

Gros travaux : attention au « travail au noir » !

Une récente enquête de l'URSSAF a démontré l'ampleur du « travail au noir » au sein de notre économie. Le nombre des entreprises ayant recours à ce travail illégal est de 7,3% en 2011 et cela concerne environ 2,4% des salariés (Rapport de lutte contre le travail illégal pour 2011, www.acoss.urssaf.fr).

Plusieurs secteurs sont particulièrement affectés par ce phénomène : la restauration, le service à la personne, le bâtiment... Ce dernier mérite une attention toute spécifique dans notre région au regard des événements de ce printemps. En effet, les intempéries exceptionnelles connues par l'ensemble des communes de la Communauté urbaine du Grand Nancy dans la nuit du 21 au 22 mai 2012 engendrent de nombreux travaux de réparation, restauration ou encore de prévention contre le danger des eaux. Environ 2300 foyers, plus de 200 commerces et plus de 200 bâtiments publics ont été sinistrés à cause de la force dévastatrice de ces violents orages (source : Grand Nancy Dossier spécial inondations, juillet 2012). La tentation est grande pour répondre à cette demande accrue de travail et de main d'œuvre d'avoir recours au « travail au noir ». La simplicité de l'opération et l'avantage financier espéré doivent cependant être relativisés. Une petite exploration au cœur du droit pénal du travail s'avère nécessaire afin de connaître tous les risques encourus ! Il importe, tout d'abord, d'appréhender la notion de travail dissimulé puis, de découvrir les possibles sanctions encourues.

LE TRAVAIL DISSIMULÉ

Le « travail au noir » est l'expression courante de ce que le législateur appelle le travail illégal. Cette expression recouvre plusieurs infractions énoncées à l'article L.8211-1C.



trav.: le travail dissimulé, le marchandage, le prêt illicite de main d'œuvre, l'emploi d'étrangers sans titre de travail, le cumul irrégulier d'emploi, la fraude ou la fausse déclaration prévue par le Code du travail. Intéressons-nous de manière plus approfondie au travail dissimulé. L'incrimination de travail dissimulé a pour origine la prohibition du travail lors des périodes légales de repos et elle s'est étoffée d'un dispositif prohibitif conséquent afin de lutter contre les inégalités sociales engendrées par le travail illégal.

Aussi, le travail dissimulé recouvre plusieurs situations précises au sein du Code du travail :

- **La dissimulation d'activité** : il s'agit de l'exercice d'une activité par une entreprise qui n'a pas procédé aux formalités administratives nécessaires, à savoir, par exemple l'immatriculation au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés, ou encore sans avoir effectué les déclarations obligatoires auprès des organismes de protection sociale et de l'administration fiscale. En pratique, cela correspond aux conditions d'exercice légal d'une activité professionnelle. Attention, le recours à une entreprise exer-

çant illégalement est également sanctionné ! Est coupable d'une infraction de recours au travail dissimulé la personne qui s'adresse en toute connaissance de cause, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce une activité dissimulée (cas de complicité).

La jurisprudence exige que le client s'assure de la régularité de l'activité exercée par son cocontractant (Cass. Crim. 30 octobre 2001, n°01-80507). La vigilance est alors de rigueur ! Par conséquent, en cas de recours à une entreprise pour la réalisation de travaux, il faut impérativement vérifier son existence juridique en demandant les éléments d'immatriculation (SIRET, SIREN, RCS, ...). Ces indications se retrouvent sur un devis, une facture, une annonce publicitaire, etc. Plusieurs sites permettent d'établir la véracité de ces données : www.infogreffe.fr, <http://avis-situation-sirene.insee.fr/avisitu/jsp/avis.jsp> ou encore www.societe.com

- **La dissimulation d'emploi salarié** : il s'agit pour un employeur de ne pas déclarer la présence d'un salarié dans son entreprise par l'intermédiaire d'une déclaration préalable à



l'embauche ou de ne pas établir un bulletin de paie correspondant à l'ensemble des heures effectivement accomplies.

C'est le cas lorsqu'un particulier fait travailler pour son compte personnel une personne (femme de ménage, maçon, etc.) qu'il ne déclare pas et rémunère souvent en espèces. Cette situation est somme toute fréquente, mais elle comporte des risques non négligeables.

LES SANCTIONS ENCOURUES

Les dispositions concernant le travail dissimulé se sont précisées et les sanctions se sont imposées dans un but de plus en plus dissuasif. Les infractions de travail dissimulé sont punies d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (art. L.8224-1 C.trav.).

Aussi, pour lutter contre la dissimulation d'activité, le législateur a imposé une série d'obligations favorisant la publicité des informations utiles sur les entreprises. Ainsi, lors de la réalisation de travaux ayant donné lieu à délivrance d'un permis de construire, l'entrepreneur doit afficher pendant toute la durée du chantier son nom, sa raison ou dénomination sociale ainsi que son adresse (art. R.8221-1 C.trav.).

Le « particulier client » (aussi dénommé donneur d'ordre ou maître d'ouvrage dans le domaine du bâtiment) doit également réclamer pour la réalisation d'un travail d'un montant égal ou supérieur à 3000 € un devis écrit (ou tout autre document justifiant l'immatriculation au registre du commerce ou répertoire des métiers) à ce professionnel (art. L.8222-1 C.trav.). Si le particulier client n'effectue pas cette demande et que le professionnel n'est pas déclaré, ce « particulier client » pourra être tenu, au prorata de la valeur du travail dont il a bénéficié, au paiement des impôts, des taxes et cotisations sociales,

voire des salaires dus par ce professionnel (article L.8222-2 C.trav.).

La vigilance et la prudence sont donc de mise pour le consommateur qui veut éviter toute sanction pécuniaire et surtout obtenir toutes les garanties lors de la réalisation des travaux entrepris ! Rappelons notamment qu'au-delà du volet pénal, un travail réalisé par une personne ou une entreprise non déclarée exclut tout recours légal en cas de malfaçon (non application des garanties légales). En outre, le fait de ne pas avoir de facture ou de certificat de conformité empêche tout remboursement en cas de sinistre liés aux travaux réalisés.

En cas de dissimulation d'emploi, les infractions se multiplient que ce soit au regard du Code du travail que du Code de la sécurité sociale. Au titre du Code du travail, le particulier dans ce cas employeur peut être mis en cause pour l'absence de délivrance de bulletin de paie, pour le non respect du SMIC, le non versement des cotisations d'assurance chômage, etc. Le risque encouru est le paiement de contravention de 3ème ou 5ème classe (soit 750€ ou 1500 €).

Au titre du Code de la sécurité sociale, le « particulier employeur » peut être mis en cause pour sa non immatriculation à l'URSSAF ou encore le non versement des cotisations sociales... Ces infractions sont passibles d'amende pouvant s'élever à 1500 € et le particulier sera toujours redevable des cotisations de sécurité sociale à l'URSSAF, assorties de majorations de retard et de pénalités pour non fourniture d'éléments déclaratifs. Dans ce cas encore, les sanctions financières sont importantes et imposent les diligences nécessaires au « particulier employeur » (pour vous aider à réaliser les démarches administratives et fiscales nécessaires en cas d'embauche, voir <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F13244.xhtml>).

N.B : Tous les articles du Code du travail et les arrêts cités sont consultables sur le site www.legifrance.gouv.fr ■

