



GUIDE SUR LE **TRAVAIL DISSIMULÉ**





Ce guide a été réalisé avec l'aimable participation de :

Pascal Petrel

Avocat depuis 1987, Pascal Petrel a créé en 1998 le cabinet Petrel & Associés, basé à Paris, à Lyon, et depuis peu à Tel-Aviv. Spécialisé dans le conseil en droit social, il intervient auprès des entreprises et des organisations patronales. Si le conseil est sa principale activité, le cabinet P&A assiste également ses clients devant les juridictions, et dans le cadre de contrôles URSSAF ou de contentieux de Sécurité sociale.

Hugo Krauze

Hugo Krauze est le PDG d'Actradis.fr, société qu'il a fondée en 2008. Actradis.fr centralise sur une base de données unique l'ensemble des attestations légales des entreprises en France. Un donneur d'ordre qui fait appel à Actradis.fr lui confie sa liste de partenaires, afin que cette entité se charge du contrôle des dossiers et de leur numérisation, ainsi que des relances à effectuer régulièrement pour que ceux-ci restent conformes.

Le fournisseur peut aussi donner mandat à Actradis.fr pour que l'entité collecte, à sa place, les attestations nécessaires. Des documents complémentaires, qui ne relèvent pas directement de la lutte contre le travail dissimulé, sont aussi parfois demandés, dans le but de décharger au maximum les cocontractants des contraintes imposées par la loi. Internet permet de dématérialiser et mutualiser les documents à collecter, pour les mettre à la disposition des clients qui en ont besoin.

Sommaire

Introduction	7
Qu'est-ce que le travail dissimulé ?	9
Les obligations légales des entreprises en matière de lutte contre le travail dissimulé	11
Les sanctions prévues par la loi en cas d'infraction	15
Quelques cas de vigilance spécifiques	19
Comment se prémunir des risques afférents à ces obligations ?	25
Quelques cas concrets	31



Introduction

Le travail dissimulé est un problème majeur pour la société française. D'une part, il porte atteinte à notre modèle social, mais il pèse aussi sur les entreprises et les salariés qui respectent la réglementation du travail et, de fait, supportent les conséquences financières de la fraude.

Ce sujet constitue donc une priorité gouvernementale, qui s'est traduite par une intensification des contrôles menés par les services de l'État et les organismes de protection sociale. Cette priorité s'est également traduite par un renforcement de la législation obligeant les entreprises co-contractantes à procéder, en lieu et place de l'État, à un certain nombre de contrôles. C'est le sens de plusieurs décrets publiés en octobre 2005, mai 2007 et novembre 2011, instituant « l'obligation de vigilance des entreprises ».

Lorsque l'on évoque le travail dissimulé, on pense de prime abord aux secteurs d'activité où l'emploi de main d'œuvre est le plus élevé. On pense donc en premier lieu à l'industrie du bâtiment ou à la restauration. Pourtant, tous les secteurs d'activité sont concernés

par le travail dissimulé, qui recouvre d'ailleurs de multiples fraudes. Et le secteur des prestations intellectuelles l'est également, notamment car évoluent dans ce domaine beaucoup de travailleurs indépendants et d'autoentrepreneurs.

Depuis le début de son activité en 2003, Mot-Tech a fait le choix d'appliquer un modèle social respectueux à la fois de ses collaborateurs, de ses clients et de la loi. Le but de ce petit guide que nous mettons à votre disposition est d'informer les commanditaires de prestations externalisées (que sont les IRP, et notamment les Comités d'Entreprises) sur le sujet du travail dissimulé, et de les alerter sur les risques financiers et judiciaires qu'ils encourent si leurs prestataires ne respectent pas la loi en la matière.

Vous trouverez donc dans ce petit manuel les principales informations à connaître sur ce sujet. Réalisé grâce à l'expertise de Maître Pascal Petrel, avocat fondateur du cabinet P&A, cabinet de référence en droit social, et de Monsieur Hugo Krauze (PDG et fondateur de la société Actradis, société de vérification, numérisation et diffusion des documents relatifs à l'obligation de vigilance des entreprises), ce manuel propose une définition précise et complète de la notion de travail dissimulé, expose les obligations légales en la matière ainsi que les sanctions prévues par la loi, et explore des pistes de solution pour se prémunir de ces risques.

