



SOFIANE COLY • ASSOCIÉ GÉRANT CHEZ HOGO AVOCATS • LYON 3^e

Le travail dissimulé : contrôle, risques et sanctions

Depuis de nombreuses années, l'arsenal normatif destiné à lutter contre le travail illégal, et plus spécifiquement le travail dissimulé, n'a cessé de s'étoffer au gré des gouvernements successifs. Les pouvoirs des administrations ont ainsi été renforcés de manière exorbitante et les mesures de contrôle sont de plus en plus invasives et contraignantes pour les entreprises.

Qu'est-ce que le travail dissimulé ?

Juridiquement, le travail dissimulé est une des différentes formes que peut revêtir le travail illicite, et se caractérise par la dissimulation d'activité et/ou la dissimulation d'emploi salarié. Cette dernière hypothèse — la plus courante — peut notamment se manifester par le fait de n'avoir pas procédé à la déclaration préalable à l'embauche d'un salarié, de le déclarer tardivement ou encore de ne pas déclarer des heures supplémentaires. Attention, si le travail dissimulé suppose la démonstration de l'intention de l'employeur, on relèvera que sa qualification peut être accessoire et n'influe pas sur les sanctions prononcées (i. e. en matière de redressement Urssaf).

Qui peut constater l'existence d'un travail dissimulé ?

Le contrôle en matière de travail dissimulé dépend de nombreuses administrations telles que par exemple les Urssaf, les officiers de police judiciaire, l'Inspection du travail, etc. La multiplicité croissante des acteurs de contrôle a eu pour conséquence de créer une capacité de communication des informations entre les différents corps administratifs, de sorte qu'un contrôle d'un inspecteur du travail peut enclencher de nombreux contrôles accessoires de nombreux services. Néanmoins, afin de garantir les droits de la défense de chaque employeur, chaque administration doit respecter une procédure strictement normée.

Quelles sont les sanctions encourues ?

Les sanctions sont généralement de trois sortes : sanction administrative, sanction pécuniaire et sanction pénale pouvant aller notamment jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende hors récidive. Ainsi, en cas de PV pour travail dissimulé du fait de la déclaration tardive d'un salarié,



© SUZY HAZELWOOD - PERELS

s'en suit généralement les procédures suivantes : engagement de poursuites pénales par le Procureur de la République, fermeture administrative de la société prononcée par le préfet, redressement Urssaf sur la base de l'infraction constatée, annulation des réductions générales des cotisations dont a bénéficié l'entreprise, etc. Les sanctions et risques afférents sont donc multiples et particulièrement lourds pour les employeurs au point de pouvoir mettre en péril le fonctionnement de l'entreprise.

PROPOS RECUEILLIS PAR PAULINE LAMBERT

À SAVOIR

Compte tenu de la technicité des différentes procédures, la présence d'un avocat est une plus-value nécessaire pour garantir les droits de l'employeur.



La **FACULTÉ DE DROIT** vous propose d'enrichir ou de valider vos connaissances par la **Formation Continue** et la **V.A.E.**

➔ D'INFOS SUR FACDEDROIT.UNIV-LYON3.FR

