

Petit memento
à l'usage
du chef d'entreprise
qui ne veut pas
du travail au noir

URSSAF - DDTEFP



Mémento édité par :

L'Urssaf du Rhône : 6 rue du 19 mars 1962 | 69691 Vénissieux cedex

La DDTEFP du Rhône : 8-10 rue du Nord | 69625 Villeurbanne cedex

Coordination et rédaction : Eric Bayle, Michèle Chabrier, Jean Paul Fournel, Muriel Oliveri

Coordination et graphisme : phaSme | www.phasme.com | 3 place Bertone | 69004 Lyon

Illustrations : Arnaud Jouffroy | www.arnaudjouffroy.fr

Imprimeur : Unigraphic | 3 rue Pierre Mendès-France | 69512 Vaulx en Velin

Parution : novembre 2009

Dépôt légal : novembre 2009 Tous droits réservés

PREAMBULE

Ce mémento a pour ambition d'alerter les chefs d'entreprise et notamment ceux qui se sont installés récemment ou qui s'apprêtent à le faire, sur les risques du travail dissimulé.

Au niveau macro-économique, outre l'enjeu financier et le manque à gagner qu'il représente pour la collectivité, le travail dissimulé constitue également une atteinte à la concurrence ; au niveau individuel, les risques de tous ordres sont importants tant pour l'employeur que pour ses salariés et la survie de leur entreprise.



*Je respecte la réglementation,
alors suivez-moi.*

L'aspect nécessairement caricatural des dessins illustrant le texte ne doit pas occulter le fait que la très grande majorité des chefs d'entreprise travaille en toute légalité.



IMMATRICULATION

Lorsque j'envisage d'exercer une activité professionnelle et indépendante à but lucratif, je dois m'immatriculer* :

- au répertoire des métiers (RM), si je suis artisan,
- au registre du commerce et des sociétés (RCS), si je suis commerçant ou si j'exploite une entreprise sous forme de société,
- au CFE (Centre de Formalité des Entreprises) de la Chambre d'agriculture, si mon entreprise est agricole.

Pour les commerçants et les sociétés

CCI de Lyon

Place de la Bourse - 69289 Lyon cedex 02

Chambre de Commerce et d'Industrie de Villefranche et du Beaujolais

317 Bd Gambetta - 69400 Villefranche sur Saône

Pour les artisans

Chambre de métiers et de l'artisanat

58 avenue Maréchal Foch

69453 Lyon cedex 06

Pour les exploitants agricoles

Chambre d'agriculture

18 avenue des Monts d'Or

69890 La Tour de Salvagny



* Toutefois, depuis le 01/01/09, je peux être dispensé de l'accomplissement de ces formalités, si je suis un entrepreneur individuel, relevant du régime fiscal des micro entreprises, et que j'ai opté pour un mode de calcul simplifié de mes cotisations sociales appelé «régime micro social». Je dois néanmoins déclarer le début de mon activité professionnelle auprès du centre de formalités des entreprises compétent.

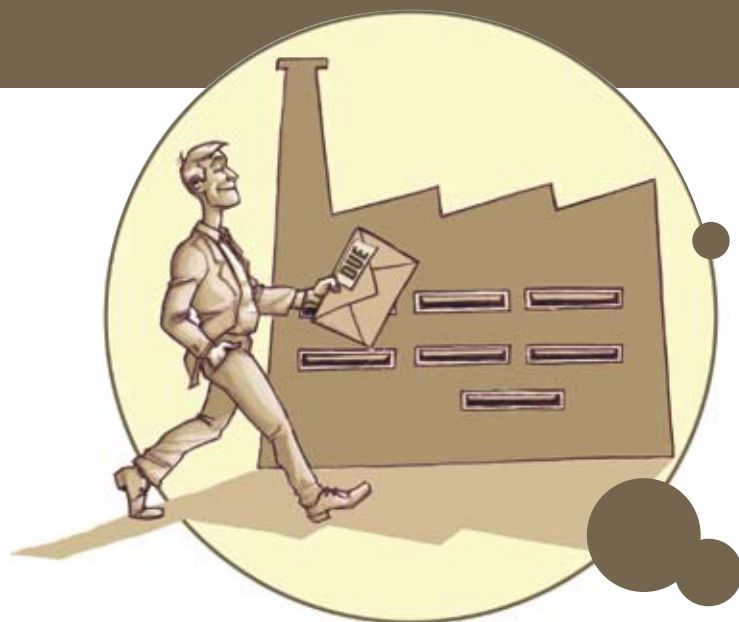


DPAE

Dans les huit jours qui précèdent l'embauche de tout salarié (quelle que soit la nature du contrat : CDD, saisonniers, extra, et y compris pour une période d'essai), je dois procéder à sa déclaration préalable à l'embauche.