Nous vous en souhaitons une agréable lecture.

Qu'est-ce que le travail dissimulé ?

Pour la loi, la notion de travail dissimulé est plus restrictive que celle de travail illégal. La définition large est celle du travail illégal. Ce dernier se matérialise par différentes infractions, parmi lesquelles on retrouve le travail dissimulé, le prêt illicite de main d'œuvre, le marchandage, l'emploi d'étrangers sans titre de travail, le cumul irrégulier d'emplois et les fraudes à l'assurance chômage.

La notion de travail dissimulé recouvre principalement deux fraudes.

D'une part, la dissimulation totale ou partielle d'activité se caractérisant par exemple par un défaut d'immatriculation à un registre professionnel, la poursuite d'une activité au mépris d'une autorisation, ou bien encore un défaut de déclaration aux organismes sociaux.

D'autre part, la dissimulation totale ou partielle d'emploi pouvant se manifester par l'absence de déclaration préalable à l'embauche, l'absence de délivrance d'un bulletin de salaire, la non-régulari-

té d'un bulletin de salaire mentionnant un volume d'heures non conforme aux heures effectivement exécutées, ou bien encore par le non-paiement des heures supplémentaires.

En outre, la notion de travail dissimulé comprend aussi l'utilisation de faux statuts, c'est-à-dire le recours à des formes contractuelles non conformes à la pratique opérationnelle des personnes travaillant sous ce statut. À titre d'exemple, cela peut concerner le recours aux statuts de stagiaire, d'indépendant ou de bénévole, déguisant ainsi l'exercice d'une vraie activité professionnelle, ou le détournement de la notion de sous-traitance.

Bien que plus réduit que le travail illégal, le spectre d'application de la notion de travail dissimulé est donc relativement large.

En plus d'être bien définie par la loi, la notion de travail dissimulé est aussi peu fluctuante. En effet, dans la mesure où il s'agit d'une infraction pénale, la loi doit être interprétée de façon très stricte. Ainsi, un juge qui intervient sur ce terrain ne peut pas en élargir la définition : il est obligé de voir si les critères de la définition légale sont remplis pour, le cas échéant, mettre en œuvre les condamnations associées à cette infraction.

En revanche, au civil, le juge prud'homal a un pouvoir de qualification dans le cadre des sanctions civiles qui peuvent être attachées à cette infraction.

Les obligations légales des entreprises en matière de lutte contre le travail dissimulé

En matière de lutte contre le travail dissimulé, la loi fixe un certain nombre d'obligations aux entreprises. C'est ce que l'on appelle « l'obligation de vigilance ». Ainsi, pour chaque contrat de plus de 5 000 euros hors taxes¹, une entreprise doit collecter auprès de son co-contractant (prestataire, fournisseur, sous-traitant), trois documents obligatoires (article L.8222-1 du Code du travail) :

- Un extrait d'immatriculation au RCS (Registre du Commerce et des Sociétés) ou Kbis, permettant de vérifier l'existence légale de l'entreprise ;

1. Initialement fixé à 3 000 euros, le seuil à partir duquel l'obligation de vigilance s'applique a été relevé au 1^{er} avril 2015 à 5 000 euros hors taxes, par l'article 13 du décret n° 2015-364.

- Une attestation de vigilance, provenant de l'URSSAF, du RSI² ou du MSA³, selon la caisse à laquelle cotise le cocontractant, pour vérifier que l'entreprise cotise bien auprès des différentes caisses pour ses salariés ;
- La liste nominative des salariés étrangers du cocontractant, hors espace économique européen. Si une entreprise n'emploie pas de salariés étrangers, il est préférable de fournir une attestation sur l'honneur indiquant que l'entreprise n'emploie pas de salariés étrangers⁴.

