

Paris, le 25/07/2018

Chère Madame, Cher Monsieur,

En tant qu'expert-comptable de votre société, j'attire votre attention sur deux points essentiels de la législation du travail :

- L'obligation de déclaration de ses salariés
- Le respect de la durée du travail.

Déclaration des salariés

En tant qu'employeur vous avez l'obligation de déclarer vos salariés. Un employeur ne peut pas faire travailler un salarié sans l'avoir au préalable déclaré aux organismes sociaux, et sans avoir signé de contrat de travail.

Vous devez procéder à une **Déclaration Préalable à l'Embauche** (DPAE) auprès de l'URSSAF dans les 8 jours qui précèdent l'embauche du salarié faute de quoi le travail non déclaré est illégal.

Le fait d'établir une fausse déclaration, à savoir par exemple de ne pas déclarer tous les salariés ou toutes les heures effectuées à l'ensemble des organismes sociaux et fiscaux, vous fait encourir des sanctions pénales, administratives et civiles.

Les normes de la profession d'expert-comptable impliquent également de procéder à une révélation à Tracfin, ce qui déclenchera automatiquement des contrôles fiscaux et sociaux.

A la suite d'un contrôle de l'inspection du travail, si un employeur a embauché des salariés sans les déclarer, le tribunal correctionnel peut réclamer :

- Pour une personne physique : jusqu'à 45 000€ d'amende, et 3 ans de prison. Ces peines sont majorées à 75 000€ d'amende et 5 ans de prison si le salarié non déclaré est un mineur soumis à l'obligation scolaire.
- Pour une personne morale : jusqu'à 225 000€ d'amende

Outre l'amende, l'employeur peut également avoir des sanctions civiles (régularisations des impôts, taxes et cotisations sociales non versées), des sanctions administratives (pénalités égales à 300 fois le taux horaire minimum garanti), ou encore des sanctions pénales car l'absence intentionnelle de DPAE constitue un délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

L'employeur peut aussi avoir à payer des indemnités au salarié (si celui-ci n'était pas consentant ou au courant du fait qu'il travaillait sans être déclaré) ou encore engager sa responsabilité en cas d'un accident de travail d'un salarié non déclaré.

Enfin, le tribunal peut condamner l'employeur à l'interdiction d'exercer son activité professionnelle, et l'exclure des marchés publics.

Durée légale du travail

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Cette durée légale du travail peut être dépassée dans le cadre de la réglementation sur les heures supplémentaires. Il existe des durées maximales au-delà desquelles aucun travail effectif ne peut être demandé : 10 heures par jour (12h pour certains cas particuliers) et/ou 48 heures au cours d'une même semaine (ou 44h de moyenne sur 12 semaines).

Cependant, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures; c'est la raison pour laquelle l'amplitude journalière maximale, c'est-à-dire le temps séparant la prise de poste et sa fin qui comprend les heures consacrées aux pauses et les interruptions de travail, ne peut excéder 13 heures.

En cas de non-respect des obligations en matière de durée légale du travail, il est important de souligner que la preuve du respect de la durée maximale hebdomadaire incombe à l'employeur (Cassation Sociale, 20 février 2013, n°11-28.811), de même qu'il est garant du respect du repos quotidien de ses salariés.

Les sanctions sont des amendes de 4ème classe (750€ pour une personne physique et 3 750€ pour une personne morale) en sachant que cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés. Par ailleurs, l'employeur peut être condamné à verser des dommages et intérêt au(x) salarié(s).

Enfin, nous tenons à attirer votre attention sur le fait qu'il doit exister une réelle cohérence entre la somme des horaires effectués par vos salariés et les horaires d'ouverture de votre établissement. Ainsi, par exemple, un établissement ouvert 12 à 15 heures par jour (tous les jours de la semaine) ne peut pas uniquement employer un ou deux salariés à temps partiel.

Dans ce cas également, les normes de la profession d'expert-comptable imposent une révélation à Tracfin.

Nous restons à votre disposition pour vous fournir les supports et/ou vous accompagner dans la mise en place de ces différentes obligations et nous vous prions d'agréer, Chère Madame, Cher Monsieur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Sylvie CAP
Expert-comptable