

Sont interdits par la loi :

- ▶ le travail dissimulé : absence de déclarations obligatoires, de remises de bulletin de paie, dissimulation d'heures de travail... ;
- ▶ le prêt lucratif et la fourniture lucrative de main-d'œuvre en dehors du cadre légal qui les délimite strictement ;
- ▶ le marchandage
- ▶ la fraude aux revenus de remplacement
- ▶ le cumul irrégulier d'emplois
- ▶ l'emploi irrégulier de travailleurs étrangers et le trafic de main-d'œuvre étrangère.

Il s'agit de situations délictuelles passibles de lourdes sanctions : sanctions pénales, exclusion des aides publiques... Toutefois, même non déclaré ou en situation illicite d'emploi lorsqu'il est étranger, le salarié possède des droits dont il peut réclamer l'application, selon le cas, à l'inspection du travail, au conseil des prud'hommes ou — en ce qui concerne sa situation au regard de la sécurité sociale — à la Caisse primaire d'assurance maladie ou à l'URSSAF ou à la MSA.

Le travail dissimulé

Constitue ce délit, les faux statuts (faux travailleurs indépendants, stagiaires, bénévoles, faux gérant mandataire) et la dissimulation intentionnelle :

- ▶ d'une activité exercée à titre indépendant, 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, de la MSA et/ou auprès de l'administration fiscale...)
- ▶ de tout ou partie d'un emploi salarié (absence de déclaration préalable à l'embauche, absence de bulletin de paie ou mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué, sauf si cette mention résulte de l'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail)

L'auteur du délit (qui a dissimulé son activité professionnelle ou celle de ces salariés), ceux qui ont recouru ou en ont profité en connaissance de cause ou ont aidé à sa réalisation (personne faisant de la publicité, complice...) peuvent être sanctionnés.

Le salarié ne peut pas être poursuivi pour travail dissimulé. Toutefois, lorsqu'il apparaît, au cours d'un contrôle accompli dans l'entreprise par l'un des agents habilités à lutter contre le travail illégal, que le salarié a, de manière intentionnelle, accepté de travailler sans que les formalités requises aient été accomplies (remise d'un bulletin de paie, déclaration préalable à l'embauche) par son ou ses employeurs pour obtenir indûment des allocations de chômage ou des prestations sociales, cette information est portée à la connaissance des organismes de protection sociale (organismes de Sécurité sociale et d'assurance chômage). Ces organismes peuvent alors prendre, à l'encontre du salarié concerné, les sanctions prévues par leur propre réglementation (suppression du revenu de remplacement, sanctions pénales pour fraude aux prestations...)

Le prêt illicite de main-d'œuvre

Est visée la mise à disposition à titre exclusif à but lucratif de salariés par une entreprise prestataire à une entreprise utilisatrice et ce, en dehors des cas autorisés par la loi. Le prêteur et l'utilisateur de la main-d'œuvre peuvent être sanctionnés.

Est autorisé le prêt de main d'œuvre organisé dans le cadre légal fixé par le code du travail : travail temporaire, agence de mannequins, entreprise de travail à temps partagé, portage salarial, mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs ou dans le

cadre des dispositions de l'article L. 222-3 du code du sport relatives aux associations ou sociétés sportives.

Les associations intermédiaires, les entreprises de travail temporaire d'insertion, les associations de services aux personnes ainsi que les groupements d'employeurs, ainsi que les entreprises de travail à temps partagé peuvent également mettre soit à titre onéreux, soit à titre non lucratif certaines catégories de personnes à la disposition d'entreprises ou de particuliers.

Le marchandage

Pour que ce délit, défini par l'article L 8231-1 du code du travail, soit constitué il faut établir une opération de fourniture de main d'œuvre à but lucratif qui cause préjudice au salarié ou qui élude l'application de la loi, du règlement ou de la convention collective. La fourniture de main d'œuvre ne doit pas être nécessairement exclusive.

L'emploi irrégulier de travailleurs étrangers et le trafic de main d'œuvre étrangère

Le travail d'un salarié étranger sans titre de travail est illégal. Le trafic de main d'œuvre étrangère consiste à introduire en France des travailleurs étrangers non ressortissants de l'Union européenne sans l'accord préalable de l'administration française ou à les aider à y séjourner.

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 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.