Ces pièces doivent être collectées avant de passer un contrat de plus de 5 000 euros hors taxes. Il est indispensable qu'elles soient récoltées pour l'ensemble des fournisseurs concernés. Il est également à noter que la notion de contrat de 5 000 euros hors taxes est large : plusieurs commandes dont le total est supérieur à 5 000 euros hors taxes impliquent de récolter ces documents. La loi impose également de réitérer cette démarche tous les semestres, si le contrat se poursuit dans le temps.

2. Régime Social des Indépendants.

3. Mutuelle Sociale Agricole.

4. Liste des pays dont les salariés nationaux ne sont pas concernés par les dispositions de l'article L 5221-2 du Code du travail relatives au travail des étrangers en France. Les salariés de ces pays ne doivent pas figurer sur la liste des salariés étrangers : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Croatie (doivent figurer dans la liste jusqu'au 1/7/2015, pouvant aller jusqu'au 1/7/2020), Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède.

C'est donc une contrainte et un casse-tête administratif pour beaucoup d'entreprises en France. Cette obligation est très lourde à gérer pour de petites entreprises notamment, a fortiori lorsque le volume de fournisseurs et de sous-traitants augmente et qu'il faut réitérer la démarche tous les six mois.

Ces obligations s'imposent à toutes les entreprises et à tous les secteurs d'activité. L'idée reçue selon laquelle cette obligation ne concerne que les prestations de main d'œuvre est totalement fautive. De fait, un Comité d'Entreprise par exemple, en tant que donneur d'ordres, est assujéti à cette loi dès lors qu'il passe contrat pour plus de 5 000 euros hors taxes avec des fournisseurs ou des prestataires. Il peut donc lui aussi être concerné par la collecte des documents précités.

Par ailleurs, outre la collecte des trois documents obligatoires, la loi requiert aussi un minimum de vérification. Ainsi, pour l'attestation de vigilance URSSAF, un code de sécurité est fourni et doit être saisi par le donneur d'ordres afin de valider la conformité du document : il lui incombe donc de saisir sur le site internet de l'URSSAF ce code de sécurité pour s'assurer de la validité du document communiqué. Là encore, il importe de renouveler cette opération chaque semestre si le contrat se poursuit dans le temps.

S'agissant de la liste des salariés étrangers, il importe de vérifier la véracité du document en relevant la présence d'un certain nombre

de mentions obligatoires (date d'embauche, titre de séjour, nationalité, certains numéros, etc.). Il s'agit de vérifier que les informations obligatoires sont bien mentionnées dans le document, là encore pour s'assurer de la conformité du document fourni.

Ces vérifications, de même que le recueil des documents, doivent être effectuées semestriellement.

Il faut préciser que la réglementation sur la prévention du travail dissimulé ne prévoit que la détention des informations légales de son sous-traitant de rang 1. Dans le cas général, un donneur d'ordres n'est donc pas obligé de vérifier la conformité aux lois du sous-traitant de son sous-traitant. Néanmoins, il existe des réglementations spécifiques, dans le domaine du BTP par exemple, qui imposent d'aller plus loin dans le contrôle de la chaîne de sous-traitance.

Pour autant, il faut retenir que, dans le cas général, le fait de détenir les documents de son sous-traitant de rang 1 casse la responsabilité sur la chaîne des sous-traitants. Ce principe doit inciter encore plus les entreprises à respecter leurs obligations en matière de lutte contre le travail dissimulé, car il permet d'éviter d'être impliqué dans un engrenage.

Les sanctions prévues par la loi en cas d'infraction

Le spectre des sanctions prévues pour la dissimulation d'activité économique ou la dissimulation d'emplois salariés est très large.

D'une part, des sanctions pénales sont prévues, à hauteur de 45 000 euros d'amende et trois ans de prison pour une personne physique. Pour une personne morale, l'amende maximale se monte à 225 000 euros. Un placement sous surveillance judiciaire est également possible.

D'autre part, au titre des sanctions civiles, l'arsenal législatif prévoit notamment un rappel de cotisations sur les revenus réels ou estimés, la taxation forfaitaire, l'annulation du bénéfice des réductions et/ou exonérations de cotisations sociales et le versement de six mois de salaire au profit du salarié.