Pour effectuer cette déclaration, j'utilise la DUE (déclaration unique d'embauche) qui me permet de réaliser en une seule fois sept formalités déclaratives dont la DPAE. Il existe pour m'aider à accomplir ces formalités «un bouquet de services» (voir page 25).

Les services de contrôle peuvent facilement vérifier si cette formalité a été respectée en consultant le site internet dédié.





BULLETIN DE SALAIRE

Tous les mois, je dois remettre au salarié un bulletin de paie, qui indique toutes les sommes effectivement versées et le cas échéant, les avantages en nature alloués.

Je déclare ces rémunérations à l'ensemble des organismes de protection sociale dont :

- l'**Urssaf** en lui adressant périodiquement* mes bordereaux de cotisations et le règlement correspondant, ou en utilisant le Tese (Titre Emploi Service Entreprise)
- la **Cram** en lui adressant en début d'année ma déclaration annuelle des données sociales** de l'année précédente
- la **MSA** pour les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole, en lui adressant trimestriellement les déclarations des salaires

* tous les trimestres pour les entreprises dont l'effectif n'excède pas 9 salariés et tous les mois pour les autres

** la DADS est produite au plus tard le 31 janvier qui suit l'année de versement des salaires

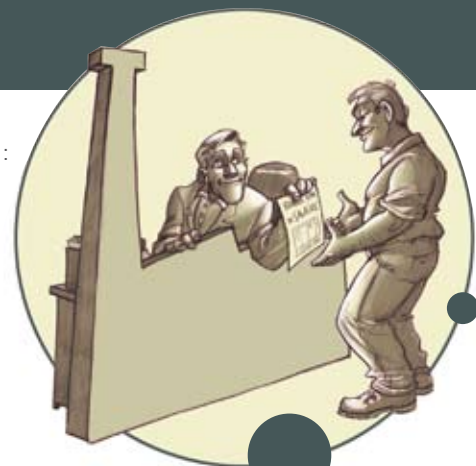
Ces déclarations peuvent se faire :

soit par internet
sur le site net-entreprises.fr
ou www.msa69.fr
(réservé aux adhérents de la MSA)

soit par courrier
Urssaf du Rhône
6 rue du 19 mars 1962
69691 Vénissieux Cedex
Cram

35 rue Maurice Flandrin 69436 Lyon Cedex 03
MSA
35-37 rue du Plat BP 2612 69232 Lyon Cedex 02

Il existe pour m'aider à accomplir ces formalités «un bouquet de services» (voir page 25).





STAGIAIRE

Un stagiaire n'est pas un salarié.

Il n'est pas soumis à des exigences de productivité, car le stage a pour objet de parfaire une formation et d'acquérir une expérience.

Une convention de stage doit être conclue par écrit entre un établissement de formation, le stagiaire et le chef d'entreprise.

Une gratification doit être versée si la durée du stage excède trois mois.

Si aucune formation théorique ou pratique n'est assurée au sein de l'entreprise, les services de contrôle peuvent remettre en cause le statut de stagiaire et considérer qu'il s'agit en réalité d'un salarié. L'entreprise risque alors d'être poursuivie pour ne pas l'avoir déclaré en tant que salarié.





LA SOUS-TRAITANCE

Le recours à la sous-traitance est légal.

Attention : il devient illégal et sanctionnable si le sous-traitant exerce son activité dans les mêmes conditions qu'un salarié sous la subordination juridique ou économique de mon entreprise.

Le sous-traitant serait alors considéré comme un salarié dissimulé sous un statut de faux travailleur indépendant et il me serait reproché de ne pas l'avoir déclaré.

En outre, si le sous-traitant emploie des salariés pour réaliser les travaux que je lui ai confiés, ces personnes doivent demeurer sous sa direction, sa surveillance et son contrôle.

Dans le cas contraire (si ces salariés sont en fait placés sous mes ordres ou ceux de mon encadrement), la sous-traitance pourrait être qualifiée de prêt illicite de main d'œuvre ou de marchandage surtout si mon sous-traitant n'apporte ni outillage ni matériaux.



MINGE, SIX HEURES DE RÉUNION POUR METTRE EN PLACE NOTRE COLLABORATION, ET ON NE LUI A PAS DEMANDÉ SI SA BOÎTE ÉTAIT RÉGLÉE...

... QU'EST CE QU'ON FAIT ?
ON LE RAPPELLE ?...