Peuvent être sanctionnés, les employeurs - y compris les particuliers - ou leur délégué, mais aussi les bénéficiaires de la fraude s'ils en ont eu connaissance (passeurs, transporteurs, hébergeurs, intermédiaires...).

L'étranger employé sans titre de travail est assimilé à compter de la date de son embauchage, à un travailleur régulièrement engagé en ce qui concerne les obligations de l'employeur relatives à la réglementation du travail définie au livre II du code du travail.

La fraude aux revenus de remplacement

Elle est caractérisée par le fait de percevoir ou de tenter de percevoir indûment par des procédés illégaux un revenu de remplacement suivant : des allocations de chômage versées au titre du régime de l'assurance chômage (ASSEDIC) ou du régime de solidarité de l'Etat (allocation temporaire d'attente, ATA, et allocations de solidarité spécifique, ASS); des allocations attribuées dans le cadre du fonds national de l'emploi, par exemple des allocations de préretraite; des allocations attribuées au titre du chômage partiel et destinées à éviter des licenciements pour cause économique; la prime forfaitaire en faveur des bénéficiaires de l'ASS; la prime de retour à l'emploi.

Les sanctions à ce délit sont à la fois pénales (amende de 4000 €) et administratives (amende de 3000 €). L'administration peut également réclamer le paiement des sommes indûment perçues.

Les sanctions

1- Des sanctions pénales

	Travail dissimulé	Prêt de main d'œuvre illicite Marchandage	Emploi irrégulier d'étrangers
Personnes physiques	Emprisonnement de 3 ans et amende de 45 000 €. En cas d'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire, les peines encourues sont de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.	Emprisonnement de 2 ans et amende de 30 000 €	Emprisonnement de 5 ans et amende de 15000 € (par étranger) Ces peines sont portées à 10 ans d'emprisonnement et à 100 000 € d'amende lorsque l'infraction est commise en bande organisée
	Et, le cas échéant, des peines complémentaires : - Interdiction soit d'exercer une fonction publique ou d'exercer l'activité professionnelle ou sociale dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, soit d'exercer une profession commerciale ou industrielle, de diriger, d'administrer, de gérer ou de contrôler à un titre quelconque, directement ou indirectement, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, une entreprise commerciale ou industrielle ou une société commerciale - Confiscation des objets ayant servi directement ou indirectement à commettre l'infraction ou qui ont été utilisés à cette occasion, ainsi que de ceux qui en sont le produit et qui appartiennent au condamné - Affichage ou diffusion du jugement - Exclusion des marchés publics pour une durée de 5 ans au plus, etc...		
Personnes morales	Amende de 225 000 €	Amende de 150 000 €	Amende de 75 000€
	Et, le cas échéant, des peines complémentaires : -Dissolution (si personne morale créée pour commettre les faits) - Interdiction à titre définitif ou pour une durée de 5 ans au plus, d'exercer directement ou indirectement l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise - Fermeture définitive ou provisoire de l'établissement concerné (non applicable en cas d'emploi sans titre de séjour) - Exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de 5 ans au plus - Confiscation des outils, stocks et machines - Affichage ou diffusion du jugement etc...		

2- Des sanctions administratives : le refus d'aides publiques

Lorsque l'autorité compétente a connaissance d'un procès-verbal relevant une des infractions constitutives de travail illégal, elle peut, eu égard à la gravité des faits constatés, à la nature des aides sollicitées et à l'avantage qu'elles procurent à l'employeur, refuser d'accorder, pendant une durée maximale de 5 ans, les aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle à la personne physique ou morale ayant fait l'objet de cette verbalisation.

La même disposition s'applique aux subventions et aux aides à caractère public attribuées par le ministère de la culture et de la communication, y compris par les directions régionales des affaires culturelles (DRAC), le Centre national de la cinématographie (CNC), Pôle Emploi.

Cette décision de refus n'exclut pas, par ailleurs, l'engagement de poursuites judiciaires pouvant conduire au prononcé de sanctions pénales.

