emploi de travailleurs clandestins.
- Le cas échéant, au remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques reçues.