



Le point sur



L'entreprise face au travail dissimulé

Édition 2013



LCTI

Lutte contre le travail illégal

Travail dissimulé, prêt illicite de main d'œuvre, marchandage, emploi d'étrangers sans titre de travail, cumul irrégulier d'emplois, fraude à l'assurance chômage sont autant de formes différentes de travail illégal.

Priorité gouvernementale, la lutte contre le travail illégal s'est traduite par une intensification des contrôles menés par les services de l'État et les organismes de protection sociale.

En favorisant, notamment, l'évasion sociale, ces fraudes portent atteinte à notre système de protection sociale et créent des distorsions de concurrence entre les entreprises. Dans la volonté de préserver notre modèle social, que des salariés soient privés de leurs droits et que les acquis et le financement de la protection sociale puissent être dégradés par une aggravation des déséquilibres des comptes sociaux, ne peut être accepté.

Que certains entrepreneurs ne déclarent pas leur personnel, leur activité ou leurs revenus ne peut être toléré.

Ce guide répond aux principales questions que vous vous posez en matière de travail dissimulé.

Il a pour vocation de sensibiliser aux risques du travail illégal les employeurs, travailleurs indépendants et plus largement toute personne qui souhaite créer son entreprise.



Sommaire
du guide

La dissimulation d'activité économique.....	05
> Vous créez votre entreprise : ce qu'il faut savoir...	
Votre immatriculation à un registre professionnel	06
Vos déclarations sociales.....	06
La dissimulation d'emploi salarié	07
> Vous êtes employeur : ce qu'il faut savoir...	
La formalité de DPAE.....	08
La remise du bulletin de paie	08
La transmission des déclarations périodiques	09
ZOOM : les organisateurs de spectacle occasionnel	10
> Soyez vigilant : employez votre salarié sous le bon statut	
Le bénévolat.....	11
L'entraide familiale	12
Les stagiaires	12
Les travailleurs indépendants	13
Le recours à la sous-traitance	14
> Vous êtes donneur d'ordre, vous avez recours à un sous-traitant	
Vos obligations.....	14
ZOOM : les obligations des entreprises étrangères intervenant en France....	16
Les sanctions du travail dissimulé.....	19

Qu'est-ce que le travail illégal ?

Qu'est-ce que le travail dissimulé ?

Le travail illégal concerne 6 infractions : le travail dissimulé, le prêt illicite de main d'œuvre, le marchandage, l'emploi d'étrangers sans titre, le cumul irrégulier d'emplois et la fraude à l'assurance chômage.

Le travail dissimulé n'est donc qu'une composante du travail illégal. Les inspecteurs de l'Urssaf sont chargés de rechercher et de constater l'infraction de travail dissimulé. Ils ne sont pas compétents pour verbaliser les autres infractions de travail illégal. En revanche, ils échangent régulièrement avec les autres corps de contrôle habilités (inspecteurs du travail, des impôts, agents habilités de Pôle emploi...).

Le délit de travail dissimulé recouvre :

- > la dissimulation totale ou partielle d'activité,
- > la dissimulation totale ou partielle d'emploi salarié.



Dissimulation d'activité

VOUS CRÉEZ VOTRE ENTREPRISE

... ce qu'il faut savoir pour ne pas risquer de vous trouver en situation de dissimulation d'activité.

La dissimulation totale ou partielle d'une activité économique consiste à exercer une activité professionnelle en omettant volontairement d'effectuer certaines formalités déclaratives obligatoires :

- soit l'immatriculation de votre entreprise auprès du Registre du Commerce et des Sociétés (RCS), du Répertoire des Métiers (RM) ou du Registre des entreprises.
- soit la fourniture des déclarations sociales ou fiscales prévues par les dispositions légales.

Constituent également l'infraction :

- la poursuite d'activité à la suite d'une liquidation judiciaire, ou après un refus d'immatriculation, ou encore après la radiation d'un registre professionnel,
- l'absence d'immatriculation d'un établissement secondaire,
- l'exercice d'une activité différente de celle pour laquelle vous êtes immatriculé.