L'autorité compétente peut ainsi refuser les aides publiques attachées aux dispositifs prévus :

- ▶ Au titre des contrats d'apprentissage du « soutien à l'emploi des jeunes en entreprise », des contrats d'accompagnement dans l'emploi, des contrats insertion-revenu minimum d'activité, des

contrats d'accès à l'emploi de la prime à la création d'emploi, du « soutien à l'emploi des jeunes en entreprise » dans les DOM), des contrats de professionnalisation)

- par les articles L. 1511-1 à L. 1511-5 du code général des collectivités territoriales (aides mises en œuvre par la Région),
- par l'article 10 (I) de la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 pour le soutien à la consommation et à l'investissement (aide aux employeurs de personnel des Hôtels, cafés, restaurants).
Peuvent également être refusés les concours du Fonds social européen (FSE) et les aides et subventions de soutien à la création, à la production et à la diffusion du spectacle vivant.

Lorsqu'elle est saisie, par une personne verbalisée, d'une demande portant sur une de ces aides, l'autorité compétente doit, avant toute décision de refus, informer celle-ci, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle est passible de la sanction prévue par l'article L. 8272-1 du Code du travail (c'est-à-dire se voir refuser l'une de ces aides) et qu'elle peut présenter ses observations écrites dans un délai de quinze jours.

3 - L'annulation de mesures de réduction ou d'exonération de cotisations en cas de travail dissimulé

Le bénéfice de toute mesure de réduction et d'exonération, totale ou partielle, de cotisations de sécurité sociale ou de contributions acquittées auprès des organismes de sécurité sociale, appliquée par un employeur sans qu'il soit tenu d'en faire une demande préalable (comme par exemple, la réduction de cotisations dite réduction « Fillon »), est subordonné au respect par l'employeur des dispositions de l'article L. 8221-1 du code du travail prohibant le travail totalement ou partiellement dissimulé (absence de déclaration préalable à l'embauche, absence de bulletin de paie ou mention partielle des heures effectivement travaillées).

Lorsque l'infraction de dissimulation d'emploi salarié ainsi défini est constatée par procès-verbal, l'organisme de recouvrement (en règle générale, l'Urssaf dont relève l'employeur) procède, dans la limite de la prescription applicable en matière de travail dissimulé (c'est-à-dire 5 ans), à l'annulation des réductions ou exonérations des cotisations ou contributions mentionnées ci-dessus.

Cette annulation, plafonnée à 45 000 €, est égale au montant des réductions ou exonérations pratiquées dans l'établissement sur la période où a été constatée l'infraction. Ses modalités de calcul et la procédure applicable sont fixées par les articles R. 133-8 et R. 133-8-1 du Code de la Sécurité sociale.

Les infractions au travail dissimulé sont recherchées par les agents figurant à l'article L. 8271-7 du Code du travail : officiers et agents de police judiciaire, agents de la direction générale des impôts et de la direction générale des douanes, agents agréés à cet effet et assermentés des organismes de sécurité sociale et des caisses de mutualité sociale agricole, inspecteurs et contrôleurs du travail... Les agents de contrôle doivent communiquer leurs procès-verbaux de travail dissimulé aux organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale (Urssaf, caisse de MSA, CGSS), qui procèdent à la mise en recouvrement des cotisations et contributions qui leur sont dues sur la base des informations contenues dans lesdits procès-verbaux.

4 - Le régime des sanctions administratives en cas d'emploi d'un étranger sans titre de travail

Au terme des articles L 8253-1 et R. 8253-1 et suivants du code du travail, l'employeur qui aura occupé un travailleur étranger sans titre de travail est tenu d'acquitter une contribution spéciale au profit de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration. Le paiement de cette contribution est sans préjudice des poursuites pénales. Elle est due pour chaque salarié étranger employé sans titre de travail.

En application de l'article L. 626-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, l'employeur qui aura occupé un travailleur étranger en situation de séjour irrégulier devra acquitter une contribution forfaitaire représentative des frais de réacheminement de l'étranger dans son pays d'origine.

Les droits du salarié

1 - Travail dissimulé : indemnité de rupture versée au salarié

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), le salarié dont l'employeur a dissimulé l'emploi ; cette indemnité forfaitaire est due quel que soit le mode de rupture de la relation de travail (licenciement, démission, rupture du CDD arrivé à son terme...);

2 - Emploi d'étranger sans titre de travail

Le salarié étranger employé sans titre de travail a droit à une indemnité forfaitaire d'un mois de salaire (sauf dispositions légales ou conventionnelles plus favorables)