

# Le point sur ... Le travail illégal

**L**a 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 et des peines complémentaires suivantes :

- ▀ 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 (versement plafonné à 45 000€).
- ▀ 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 illégal

### 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 datant de moins de six mois (émanant de l'organisme chargé du recouvrement). La loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 prévoit désormais que cette attestation doit également permettre de vérifier que le sous-traitant est à jour du paiement de ses cotisations sociales.
- L'attestation sur l'honneur du cocontractant du dépôt auprès de l'administration fiscale de l'ensemble des déclarations fiscales obligatoires.
- 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).
- Lorsque le cocontractant emploie des salariés, une attestation sur l'honneur de la réalisation du travail par des salariés employés régulièrement. Par ailleurs il communique également 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.

### 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.

### Le Prêt illicite de main d'œuvre

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.

### L'emploi irrégulier de travailleurs étrangers

Il est 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 16 800€) et d'une contribution forfaitaire représentative des frais de réacheminement de l'intéressé dans son pays d'origine.

En cas de rupture de la relation de travail, l'étranger employé irrégulièrement aura droit à une indemnité forfaitaire égale à un mois de salaire, sauf application de régimes plus favorables.

### Le Plan national de lutte contre le travail illégal (2010-2011)

Ce plan cible prioritairement cinq secteurs professionnels (agriculture, bâtiment et travaux publics, hôtels cafés et restaurants, services aux entreprises dont sécurité privée et nettoyage, spectacles vivant et enregistré), avec quatre axes majeurs d'infraction : le travail dissimulé, la lutte contre l'emploi d'étrangers sans titre, le recours frauduleux à des statuts spécifiques, et les fraudes au détachement dans le cadre de prestations de services transnationales.