



Les infractions pénales de travail dissimulé ou clandestin : définition, variétés et sanctions

publié le **08/02/2012**, vu **49244 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le « travail dissimulé » est une notion d'actualité que l'on nommait autrefois le "travail au noir" ou le travail clandestin. Il constitue une infraction pénale fréquemment constatée et poursuivie devant les juridictions pénales, lourde de conséquences et qui concerne tous les secteurs et domaines d'activité.

Avant d'envisager la définition et les sanctions du travail dissimulé et plutôt que de donner des chiffres qui font tourner la tête, voici, en guise d'introduction, les deux affaires médiatiques de la semaine jugées à Paris et relatives à cette infraction pénale :

- Le **31 janvier 2012**, la Cour d'appel de Paris a condamné la compagnie low cost espagnole Vueling Airlines à payer 100.000 euros d'amende et des dommages et intérêts aux parties civiles telles que l'Union des Navigants de l'Aviation Civile (UNAC) pour ne pas avoir déclaré en France du personnel basé à l'aéroport de Paris - Charles de Gaulle auprès des organismes sociaux français.

- Le **3 février 2012**, le tribunal de police de Paris a condamné la Ville de Paris et l'Apur (Atelier parisien d'urbanisme correspondant à l'agence d'urbanisme pour les politiques publiques d'aménagement et de développement de la capitale) à payer 220.000 euros d'amende tandis que l'ancien directeur de l'Apur a pour sa part été condamné à 42.000 euros d'amende pour ne pas avoir payé des heures supplémentaires.

Nous envisagerons ci-après :

- La définition et les variétés du délit de travail dissimulé (1) ;
- Les sanctions du délit de travail dissimulé encourues par l'employeur (2) ;
- Les sanctions encourues par le salarié (3).

1 – Définition et variétés du délit de travail dissimulé

Le travail dissimulé recouvre :

- le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé (article L. 8221-1 du Code du travail).

- la [dissimulation intentionnelle d'une activité](#) exercée à titre indépendant, dans un but lucratif et en violation des obligations commerciales, fiscales ou sociales telles que la non immatriculation au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, l'absence de déclaration auprès de l'URSSAF, de la MSA et/ou auprès de l'administration fiscale, etc ... (article L. 8221-3 et article L. 8221-4 du Code du travail).

- la dissimulation intentionnelle de tout ou partie d'un emploi salarié du fait de [l'absence de déclaration nominative préalable à l'embauche](#) auprès des organismes de protection sociale, [l'absence de bulletin de paie ou la 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 portant aménagement du temps de travail, de faux statuts, de faux travailleurs indépendants, de faux stagiaires, de bénévoles, de faux gérant mandataire, etc ... (article L. 8221-5 du Code du travail) ;

- la publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé (article L. 8221-1, 2° du Code du travail).

- le fait d'avoir recours à de prétendus sous-traitants placés dans un état de dépendance économique et de subordination juridique caractérisant l'existence de contrat de travail sans que les déclarations et formalités prévues par le code du travail ne soient effectuées.

Il ressort des dispositions légales précitées que l'interdiction du travail dissimulé par dissimulation d'activité concerne toutes les activités exercées à titre professionnel et lucratif telles que les activités artisanales, industrielles, commerciales, libérales, agricoles (Cass. Crim., 8 décembre 1992)

Par voie de conséquence, sont exclues du champ d'application du délit de travail dissimulé les activités bénévoles et d'entraide.

Un cumul de qualification est possible : une personne peut ne pas déclarer son activité et utiliser de manière dissimulée des salariés.

Quelle que soit la modalité constitutive du travail dissimulé, celui-ci doit avoir été commis de manière intentionnelle, que l'auteur de l'infraction ait agi positivement ou se soit volontairement abstenu.

En effet, l'adverbe "*intentionnellement*" a été rajouté à l'article L. 8221-5, 3° du Code du travail par l'article 73 de la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011.

Ainsi, le délit de travail dissimulé est un délit intentionnel lorsqu'il concerne spécifiquement l'absence de déclaration des salaires et cotisations aux URSSAF ou autres organismes de recouvrement.

Selon la jurisprudence, la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse de l'employeur doit être établie (Cass. Soc., 4 mars 2003).