Il est à noter que la régularisation des charges sociales peut être répartie sur le donneur d'ordre et son fournisseur. La loi prévoit en



effet une notion de coresponsabilité : le donneur d'ordre est censé avoir collecté et vérifié les différents documents obligatoires. S'il ne l'a pas fait, la jurisprudence est précise : la non-détention des documents caractérise le délit. Ainsi, le simple fait de demander les trois documents obligatoires ne suffit pas. Il faut absolument les obtenir et les vérifier. En outre, si un prestataire fraudeur dépose le bilan, l'ensemble des charges à régulariser pèsera sur le donneur d'ordre. Le risque est donc très fort.

Par ailleurs, dans le domaine des sanctions administratives, la loi prévoit la dissolution de la personne morale si celle-ci a été créée pour commettre les faits, l'interdiction d'exercer une activité pendant cinq ans directement ou par personnes interposées, la fermeture d'établissement jusqu'à trois mois sur simple transmission du procès-verbal au préfet, l'exclusion des marchés publics, le remboursement des aides publiques octroyées au cours des douze mois qui ont précédé l'établissement du procès-verbal, et le refus des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle pour une durée maximale de cinq ans.

Enfin, des peines complémentaires sont également envisagées par la loi, à savoir l'affichage dans la presse du jugement aux frais de la personne condamnée, la confiscation de la chose qui a servi ou devait servir à commettre l'infraction ou qui en est le produit, et l'interdiction d'exercer une fonction publique.



Bien évidemment, ces sanctions ne sont pas toutes systématiquement appliquées, mais elles témoignent du champ des possibles en cas d'infraction constatée à la législation sur le travail dissimulé.

En matière de lutte contre le travail dissimulé, le but de l'administration est très clair. Le contenu des différentes lois de financement de la Sécurité sociale souligne la volonté des gouvernements successifs de renforcer le volet répressif concernant le travail dissimulé, tout en y associant une politique de prévention qui entend cadrer le contrôle lié à l'arsenal en question.

Pour que des sanctions soient prononcées, il faut qu'un délit soit constaté. Un pouvoir d'administration générale est dévolu à certaines administrations telles que l'Inspection du Travail ou les URS-SAF. Ces administrations diligentent donc des contrôles, dont la fréquence est aléatoire. Il existe cependant un cadrage plus spécifique du contrôle, qui cible notamment certains secteurs plus coutumiers des infractions aux lois sur le travail dissimulé. Ces secteurs, comme le bâtiment, l'industrie textile ou la restauration, font donc l'objet de contrôles, sinon plus fréquents, au moins renforcés périodiquement. En outre, il est possible que des contrôles soient réalisés directement par la gendarmerie, qui peut intervenir notamment dans le secteur du bâtiment directement sur les chan-

tiers, en verrouillant les accès et en demandant la production des documents obligatoires.

De fait, les risques d'infraction sont les plus importants dans les secteurs d'emploi de main d'œuvre, comme le bâtiment ou la restauration, mais le domaine des prestations intellectuelles est aussi concerné, en raison de la présence de nombreux free-lance dans ce secteur d'activité.

En outre, globalement, toutes les entreprises, et notamment les plus importantes, ont recours à de nombreux métiers différents, avec des typologies différentes : elles encourent donc toutes potentiellement un risque, notamment du fait de la notion de coresponsabilité évoquée précédemment.

Les peines prononcées à l'issue des contrôles réalisés, lorsque l'infraction est constatée, dépendent de la gravité de celle-ci. Plus le caractère aggravant des circonstances, des moyens utilisés et de l'intention est lourd, plus la sanction est importante. La récidive est aussi un facteur décisif dans la lourdeur des peines prononcées.

Quelques cas de vigilance spécifiques

S'agissant des risques encourus en matière de travail dissimulé, il importe d'être vigilant concernant plusieurs formes particulières de travail que sont le bénévolat, les stages, les travailleurs indépendants, la sous-traitance, l'intérim ainsi que le détachement transnational de travailleurs.