Quelles activités sont visées par le champ d'application ?

- toutes les activités relevant des secteurs économiques de l'industrie et des services,
- les activités de commerce et de vente,
- toutes les activités lucratives qu'elles soient exercées par des travailleurs indépendants, des professions libérales, des sociétés ou toute autre personne morale.

Votre immatriculation à un registre professionnel

Si vous êtes commerçant, personne physique, votre demande d'immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) doit être effectuée, au plus tard dans le délai de 15 jours à compter du début de votre activité. En revanche, pour les personnes morales, cette inscription doit être réalisée dès l'accomplissement des formalités constitutives de la société.

(+) Pour les établissements secondaires : l'immatriculation doit intervenir au plus tard 1 mois après l'ouverture.

Si vous exercez une activité artisanale à titre principal ou secondaire relevant du Répertoire des Métiers (RM) ou du Registre des entreprises, votre demande d'immatriculation doit être adressée à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat avant le début de votre activité. Un récépissé de cette demande vous est délivré.

Vos déclarations sociales

L'absence de transmission des déclarations sociales obligatoires constitue un délit de travail dissimulé.

Sont principalement concernées les déclarations d'existence de l'activité économique. Mais sont également visées les déclarations de revenus professionnels, de chiffre d'affaires pour les auto-entrepreneurs et ce, même si les revenus sont nuls.

(+) La minoration intentionnelle des déclarations sociales constitue également un délit de dissimulation d'activité.


Dissimulation d'emploi salarié

VOUS ÊTES EMPLOYEUR

... ce qu'il faut savoir pour ne pas risquer de vous trouver en situation de dissimulation de salarié.

Pour vous qui employez du personnel, la dissimulation totale ou partielle d'un emploi salarié consiste à ne pas déclarer les personnes travaillant pour votre compte, en omettant volontairement :

- > soit de transmettre leurs Déclarations préalables à l'embauche (DPAE),
- > soit de leur remettre leurs bulletins de salaire (ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli),
- > soit de produire les déclarations périodiques obligatoires relatives aux cotisations sociales auprès de l'Urssaf.

 La qualification de l'infraction ne dépend ni du nombre de salariés concernés par la fraude, ni de la durée de leur emploi.

Quelles activités sont visées par le champ d'application :

Toutes les activités quelle qu'en soit la nature, pour lesquelles vous employez du personnel salarié.

Sont cependant exclus les travaux d'urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents ou organiser les mesures de sauvetage.



La formalité de DPAE

L'inobservation intentionnelle de la formalité de DPAE (Déclaration préalable à l'embauche) constitue un délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

La DPAE doit être réalisée au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard avant l'entrée en fonction du salarié.

Quels sont les éléments à renseigner sur la DPAE ?

- > la **dénomination sociale de votre entreprise, nom et prénom de l'employeur,**
- > le **code Naf (APE),**
- > le **Siret et l'adresse de l'établissement,**
- > l'**identité et la nationalité de votre salarié, la date et l'heure d'embauche.**



En cas de contrôle, une imprécision sur l'heure d'embauche peut vous être préjudiciable.

Si vous effectuez votre DPAE sur www.due.fr, vous obtenez simultanément un accusé de réception. Vous devez fournir à votre salarié une copie de sa DPAE.

La remise du bulletin de paie

Que vous soyez personne morale ou particulier, vous devez obligatoirement remettre un bulletin de paie à votre salarié (sauf si vous utilisez les titres emploi : Cesu, Tese, Tef, Cea, ...), une fois par mois, à l'occasion de la paie. La **périodicité mensuelle** doit être strictement respectée (sauf pour certaines catégories particulières).

Le bulletin de paie a une triple finalité :

- > servir de pièce justificative du versement de la rémunération à votre salarié,
- > permettre à votre salarié de s'assurer que chaque élément de sa rémunération (en positif ou en négatif) est justement mentionné et calculé,
- > permettre aux organismes de Sécurité sociale de s'assurer du montant exact de l'assiette des cotisations sociales et des différentes cotisations calculées ou retenues opérées.