Cette condition permettrait le cas échéant aux employeurs de se défendre utilement en cas de procédure et de se dégager de leur responsabilité.

La jurisprudence donne de multiples exemples d'hypothèses de travail dissimulé répréhensible :

- Le défaut de mention sur le bulletin de paie du nombre d'heures de travail réellement accompli (Cass. Crim., 9 novembre 2010, n° 10-81074)
- L'absence d'immatriculation d'une agence de travail temporaire (Cass. Crim., 14 mai 1996).
- L'omission volontaire de demande d'inscription modificative au répertoire des métiers (Cass. Crim., 23 mai 1995).
- La délivrance d'un bulletin de paie ne répondant pas aux prescriptions légales du fait de la mention partielle de la rémunération et des heures de travail des salariés (Cass. Crim., 27 septembre 1994 ; Cass. Crim., 24 février 1998).
- L'ouverture au public d'un commerce de détail en l'absence de toute inscription auprès du tribunal de commerce et des organismes sociaux et fiscaux (Cass. Crim. 3 février 1998).
- Un revendeur habituel sur une plateforme de ventes aux enchères acquiert la qualité de commerçant de fait et peut se voir condamné pénalement pour travail dissimulé s'il n'est pas immatriculé (TGI Mulhouse, 12 janvier 2006).
- La réalisation par des stagiaires, sous le contrôle des salariés de la société, d'une prestation de travail non qualifiée sans bénéficiaire de formation et moyennant une rémunération indirecte (Cass. Crim., 28 septembre 2010)
- etc ...

2 – Les sanctions du délit de travail dissimulé encourues par l'employeur

2.1 - Les sanctions pénales

Les sanctions pénales du délit de travail dissimulé sont particulièrement lourdes.

Les personnes qui peuvent être sanctionnées du chef de travail dissimulé sont :

- l'auteur du délit, c'est-à-dire la personne physique qui a dissimulé son activité professionnelle ou la personne morale qui a dissimulé l'activité professionnelle de ses salariés ;
- ceux qui en ont profité en connaissance de cause ;
- ceux qui ont aidé à sa réalisation (les complices).

Les sanctions pénales des personnes physiques sont :

- un emprisonnement de 3 ans,
- une amende de 45 000 €,
- les peines complémentaires : interdiction d'exercer, pendant cinq ans au plus, directement ou par

personne interposée, l'activité professionnelle dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle a été commise l'infraction ; exclusion des marchés publics pendant cinq ans au plus ; affichage du jugement aux frais de la personne condamnée et insertion de celui-ci dans des journaux ; interdiction des droits civiques, civils et de famille.

En cas d'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire, les peines encourues sont portées à 5 ans d'emprisonnement et de 75.000 € d'amende.

Enfin, l'employeur qui ne remet pas les bulletins de paie est passible d'une contravention de la 3e classe (article R. 3246-1 du Code du travail), ainsi que d'une contravention de la 5e classe, lorsqu'il ne procède pas à la déclaration préalable d'embauche (article R. 1227-1 du Code du travail).

Les sanctions pénales des personnes morales sont :

- une amende de 225 000 € ;

- les peines complémentaires :

- La dissolution, lorsque la personne morale a été créée ou, lorsqu'il s'agit d'un crime ou d'un délit puni en ce qui concerne les personnes physiques d'une peine d'emprisonnement supérieure ou égale à trois ans, détournée de son objet pour commettre les faits incriminés ;

- L'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou sociales ;

- Le placement, pour une durée de cinq ans au plus, sous surveillance judiciaire ;

- La fermeture définitive ou pour une durée de cinq ans au plus des établissements ou de l'un ou de plusieurs des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés. Cette peine n'entraîne ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés de l'établissement concerné.

- L'exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus ;

- La peine de confiscation ;

- L'affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci soit par la presse écrite, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique ;

2.2 - Les sanctions financières de l'employeur au profit du salarié

Le salarié auquel un employeur a eu recours en violation des dispositions précitées a droit en cas de rupture de la relation de travail à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire, à moins que l'application d'autres règles légales ou de stipulations conventionnelles ne conduise à une solution plus favorable.

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...).