La loi ne définit pas clairement le bénévolat. Seule la jurisprudence peut le considérer comme exclu du champ d'application de la réglementation du travail. Le principe de base légal est le suivant : dès lors que l'on fait travailler une personne, celle-ci est présumée devoir être rémunérée sur la base de l'activité qu'elle fournit. En clair, le bénévolat n'existe pas aux yeux de la loi, sauf dans des circonstances particulières qui peuvent le légitimer. Le seul cas de bénévolat acceptable d'un point de vue légal est l'entraide familiale, qui est encore appréciée très restrictivement. Le seul fait d'avoir un lien de parenté avec la personne concernée ne justifie pas le bé-

névolat. Cette caractérisation est donc le fruit d'une appréciation empirique de la jurisprudence.

S'agissant des stages, il existe une réglementation spécifique. La loi a renforcé ces dernières années la protection des stagiaires, dans le sens où la réglementation actuelle prévoit qu'un stagiaire n'a pas vocation à occuper une activité permanente qui correspondrait à un poste lié à l'activité normale de l'entreprise. Le stagiaire est là pour se forger une connaissance de l'activité de l'entreprise, et non pas pour concourir à une action permanente et régulière de l'entreprise, qui justifierait un contrat de travail.

Les travailleurs indépendants, comme leurs noms l'indiquent, sont identifiés et affiliés de façon spécifique. En termes d'obligations, la loi ne fixe pas de conditions supplémentaires lorsqu'une entreprise contracte avec un travailleur indépendant. Les obligations légales du donneur d'ordres sont classiques (production d'un justificatif d'immatriculation au registre des métiers, d'une attestation de vigilance du RSI, etc.). Les autoentrepreneurs sont traités de la même manière que les travailleurs indépendants.

Néanmoins, l'activité indépendante peut prendre un caractère infractionnel au regard de la loi sur le travail dissimulé si les conditions suivantes ne sont pas respectées : les obligations liées au caractère indépendant de la personne sont-elles respectées ? Existe-t-il un lien de subordination et un service organisé ? Si le caractère indé-

pendant de la personne n'est pas reconnu et qu'il existe un lien de subordination et un service organisé, l'infraction peut être constatée, ces deux critères caractérisant l'existence d'un contrat de travail. Ainsi, si grâce à la méthode du faisceau d'indices, la justice établit l'existence d'un service organisé et d'un lien de subordination, le statut d'indépendant tombe de fait. Malgré l'actualisation donnée à de nouvelles formes de travail indépendant, telles que l'auto-entrepreneuriat, les éléments jurisprudentiels liant la remise en cause de ces statuts au bénéfice de la requalification au contrat de travail restent identiques.

La sous-traitance est, par nature pour la législation, une forme particulière d'activité économique, qu'elle appréhende avec prudence. La sous-traitance est très clairement définie par les textes comme la poursuite de l'activité de l'entrepreneur principal. Le sous-traitant ne peut pas, à lui seul, réaliser l'activité en tant que telle : il est un des maillons de la chaîne d'une activité économique globale. Cette forme d'activité économique est accompagnée d'obligations supplémentaires. Dès lors que l'on entre dans un schéma de sous-traitance, il faut être très prudent dans le respect des obligations qui en découlent et dans l'opérationnalité de la mise en œuvre de cette activité, car le législateur définit la sous-traitance comme une activité qu'il faut davantage surveiller, au regard des abus qui peuvent en découler. La sous-traitance ne doit pas être un moyen de détourner la législation.

S'agissant du cas spécifique de l'intérim, les mêmes obligations légales s'appliquent, sauf pour la liste des salariés étrangers : la communication de la liste nominative des salariés étrangers est réputée accomplie lorsque les informations relatives aux salariés figurent dans le contrat de mise à disposition conclu avec l'utilisateur.

La réglementation française s'applique aussi à un donneur d'ordres français qui fait intervenir sur le territoire national une entreprise étrangère. La loi prévoit dans ce cas que le donneur d'ordres doit recueillir un équivalent de chacun des trois documents obligatoires⁵. Il faut donc trouver, dans le pays concerné, un équivalent aux trois documents demandés, chacun traduit en langue française (régularité de la situation fiscale et sociale, inscription à un registre professionnel étranger). En matière de régularité de la situation sociale du cocontractant, les entreprises peuvent utiliser le site internet du CLEISS (Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale) qui référence les équivalences de documents entre certains pays : ces informations permettent de connaître les documents à collecter dans chaque pays.