Le **défaut délibéré de remise du bulletin de paie ou la minoration du nombre d'heures de travail** constitue l'élément matériel de l'infraction de dissimulation d'emploi salarié.

La transmission des déclarations périodiques

Le fait de se soustraire intentionnellement aux déclarations obligatoires relatives aux salaires ou aux cotisations sociales auprès des organismes de recouvrement constitue un délit de travail dissimulé.

Quelques exemples : les Bordereaux Récapitulatifs de Cotisations mensuels ou trimestriels (BRC), les Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS), le Tableau Récapitulatif (TR), les Déclarations Unifiées de Cotisations Sociales (DUCS), ...

Bon à savoir :

Vous devez être en mesure de présenter, lors des contrôles, **un registre du personnel à jour**. L'obligation de tenue du registre unique du personnel s'impose **au niveau de l'établissement**. Ce document doit être détenu sur le lieu de l'activité et non par votre comptable ou dans un autre lieu.

Il s'agit d'un document comportant des mentions obligatoires portées par ordre chronologique **dès l'embauche** de chaque salarié :

- > **Nom et prénom, sexe, date de naissance, nationalité, emploi, qualification,**
- > **Date d'entrée et de sortie de l'établissement.**

Seule exception à cette obligation : les associations ayant recours au Chèque emploi associatif et les particuliers.



Zoom sur...

LES ORGANISATEURS DE SPECTACLE OCCASIONNEL ET L'EMPLOI D'ARTISTE

Si vous faites appel à un artiste spectacle moyennant rémunération, vous devenez alors employeur de cette personne. À ce titre, vous devez supporter les cotisations et contributions sociales, qu'elles dépendent du Guso ou de l'Urssaf selon la nature de votre structure, occasionnelle ou permanente, déclarée en tant qu'entreprise de spectacle.

Les organisateurs de spectacle occasionnel

Si vous êtes une personne physique, une association, un office de tourisme, un comité d'entreprise... et que vous n'avez pas pour activité principale l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles, vous pouvez exercer accessoirement (6 représentations par an maximum) l'activité d'entrepreneur de spectacles sans être titulaire d'une licence (les représentations doivent toutefois faire l'objet d'une déclaration préalable au Préfet).

L'ensemble des démarches liées à l'embauche et à l'emploi sous contrat à durée déterminée d'artistes du spectacle et au versement des cotisations et contributions sociales correspondantes, se fait **auprès d'un organisme unique : le Guso.**



www.guso.fr

0810 863 342 n° Azur (prix d'un appel local)



SOYEZ VIGILANT :

... employez votre salarié sous le bon statut

Le recours volontaire à la pratique des faux statuts (faux bénévole, faux stagiaire, fausse entraide familiale, faux travailleur indépendant...) constitue un délit de travail dissimulé.

Le bénévolat



Est considéré comme bénévole celui qui apporte un concours non sollicité, spontané et désintéressé, et exerce son activité au profit d'une association humanitaire, caritative ou d'œuvre sociale, éducative, culturelle, sans but lucratif.

L'aide fournie par un bénévole doit demeurer sans contrepartie financière susceptible de constituer une ressource pour subvenir à ses besoins vitaux, et sans lien de subordination juridique de nature salariale.

Dans le cas contraire, le caractère bénévole de l'activité peut être remis en cause : l'emploi d'un faux bénévole est constitutif d'un délit de dissimulation d'emploi salarié. Vous risquez une condamnation pénale, des sanctions civiles et un important redressement de cotisations et contributions sociales.

(+) Pour une société commerciale, le bénévolat, de par sa finalité non lucrative, ne peut constituer le moyen de pourvoir des postes nécessaires à la réalisation de l'objet social.