La jurisprudence considère que l'indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire en cas de travail dissimulé peut se cumuler avec l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité pour procédure

irrégulière de licenciement, l'indemnité de congés payés, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, toute autre indemnisation du préjudice lié à la faute de l'employeur dans l'exécution de ses obligations et l'indemnité conventionnelle de licenciement (Cass. Soc., 25 mai 2005, N° de pourvoi : 02-44468 ; Cass. Soc., 14 avril 2010, n° 08-43124).

En revanche si l'indemnité légale ou conventionnelle est plus favorable que l'indemnité forfaitaire, seule celle-ci doit être versée.

La Cour de cassation juge que le paiement de l'indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire en cas de travail dissimulé, n'est pas subordonné à l'existence d'une décision pénale préalable déclarant l'employeur coupable du délit de travail dissimulé (Cass. Soc., 15 octobre 2002, n°00-45082).

Si le salarié est encore en fonction dans l'entreprise, il pourra obtenir le paiement des sommes dues telles que le paiement des heures supplémentaires qui n'auraient pas été payées et des dommages-intérêts.

2.3 - Les sanctions administratives

Le travail dissimulé entraîne l'annulation du bénéfice de toute mesure de réduction et d'exonération, totale ou partielle, de cotisations de sécurité sociale ou de contributions dues aux organismes de sécurité sociale, appliquée par un employeur ou un travailleur indépendant.

Lorsque l'infraction de dissimulation d'emploi salarié ou de dissimulation d'activité 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 précitées.

Cette annulation est mise en œuvre dans les conditions fixées par l'article L. 133-4-2 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, l'infraction définie aux articles L. 8221-3 (travail dissimulé par dissimulation d'activité) et L. 8221-5 (travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié) du code du travail entraîne l'annulation des exonérations et réductions de cotisations et contributions sociales applicables au titre des rémunérations versées aux salariés employés par le donneur d'ordre pour chacun des mois au cours duquel il est constaté par procès-verbal de travail dissimulé qu'il a participé au délit de travail dissimulé en qualité de complice de son sous-traitant, et ce dès l'établissement du procès-verbal. Cette annulation des exonérations et réductions de cotisations et contributions sociales s'applique dans les conditions mentionnées ci-dessus.

Les entreprises coupables de travail dissimulé encourent désormais la perte de toutes les exonérations et réductions de cotisations sociales patronales obtenues lors des 5 dernières années.

Jusqu'à présent, cette annulation des exonérations et réductions était toutefois plafonnée à 45 000 €.

Mais la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012 supprime ce plafonnement.

3 - Les sanctions encourues par le salarié

Bien que le salarié ne puisse pas être poursuivi pour travail dissimulé, s'il est établi qu'il 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, les organismes de protection sociale (organismes de Sécurité sociale et d'assurance chômage) pourront supprimer son revenu de remplacement, engager des procédures pénales pour fraude aux prestations.

Le bénéficiaire des prestations indues s'expose également à la pénalité financière prévue à l'article L. 114-17-3° du code de la sécurité sociale qui dispose que :

« I. - Peuvent faire l'objet d'une pénalité prononcée par le directeur de l'organisme chargé de la gestion des prestations familiales ou des prestations d'assurance vieillesse, au titre de toute prestation servie par l'organisme concerné :

L'exercice d'un travail dissimulé, constaté dans les conditions prévues à l'article L. 114-15, par le bénéficiaire de prestations versées sous conditions de ressources ou de cessation d'activité ».

Le montant de la pénalité est fixé en fonction de la gravité des faits, dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Cette limite est doublée en cas de récidive.

La pénalité peut être recouvrée par retenues sur les prestations à venir.

Les faits pouvant donner lieu au prononcé d'une pénalité se prescrivent selon les règles définies à l'article 2224 du code civil, c'est-à-dire 5 ans.

L'action en recouvrement de la pénalité se prescrit par deux ans à compter de la date d'envoi de la notification de la pénalité par le directeur de l'organisme concerné.

Lorsque l'intention de frauder est établie, le montant de la pénalité ne peut être inférieur à un dixième du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Enfin, dans le cas d'une fraude commise en bande organisée au sens de l'article 132-71 du code pénal, cette limite est portée à huit fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com