5. L'article D8222-7 du Code du travail fixe la liste des documents que doit se faire remettre le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage lorsqu'il contracte pour une prestation de service avec un cocontractant établi à l'étranger.

Enfin, il convient de rappeler que l'ensemble de ces dispositions sont applicables lorsque l'entreprise se trouve dans la situation d'accueillir des salariés détachés⁶. En effet, outre les obligations spécifiquement applicables au détachement, à savoir la vérification de la déclaration préalable de détachement et la nomination d'un correspondant en France durant l'ensemble de la prestation⁷, le donneur d'ordre doit s'assurer que son cocontractant ne se place pas dans une situation caractérisant le travail dissimulé.

Concernant ces différentes formes de travail, il faut avoir une double approche de prévention et de contrôle. Tout d'abord, il est évident qu'il ne faut jamais se mettre en exonération des obligations réglementaires ou légales qui existent pour ces schémas particuliers. En clair, il faut d'abord respecter la loi.

Pour autant, même en respectant ses obligations, l'entreprise n'est

6. L'article L1261-2 du Code du travail précise : « Les obligations et interdictions qui s'imposent aux entreprises françaises lorsqu'elles font appel à des prestataires de services, notamment celles relatives au travail illégal mentionnées à l'article L. 8211-1, s'appliquent dans les mêmes conditions lorsque les prestations de services sont réalisées par des entreprises établies hors de France détachant du personnel sur le territoire national, selon des modalités définies par décret en Conseil d'État. »

7. Articles L1262-2-1 du Code du travail pour l'entreprise procédant au détachement et article L1262-4-1 pour le donneur d'ordre.

Il est enfin à préciser qu'en cas de non-respect de leurs obligations de déclaration et vérification, donneur d'ordre et prestataire encourent une amende administrative. Les organisations syndicales représentatives peuvent également intenter toute action résultant de l'application des dispositions applicables au détachement au bénéfice d'un salarié (C. trav., art. L1265-1).

pas automatiquement épargnée d'une éventuelle infraction car si, au-delà des obligations déclaratives, elle n'est pas dans l'exécution opérationnelle telle qu'elle peut être appréhendée de façon objective, elle peut se retrouver, par la requalification de l'opération, dans un schéma de reconnaissance de travail dissimulé ou de travail illégal.

Comment se prémunir des risques afférents à ces obligations ?

Pour se prémunir des risques afférents au travail dissimulé, une entreprise doit d'abord respecter la loi, c'est-à-dire les obligations de prévention et de déclaration fixées par les textes, et être volontariste en ce sens.

En second lieu, une entreprise qui serait victime ou cocontractante d'une entité qui veut commettre une infraction se doit de sensibiliser son cocontractant sur les conséquences de ces actions et surtout, elle ne doit pas se rendre complice de ce type de schéma. En effet, dans le cas de la sous-traitance par exemple, il existe des obligations réglementaires qui prévoient une solidarité dans le respect des obligations. Celui qui initie le schéma a d'autant plus d'obligations que sa responsabilité peut être engagée, et il existe une obligation de solidarité financière sur le paiement des cotisations. La double sanction doit donc conduire les entreprises à être très prudentes pour éviter l'infraction.



Ainsi, dès lors qu'il y a multiplication des zones de risque, un dirigeant d'entreprise a tout intérêt à mettre en œuvre une politique de prévention maximale, en prenant notamment un minimum de précautions. Il faut donc en premier lieu disposer d'une sorte de manuel de procédures contenant l'ensemble des obligations de précautions déclaratives à respecter. Le nécessaire respect de ces obligations impose aux entreprises de penser et de mettre en œuvre une organisation leur permettant de se prémunir des risques liés au travail dissimulé. Dans la pratique, chacune s'organise en fonction de sa taille, et de son niveau de structuration.

