



Recours à la sous-traitance: attention aux obligations

La reprise de l'activité impose aux entreprises de revoir leur stratégie, notamment de revoir leur rapport à la sous-traitance.

Une vigilance particulière doit être accordée à ces opérations de sous-traitance et surtout en ce qui concerne le travail illégal.

1/ La définition du travail illégal :

Les actes suivants sont considérés comme du travail illégal :

- Travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (emploi de salariés non déclarés)
- Travail dissimulé par dissimulation d'activité
- Prêt illicite de main-d'œuvre
- Cumul irrégulier d'emplois
- Emploi irrégulier de travailleurs étrangers (sans titre de travail)
- Fausse déclaration pour obtenir des revenus de remplacement

En cas de sous-traitance, l'entreprise donneur d'ordre doit s'assurer que son sous-traitant respecte bien ses obligations en matière sociale (déclaration d'activité et d'emploi salarié et paiement des cotisations et contributions sociales). Elle doit s'en assurer en lui demandant de lui fournir une **attestation de vigilance**, obligatoire dès que le contrat dépasse **5 000 € HT**.

En cas d'absence d'attestation ou de fausse attestation, le donneur d'ordre peut être sanctionné pour complicité de travail dissimulé et devra régler les cotisations sociales du sous-traitant.

2/ Quelles sont les sanctions administratives ?

Les sanctions administratives applicables aux employeurs ayant fait l'objet d'un procès-verbal relevant une infraction de travail illégal sont les suivantes :

- Suppression des aides publiques (exonérations de charges sociales ou des aides attachées au contrat d'apprentissage, par exemple), pendant 5 ans maximum
- Remboursement des aides publiques déjà perçues, sur les 12 derniers mois
- Exclusion des contrats publics pour une durée maximale de 6 mois
- Fermeture administrative temporaire (de 3 mois maximum), engagée par le préfet (ou le préfet de police à Paris), assortie éventuellement d'une saisie du matériel professionnel

Dans le cas de détachement de salariés et de manquement à leurs obligations, l'employeur établi à l'étranger et le donneur d'ordre (ou le maître d'ouvrage) sont passibles d'une amende administrative. Cette amende s'élève à 4 000 € par salarié détaché (ou 8 000 € en cas de récidive) pour un montant total plafonné à 500 000 €.

Les sanctions administratives sont indépendantes des suites données par l'autorité judiciaire au procès-verbal pour travail illégal.

Recours à la sous-traitance: attention aux obligations



3/ Et les autres sanctions ?

Redressement de cotisations sociales

En cas de constat de travail dissimulé, le calcul du montant du redressement de cotisations sociales est effectué sur la base forfaitaire de 10 284 €. Ce montant correspond à 25 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Le principe du redressement forfaitaire s'applique par défaut. Si l'employeur apporte une preuve contraire concernant la durée effective d'emploi et le niveau de la rémunération effectivement versée, l'évaluation est faite au réel.

L'assiette forfaitaire supporte l'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale, c'est-à-dire la part patronale et la part salariale des cotisations, la CSG, la CRDS, le fonds national d'aide au logement (Fnal) et le versement de transport. En revanche, aucune cotisation d'assurance chômage ne peut être appelée sur la base du redressement forfaitaire.

Le délai de prescription des cotisations, des majorations et pénalités et des actions en recouvrement est de 5 ans.

L'employeur peut bénéficier d'une réduction de 10 points du taux de la majoration s'il règle intégralement ses cotisations, pénalités et majorations de retard :

- dans un délai de 30 jours à partir de la notification de la mise en demeure,
- s'il présente un plan d'échelonnement du paiement à l'organisme, qui l'accepte, dans un même délai de 30 jours.

En cas de nouvelle infraction pour travail dissimulé dans les 5 ans suivant une 1^{re} constatation ayant donné lieu à redressement, une majoration a lieu dans la proportion suivante :

- 45 % si la majoration prononcée lors de la 1^{re} constatation était de 25 %,
- 60 % si la majoration prononcée lors de la 1^{re} constatation était de 40 %.

Sanctions pénales

La personne ayant recours au travail dissimulé directement ou par personne interposée peut être condamnée jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (225 000 € s'il s'agit d'une société).

Si le travail dissimulé concerne un mineur ou une personne vulnérable ou dépendante, le coupable peut être sanctionné jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende.

Le prêt de main d'œuvre illicite et le marchandage sont sanctionnés jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (150 000 € pour une société).

Le fait d'employer irrégulièrement des personnes étrangères expose le dirigeant à 5 ans d'emprisonnement et 15 000 € d'amende par personne, portée à 75 000 € pour une société (10 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende pour infraction en bande organisée).

Des peines complémentaires peuvent également être prononcées : interdiction d'exercer certaines activités professionnelles, exclusion des marchés publics (5 ans maximum), affichage du jugement dans les journaux...

Recours à la sous-traitance: attention aux obligations



4/ Solidarité des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage

Toute personne condamnée pour avoir recouru directement (ou par personne interposée) aux services de celui qui exerce un travail dissimulé, est tenue solidairement avec la personne condamnée :

- au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires, des pénalités et majorations dus au Trésor public ou aux organismes de protection sociale,
- au remboursement des aides publiques,
- au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues pour l'emploi de salariés.

Le maître d'ouvrage (ou le donneur d'ordre), informé par l'agent de contrôle d'une infraction commise par l'employeur, est passible d'une amende dans le cas où il n'a pas :

- enjoint l'employeur de faire cesser la situation,
- informé l'agent de contrôle auteur du signalement de l'absence de réponse de l'employeur dans le délai prévu.

Lien à suivre pour obtenir une attestation de vigilance :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31422>