L'entraide familiale



C'est une aide ou une assistance apportée dans le cadre familial de manière très occasionnelle et spontanée, en dehors de toute rémunération et de tout lien de subordination.

En aucun cas, le poste occupé ne doit être indispensable au fonctionnement normal de l'entreprise.

Comme pour le faux bénévolat, la fausse entraide familiale peut conduire à une verbalisation pour travail dissimulé.

Les stagiaires



Le stagiaire est une personne qui se trouve temporairement dans une entreprise d'accueil :

- > pour un **objectif pédagogique,**
- > **sans devoir consacrer exclusivement** son temps de présence à accomplir des tâches professionnelles utiles et profitables à l'entreprise d'accueil,
- > **sans occuper un poste de travail ou être intégré au fonctionnement de l'entreprise** et sans être astreint au respect de directives ou d'instructions d'un service organisé, si ces dispositions ne sont pas prévues dans sa convention de stage.

Si vous déclarez qu'une personne effectue un stage dans votre entreprise alors qu'en réalité elle travaille comme un salarié, vous serez alors considéré comme son employeur, avec toutes les conséquences pénales, civiles et administratives qui en découlent.

Les travailleurs indépendants



Est travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat le liant à son donneur d'ordre (un donneur d'ordre est une personne morale ou physique qui a recours aux services de travailleurs indépendants). Il ne doit exister aucun lien de subordination entre le travailleur indépendant (ou l'auto-entrepreneur) et la personne qui bénéficie de ses services.

A contrario, celui qui travaille moyennant rémunération sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, de contrôler l'exécution de son activité et de sanctionner ses manquements, doit être considéré comme salarié de celui-ci.

Lorsqu'il est établi qu'un faux travailleur indépendant (ou un faux auto-entrepreneur) doit être requalifié en salarié, le donneur d'ordre qui a eu recours à ce dernier, est considéré comme l'employeur de ce salarié dissimulé.

Si vous employez un faux travailleur indépendant, vous vous exposez à toutes les sanctions prévues dans le cadre d'une dissimulation d'emploi salarié. De plus, lorsque vous aurez fait l'objet d'une condamnation pénale pour travail dissimulé, vous serez tenu au paiement des cotisations et contributions sociales au titre de la période pour laquelle la dissimulation d'emploi salarié a été établie.

Le recours à la sous-traitance

VOUS ÊTES DONNEUR D'ORDRE

... vous avez recours à un sous-traitant

Pour tout contrat d'un montant minimum de 3 000 € (montant global de la prestation même si celle-ci fait l'objet de plusieurs paiements ou facturations), vous êtes tenu de vérifier, lors de sa conclusion, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution, que votre sous-traitant s'acquitte bien de ses obligations de déclaration et de paiement des cotisations.

À CET EFFET, VOUS DEVEZ EXIGER :

- > un document attestant de l'**immatriculation** de votre sous-traitant,
- > une **attestation de vigilance**, délivrée par l'Urssaf, qui mentionne le nombre de salariés et le total des rémunérations que votre sous-traitant a déclaré lors de sa dernière échéance. Ce document atteste également de son respect des obligations de déclaration et de paiement des charges sociales.



Vous devez vous assurer, en tant que donneur d'ordre, de la validité des attestations que votre sous-traitant vous fournit.

Sur la page d'accueil du site www.urssaf.fr vous devez saisir le **numéro de sécurité** mentionné sur l'attestation afin de vérifier l'**authenticité du document**.

À défaut de procéder à ces vérifications vous serez poursuivi et condamné solidairement à régler les cotisations de Sécurité sociale de votre sous-traitant, si celui-ci a eu recours au travail dissimulé.



La solidarité financière du dirigeant

Si vous exercez, en droit ou en fait, la direction d'une société ayant été verbalisée pour travail dissimulé et si vous êtes à l'origine de manœuvres frauduleuses ou de l'inobservation grave et répétée des obligations sociales, le tribunal de grande instance pourra vous déclarer personnellement responsable des cotisations éludées.