Dans les grandes entités, c'est généralement la direction juridique, la direction des achats ou les services généraux, voire la direction générale, qui se charge de la procédure de contrôle. En tout état de cause, quel que soit le service en charge de ce sujet, il est important de responsabiliser les collaborateurs concernés, en les invitant à vérifier la situation de leur fournisseur avant de signer tout contrat. Tout le monde doit être informé des obligations légales en matière de lutte contre le travail dissimulé. Cette démarche est indispensable lorsque, en particulier dans les petites structures, chacun peut passer commande : c'est alors au preneur de commande de se charger des vérifications obligatoires. Il est donc primordial qu'il soit informé des obligations relatives à ce sujet.



Dans la pratique, certaines entreprises réalisent des audits de leurs fournisseurs, prestataires ou cocontractants. Si ces démarches sont bienvenues, à titre complémentaire, il importe en premier lieu de respecter les obligations légales, c'est-à-dire la collecte et la vérification des trois documents obligatoires. Outre des audits, il est aussi recommandé de prévoir, notamment dans des contrats-cadres, une clause sur la prévention du travail dissimulé. Néanmoins, cette clause ne suffit pas et ne dispense pas le donneur d'ordres de collecter, vérifier et actualiser les documents obligatoires.

Il est donc indispensable, pour chaque entreprise, de réfléchir à la mise en place d'une procédure de lutte contre le travail dissimulé, et ce d'autant que, dans la situation économique actuelle, les charges qui pèsent sur les entreprises s'alourdissent, ce qui laisse présager une augmentation des fraudes. Il faut donc être très vigilant. Concrètement, il s'agit de mettre en place un processus de suivi en interne, ainsi qu'une sensibilisation de tous les collaborateurs de l'entreprise susceptibles de passer commande, en soulignant qu'il existe des risques pour l'entreprise, les mandataires et les salariés concernés.

Une autre solution est de recourir à un outil externe, qui permet de s'assurer que les obligations sont respectées et de se décharger de



procédures administratives longues et chronophages. C'est notamment la solution proposée par Actradis.fr, dont la vocation est de proposer à ses clients une solution de gestion, de suivi, de contrôle et de mise à jour des dossiers de leurs fournisseurs.

Outre ces procédures permettant de respecter les obligations de précautions déclaratives, un dirigeant d'entreprise a aussi tout intérêt à mettre en place des précautions de contrôle permanent de l'opérationnalité des situations pour éviter d'être en risque constant.

Les stages, les travailleurs indépendants ou la sous-traitance sont des schémas totalement tolérés, mais ce n'est pas parce qu'ils sont tolérés qu'une entreprise est à l'abri des infractions qui peuvent en découler si elle ne respecte pas ses obligations déclaratives et de contrôle, et l'exécution de ses propres obligations vis-à-vis de son partenaire. En effet, la jurisprudence utilise la méthode du faisceau d'indices pour considérer que, indépendamment du respect des obligations réglementaires, l'entreprise s'est comportée de sorte que l'utilisation du schéma dont elle se prévaut n'est pas licite.

En clair, respecter la loi et les obligations qu'elle fixe est une condition évidente, mais au-delà, il ne faut pas commettre l'irréparable, à savoir le détournement de statuts au détriment d'une situation



qui devrait être déclarée sous une autre forme, en particulier en déqualifiant une relation de travail normale en une autre situation, dans le but de nuire aux intérêts du salarié, des administrations sociales et, *in fine*, de la collectivité.





Quelques cas concrets

Des sociétés exploitantes de l'enseigne Quick condamnées pour travail dissimulé avec un sous-traitant

Voici l'exemple d'une condamnation solidaire d'un donneur d'ordre pour travail dissimulé. Les entreprises Laurirest et Sofarest ont en effet manqué à leurs obligations de contrôle de l'un de leurs sous-traitants, la société Broussan Nettoyage, entreprise spécialisée dans l'entretien de locaux industriels.