OBLIGATION DE VIGILANCE

Dès lors que je conclus un contrat qui atteint au moins 3 000 euros, je dois exiger que mon co-contractant (fournisseur, prestataire ou sous-traitant) me transmette les documents suivants :

- un justificatif de son immatriculation auprès du RCS ou du RM
- une attestation de fourniture des déclarations sociales, émanant des organismes de protection sociale* et datant de moins de 6 mois
- une déclaration attestant du dépôt de toutes les déclarations fiscales obligatoires auprès de l'administration fiscale
- une déclaration sur l'honneur, en cas d'emploi de salarié, indiquant que le travail sera effectué par des salariés dont la déclaration préalable à l'embauche a été réalisée, à qui des bulletins de salaire seront délivrés, et pourvus d'une autorisation de travail en France s'ils sont étrangers non communautaires.**



Je renouvelle ces vérifications et j'exige les documents correspondants tous les six mois.

A défaut, je peux être tenu de régler les rémunérations dues aux salariés et les dettes sociales et fiscales de mon co-contractant s'il a exercé un travail dissimulé.

* à savoir l'Urssaf et/ou la MSA et/ou le RSI et/ou les caisses maladie ou retraite spécifiques aux professions libérales

** pendant une période transitoire, les ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie restent soumis à l'obligation de détenir une autorisation de travail



ENTREPRISES ÉTRANGÈRES

Lorsque je conclus avec une entreprise étrangère un contrat qui atteint au moins 3 000 euros, je dois procéder aux mêmes vérifications que pour un co-contractant français (voir page 15) et exiger les documents suivants :

- un justificatif de l'immatriculation à un registre professionnel obligatoire
- un document datant de moins de six mois et attestant de la régularité du co-contractant au regard des organismes de protection sociale de son pays ou, à défaut, émanant de l'organisme de protection sociale français dédié aux entreprises étrangères
- un document attestant de son numéro d'identification si l'entreprise est assujettie à la TVA et à défaut, un document mentionnant ses nom et adresse ou son représentant fiscal
- en cas d'emploi de salarié pendant plus d'un mois, une attestation sur l'honneur certifiant la fourniture de bulletins de salaire ou de documents équivalents.

Si l'entreprise n'est pas établie dans l'Union Européenne, je dois m'assurer que les salariés ont l'autorisation de travailler en France.



Je dois renouveler cette vérification et exiger les pièces correspondantes tous les six mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat.

L'entreprise étrangère doit respecter la réglementation française notamment en matière de salaires minima et de réglementation sur la santé et la sécurité des travailleurs. Elle doit fournir un certificat de détachement (E101 ou E102 pour les entreprises de l'Union Européenne) à ses salariés s'ils restent assujettis à leur régime de protection sociale (soit en application d'une convention bilatérale de Sécurité sociale soit en application de la réglementation européenne).

IMMATRICULATION

BEN TU VAS OÙ ?
C'EST PAR LÀ QUE
ÇA SE PASSE !

LEGISLATION

DROIT DU TRAVAIL

TANT PIS, JE PRENDS
LE RISQUE ! LÀ, C'EST
PLUS COURT !!

ZONE DE TRAVAIL
ILLEGAL

LE TRAVAIL DISSIMULE, UN RISQUE PERMANENT

Si mon entreprise n'est pas immatriculée auprès du RCS ou RM ou du CFE de la Chambre d'agriculture, elle n'a pas d'existence légale. (voir page 5)

Il me sera impossible de prendre une assurance pour me protéger de tous les aléas de la vie professionnelle.

De même, je n'aurai aucun recours juridique contre un client qui refusera de payer, quand bien même j'aurais déjà engagé des frais et achevé le travail.

Si je ne déclare pas mes salariés, la situation risque d'être découverte à tout moment, en cas de litige avec l'un d'entre eux, d'accident du travail, ou de contrôle inopiné effectué par l'un des nombreux services compétents (la police, la gendarmerie, l'inspection du travail, l'Urssaf, la MSA, l'administration fiscale, les douanes...).

En cas d'accident du travail, ma responsabilité personnelle sera engagée. Je serai tenu de payer ou de rembourser les frais médicaux et hospitaliers exposés, la rente allouée à mon salarié en compensation d'un handicap, le capital versé à sa famille en cas de décès...



Si un litige survient avec l'un de mes salariés, le conseil de prud'hommes pourra me condamner à lui payer une indemnité, pour travail dissimulé, de 6 mois de salaire, sans considération de sa durée réelle d'emploi.

Ainsi, je m'expose non seulement à l'arrêt soudain de toute rentrée financière, mais aussi à l'obligation de rembourser des sommes importantes pendant très longtemps.



CESSION DE L'ENTREPRISE

Si je veux vendre mon entreprise, par exemple au moment de mon départ en retraite, le repreneur éventuel voudra apprécier sa rentabilité. Il va donc me demander les documents comptables afin de vérifier notamment le chiffre d'affaires réalisé et les charges de fonctionnement, dont la masse salariale.

