



LE SITE NATIONAL

www.urssaf.fr

LES SITES LOCAUX

www.dignelesbains.urssaf.fr

www.gap.urssaf.fr

www.nice.urssaf.fr

www.marseille.urssaf.fr

www.corse.urssaf.fr

www.toulon.urssaf.fr

www.avignon.urssaf.fr

52M/0820

52T/0823

JUIN 2008

LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULE 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 :

1 la dissimulation d'activité :

Il y a dissimulation d'activité lorsqu'une personne physique ou morale exerce une activité à but lucratif et se soustrait intentionnellement à ses obligations par :

- absence d'immatriculation au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés lorsque celle-ci est obligatoire (ou poursuite d'activité après refus d'immatriculation ou après radiation),
- absence de déclarations sociales ou fiscales obligatoires,
- déclarations frauduleuses.

2 la dissimulation totale ou partielle d'emploi salarié :

Il y a dissimulation d'emploi salarié en cas :

- d'absence de Déclaration Unique d'Embauche (DUE) à l'Urssaf préalablement à tout emploi,
- de non remise d'un bulletin de salaire ou d'établissement d'un bulletin de salaire ne comportant pas le nombre d'heures réellement effectuées.
- d'utilisation d'un faux statut (exemple : stagiaire en entreprise exerçant une véritable activité salariée).

Documents sur la "durée de travail" à présenter en cas de contrôle

Dans le cadre des opérations de contrôle, un certain nombre de documents relatifs à la durée du travail devront être présentés par les employeurs de salariés aux agents vérificateurs (documents tenus sur place et à disposition immédiate).

1 En cas d'horaires non collectifs :

- un document nominatif (un par salarié) d'enregistrement des heures de début et de fin de chaque plage de travail (y compris pause et repos quotidien) en vertu de l'article D. 212-21 du Code du Travail,
- un document récapitulatif hebdomadaire établissant le nombre d'heures effectuées dans la semaine (document émargé par le salarié),
- le registre des repos hebdomadaires, en application de l'article 21 de la convention collective de l'hôtellerie.

2 Les contrats de travail des salariés à temps partiel devront être présentés à tout contrôle et devront préciser la répartition des heures sur les plages de travail.

3 L'affichage :

En application de l'article L. 620-2 du Code du Travail, les chefs d'établissement doivent afficher les heures de début et de fin du travail, ainsi que les heures et les durées des repos. Les heures effectuées en dehors des horaires de base seront enregistrées sur le document nominatif ci-dessus évoqué au paragraphe 1, 1^{er} alinéa.

Lors de ces vérifications, les agents de contrôle porteront tout particulièrement leur attention sur d'éventuelles dissimulations d'heures.

■ 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.

Vous encourez des **sanctions financières** si vous faites appel à une entreprise qui ne déclare pas son personnel. Une solidarité financière s'exerce pour tout contrat d'un montant au moins égal à 3 000 euros.

■ Les précautions à prendre

Dans tous les cas, vous devez demander les deux documents suivants :

- attestation de déclarations sociales de moins de six mois émanant de l'Urssaf,
- attestation sur l'honneur de dépôt de l'ensemble des déclarations fiscales obligatoires, à la date de l'attestation.

Vous faites appel à une entreprise, un artisan, un commerçant ou à une personne appartenant à une profession réglementée, faites-vous remettre l'un des documents suivants :

- extrait d'inscription au Registre du Commerce et des Sociétés,
- carte justifiant l'inscription au Répertoire des Métiers,
- devis, document publicitaire ou professionnel comportant le nom ou la raison sociale, l'adresse et le numéro de registre de commerce ou du répertoire des métiers, les références au tableau de l'ordre professionnel ou de l'agrément délivré par l'autorité compétente,
- récépissé de dépôt de déclaration auprès du Centre de Formalités des Entreprises si l'activité est exercée depuis moins d'un an.

Si le professionnel est employeur, demandez une attestation sur l'honneur certifiant que le travail est effectué par des salariés employés et déclarés régulièrement.

Déclarez et simplifiez vos embauches par Internet

Vous employez du personnel salarié, procédez aux déclarations préalables à l'embauche sur :

www.due.fr