Cet employeur pratiquait en effet la dissimulation partielle d'activité, afin d'économiser d'importantes charges patronales. Après enquête de l'URSSAF et de l'inspection du travail, il a été établi que le montant des cotisations sociales impayées s'élevait à 1,3 million d'euros. Incapable de rembourser cette somme, la société Broussan Nettoyage a été liquidée. Les salariés lésés ont attaqué leur ancien employeur, ainsi que ses principaux donneurs d'ordre. Leur avocat a estimé qu'ils avaient fermé les yeux sur les pratiques de leur sous-traitant, lesquelles permettaient à Broussan Nettoyage de proposer des tarifs défiant toute concurrence. Et, en effet, le sous-traitant a une obligation de contrôle et de

vigilance sur son sous-traitant. Les deux sociétés exploitantes de l'enseigne Quick, Laurirest et Sofarest, ont été condamnées solidairement en première instance par le tribunal pour travail dissimulé, lequel a souligné « qu'elles se contentaient d'attestations-type de Broussan Nettoyage qui dataient de plus de six mois ».

Bouygues TP, Quille Construction et Welbond Armatures condamnées pour travail dissimulé sur le site de l'EPR de Flamanville (juillet 2015)

Les 3 entités étaient poursuivies pour avoir eu recours aux services de deux entreprises pratiquant le travail dissimulé, à savoir Atlanco, société « fantôme » d'origine irlandaise disposant de bureaux à Chypre, et la société roumaine Elco. 460 ouvriers polonais et roumains n'ont pas été déclarés en France.

Contre Atlanco, le parquet a demandé la peine maximale, à savoir 225 000 euros d'amende, ainsi que l'interdiction d'exercer en France. Il a également requis 150 000 euros d'amende contre Bouygues TP, et 80 000 euros d'amende contre Quille et Welbond Armatures.

Bouygues TP estimait ne pas pouvoir être condamnée car les contrats poursuivis ont été signés, d'une part, entre Welbond Armatures et Atlanco, et d'autre part, entre un groupement d'entreprises (Bouygues TP, Quille et Welbond Armatures) et Elco.

Le tribunal n'a pas retenu cet argument puisque Bouygues TP a été condamné à une amende de 25 000 euros pour avoir eu recours aux services de sociétés pratiquant le travail dissimulé et le prêt de main d'œuvre illicite. Pour les mêmes motifs, Welbond Armatures et Quille ont été condamnées respectivement à 15 000 euros et 5 000 euros d'amende. Enfin, Atlanco et Elco ont été condamnées à 70 000 euros et 40 000 euros d'amende pour travail dissimulé par dissimulation de salariés et d'activité, prêt illicite de main d'œuvre et marchandage.

Condamnation pour défaut de déclaration préalable à l'embauche (28 janvier 2014)

Monsieur Y est décédé des suites d'une électrocution lors d'un chantier sur lequel l'avait envoyé son employeur. Une enquête a été ouverte et a révélé que Monsieur X (l'employeur) n'avait pas procédé à la déclaration nominative préalable à l'embauche de plusieurs salariés, dont Monsieur Y. En effet, Monsieur X n'a déclaré l'embauche de Monsieur Y que le 4 mars 2008, alors que ce dernier a été embauché le 1er février 2008.

La Cour de cassation a ainsi reconnu Monsieur X coupable de travail dissimulé et l'a condamné à une peine de 18 mois d'emprisonnement, dont 14 mois avec sursis (4 mois fermes avec port d'un bracelet électronique).

La déclaration préalable à l'embauche doit impérativement être



effectuée avant le début du contrat de travail. En effet, toute déclaration tardive caractérise l'élément intentionnel du délit de travail dissimulé.

Condamnation pour dissimulation d'activité

(3 octobre 2006)

Après avoir procédé à sa radiation du RSC, Monsieur X a constitué une société en Angleterre tout en continuant une activité en France alors qu'il n'était plus déclaré aux organismes français.

La Cour de cassation a déclaré Monsieur X coupable de travail dissimulé pour avoir poursuivi une activité en France alors qu'il n'était plus déclaré aux organismes français. Il y a donc eu dissimulation d'activité de sa part. En effet, malgré l'existence d'une société sur le territoire européen, l'affiliation aux organismes français reste obligatoire en cas de présence d'activité substantielle en France.