Même si vous contestez cette décision, l'Urssaf sera amenée à prendre des mesures conservatoires en vue de préserver sa créance.

La solidarité financière des entreprises étrangères

Comme pour un cocontractant français, le bénéficiaire de la prestation doit remplir son obligation de vigilance et procéder aux vérifications prévues par le code du travail en matière de cocontractants. Son sous-traitant étranger doit notamment attester être à jour du paiement de ses cotisations auprès de l'organisme dont il relève.

Bon à savoir :

La responsabilité du donneur d'ordre

Si, en tant que donneur d'ordre, vous n'accomplissez pas vos obligations en matière de vigilance et/ou de diligence, l'Urssaf annulera toutes les exonérations et réductions de cotisations applicables à vos salariés sur toute la période où le délit de travail dissimulé de votre sous-traitant aura été constaté.

Il existe deux types d'obligations :

- > l'obligation de vigilance (art L. 8222-1 du code du travail) : le donneur d'ordre s'assure que son cocontractant est à jour de ses obligations sociales de fourniture et de paiement des cotisations de Sécurité sociale, et que l'attestation remise à cet effet est authentique et en cours de validité,
- > l'obligation de diligence (art L. 8222-5 du code du travail) : le donneur d'ordre, informé de l'intervention d'un sous-traitant en situation irrégulière, enjoint aussitôt à son cocontractant de faire cesser sans délai cette situation.

L'annulation des réductions et des exonérations s'exerce dans les mêmes conditions que celles applicables aux employeurs ayant eux-mêmes directement recouru au travail dissimulé.



Zoom sur...

LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES ÉTRANGÈRES INTERVENANT EN FRANCE

La législation de Sécurité sociale applicable est celle du territoire sur lequel s'exerce l'activité professionnelle. C'est le principe de territorialité.

Ce principe s'applique quels que soient :

- La nationalité du travailleur et son lieu de résidence
- La nationalité de l'employeur et le lieu où il est implanté

(+) BON À SAVOIR

Le fait que l'activité soit régulière ou occasionnelle, ou encore que la rémunération soit versée dans un autre État que celui du lieu de travail ne fait pas obstacle au principe de territorialité.

Les conventions internationales peuvent déroger à ce principe notamment par le biais du **détachement.**

En matière de droit de la Sécurité sociale, on entend par détachement le fait de maintenir au régime de protection sociale du pays habituel d'emploi un travailleur qui va, durant un temps déterminé, exercer son activité professionnelle sur le territoire d'un autre pays.

Les conditions du détachement opéré à partir d'États membres de l'Union à destination de la France :

- le salarié doit conserver un lien organique avec l'entreprise qui le détache,
- le salarié ne peut être détaché pour remplacer une personne parvenue au terme de son détachement,
- le salarié doit résider dans l'un des états visés par le Règlement Communautaire,

- le détachement en cascade est prohibé : l'entreprise d'accueil ne peut mettre le travailleur à la disposition des entreprises implantées sur le territoire de l'État où elle est installée. Les salariés doivent être les résidents de l'État qui a procédé au détachement,
- l'entreprise doit exercer une activité économique substantielle et employer habituellement du personnel dans l'État où elle est établie,
- la durée prévisible du détachement n'excède pas 24 mois. Si dès le départ la durée du détachement excède 24 mois, un accord particulier est nécessaire.

Quelles formalités pour l'employeur ?

Vous êtes une entreprise étrangère, de l'union européenne ou non, qui intervient temporairement en France au titre d'une prestation de service, vous êtes tenue de respecter des obligations particulières prévues par la loi française.

Vous avez 2 obligations à respecter en tant que représentant de l'entreprise :

> Désigner un représentant fiscal en France

- si votre prestation est soumise à la TVA,
- si votre entreprise est établie en dehors de l'Union européenne.