Si j'ai dissimulé tout ou partie de ces éléments, les documents produits apparaîtront incohérents et peu probants.

Mon repreneur risque alors de se désister purement et simplement ou de proposer un prix d'achat largement inférieur à la valeur réelle de l'entreprise.





SANCTIONS ENCOURUES

Le travail dissimulé fait encourir de graves sanctions :

- Le tribunal correctionnel applique tout ou partie d'un arsenal répressif lourd : emprisonnement jusqu'à trois ans, amende jusqu'à 45 000 euros (225 000 euros pour les personnes morales). Il peut, en outre, prononcer des peines complémentaires telles que l'interdiction d'exercice de mon activité, la confiscation de mon matériel, la saisie de sommes d'argent, la publication de ma condamnation dans la presse ou son affichage aux portes de mon entreprise.
- Les institutions attribuant des aides aux entreprises (Etat, Pôle Emploi notamment) peuvent me priver d'aide à l'emploi pendant une durée pouvant aller jusqu'à cinq ans.

L'Urssaf et la MSA quant à elles, peuvent me demander de rembourser les exonérations et allègements de charges sociales dont j'ai bénéficié.





UN BOUQUET DE SERVICES POUR ME FACILITER LA VIE

Il existe un ensemble de services pour m'aider dans l'accomplissement des formalités liées à l'embauche ou à l'emploi de mes salariés :

- titre emploi service entreprise (TESE) : www.letese.urssaf.fr
- le guichet unique du spectacle occasionnel : www.guso.fr
- le chèque emploi associatif : www.cea.fr
- le titre emploi simplifié agricole : www.msa69.fr
- la souscription de mes déclarations sociales sur internet : www.net-entreprises.fr ou www.msa69.fr (pour les entreprises agricoles)

Dans certaines situations, je peux bénéficier d'aides lors de la création de mon entreprise (ACCRE, NACRE) ainsi que d'exonérations et d'allègements de charges sociales pour l'emploi de mes salariés.

Pour en savoir plus :

- www.travail-solidarite.gouv.fr
- www.urssaf.fr
- www.msa69.fr

NOS PARTENAIRES

Ce mémento a été réalisé par l'Urssaf du Rhône et la DDTEFP (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) du Rhône en partenariat avec :

- **LA CCI DE LYON**

Place de la Bourse // 69289 Lyon Cedex 02 // www.lyon.cci.fr

- **LA MSA : MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE**

35-37 rue du Plat // BP 2612 // 69 232 Lyon Cedex 02

tél. 04 78 92 63 63 // www.msa69.fr

- **LA CGPME : CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES**

Villa Bini // 55 rue Sergent Michel Berthet // 69009 Lyon

tél. 04 72 53 74 74 // info@cgpme69.org // www.cgpme-ra.org

- **L'UPA : UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE**

59 rue de Saint Cyr // CP 404 // 69338 Lyon cedex 09

tél. 04 72 53 79 29 // contact@upa-rhone.fr // www.upa.fr

- **LE MEDEF**

60 avenue Jean Mermoz // 69384 Lyon cedex 08

tél. 04 78 77 07 01 // www.medeflyonrhone.com

- **LA CHAMBRE DE MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT DU RHÔNE**

Siège : Lyon

58 avenue Maréchal Foch // 69453 Lyon cedex 06

tél. 04 72 43 43 00 // artisanat@cma-lyon.fr // www.cma-lyon.fr

Antenne du Beaujolais

267 boulevard Gambetta // 69400 Villefranche sur Saône

tél. 04 74 62 93 79 // fax 04 74 07 27 90 // beaujolais@cma-lyon.fr

Antenne de l'Ouest Lyonnais

3 rue Denave // 69170 Tarare

tél. 04 74 63 04 74 // fax 04 74 05 20 59 // ouest-lyonnais@cma-lyon.fr

Antenne Rhône Sud

17-19 rue Robespierre // 69700 Givors

tél. 04 72 49 22 35 // fax 04 72 49 22 39 // rhone-sud@cma-lyon.fr

NOS COORDONNEES

L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS LE RHÔNE

8-10 rue du Nord 69625 Villeurbanne cedex

Tel. 04 72 65 58 50

site détaché à Villefranche sur Saône-Limas

70 rue des chantiers du Beaujolais 69400 Limas

Tel. 04 74 65 83 80

Site internet : www.rhone-alpes.travail.gouv.fr/dd69

L'URSSAF DU RHÔNE

Tel. 04 37 60 10 30

site internet : www.urssaf.fr

Site de Lyon

6 rue du 19 mars 1962

69691 Vénissieux Cedex

Site de Villefranche sur Saône

85 rue Georges Meunier

69400 Villefranche sur Saône