> Justifier d'une couverture sociale (pour vous et vos salariés)

- soit par la présentation d'un formulaire de détachement A1 dûment complété et signé (anciennement E 101) s'il existe des accords entre la France et votre pays (le certificat de détachement atteste du maintien du travailleur à la législation de l'État d'occupation habituelle),
- soit par une immatriculation temporaire à la Sécurité sociale française.

Si les conditions du détachement ne sont pas réunies, une demande de retrait du certificat A1 auprès de l'organisme émetteur sera formulée par l'Urssaf. Les salariés qui ont travaillé illégalement sur le sol français seront considérés comme non déclarés avec toutes les conséquences pénales et civiles que cette situation entrainera pour l'employeur.

Zoom sur...

LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES ÉTRANGÈRES INTERVENANT EN FRANCE

En tant qu'employeur étranger, vous devez respecter les principales dispositions sociales françaises en matière de rémunération : salaire minimum, durée du temps de travail, repos, congés et conditions de travail (hygiène, sécurité, emploi des mineurs...), ainsi que la convention collective applicable dans le domaine.

Vous devez délivrer un bulletin de salaire pour une prestation de service supérieure à 1 mois, ou un document équivalent, pour une prestation inférieure à 1 mois. Vous devez également effectuer une déclaration préalable d'intervention auprès de l'inspection du travail du lieu où s'effectue la prestation.

(+) BON À SAVOIR

Pour les secteurs du bâtiment et des travaux publics : les régimes de chômage intempéries et congés payés sont applicables.

	<p>Dissimulation d'activité économique</p> <ul style="list-style-type: none"> - défaut d'immatriculation - défaut de déclarations aux organismes de protection sociale - poursuite d'activité après radiation ou refus d'immatriculation 	<p>Dissimulation d'emploi salarié</p> <ul style="list-style-type: none"> - absence de la DPAAE - non délivrance de bulletin de paie - délivrance d'un bulletin de paie non conforme aux heures travaillées - défaut de déclarations sociales ou fiscales
Sanctions pénales	personne physique	<p>45 000 € d'amende</p> <p>3 ans d'emprisonnement</p>
	personne morale	<p>225 000 € d'amende</p> <p>Placement sous surveillance judiciaire</p>
Sanctions civiles	Rappel des cotisations sur les revenus réels ou les revenus estimés.	Annulation du bénéfice des réductions et des exonérations de cotisations de Sécurité sociale accordées aux employeurs sans qu'ils ne soient tenus d'en faire une demande préalable (réduction générale des cotisations patronales par exemple).
	Taxation forfaitaire.	<p>Taxation forfaitaire portant sur les rémunérations dues aux salariés dont l'emploi ou les heures travaillées ont été dissimulées.</p> <p>Redressement forfaitaire égal à 6 fois la rémunération mensuelle minimale des rémunérations versées ou dues à un salarié.</p> <p>Au profit du salarié : versement de 6 mois de salaire.</p>
Sanctions administratives	<p>Dissolution si la personne morale a été créée pour commettre les faits.</p> <p>Interdiction d'exercer l'activité pendant 5 ans au plus directement ou par personne interposée.</p> <p>Fermeture de l'établissement jusqu'à 3 mois sur simple transmission du procès verbal au préfet.</p> <p>Exclusion des marchés publics (jusqu'à 5 ans).</p> <p>Remboursement des aides publiques octroyées au cours des 12 mois précédant l'établissement du PV.</p> <p>Refus des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle (pour une durée maximale de 5 ans) aux personnes physiques et morales ayant été verbalisées pour une infraction de travail dissimulé.</p>	
Peines complémentaires	<p>Affichage dans la presse du jugement, aux frais de la personne condamnée.</p> <p>Confiscation de la chose qui a servi ou devait servir à commettre l'infraction ou qui en est le produit.</p> <p>Interdiction d'exercer une fonction publique.</p>	

Pour en savoir
plus

Espace employeur

Retrouvez toute notre information en ligne sur le site **www.urssaf.fr**



Ce document est volontairement synthétique.

L'Urssaf est à votre disposition pour une information plus approfondie et adaptée à votre situation particulière.

