Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE LA JUSTICE

SSA-Justice®
Organisation de stages en mesure alternative et en post-sentenciel

ANNEXE 1 – PROGRAMME DU STAGE SAFTI
CADRES DE LA PEINE, DE LA PROBATION ET DE L'AMÉNAGEMENT DE PEINE

Stage de citoyenneté adapté aux infractions relatives au travail illégal

Durée	1 journée – 6 heures de formation effective
Format	Session collective, par défaut en présentiel
Intervenant	Juriste ou avocat de profession disposant d'une connaissance opérationnelle du droit du travail, de la lutte contre le travail illégal et des obligations sociales de l'employeur
Public cible	Personnes tenues d'accomplir un stage de citoyenneté dont l'exécution est assurée selon le programme SAFTI pour des infractions relatives au travail illégal, qu'il soit prononcé à titre de peine ou imposé à titre d'obligation, notamment dans le cadre d'un sursis probatoire, d'un ajournement avec probation, d'un aménagement de peine ou d'une libération conditionnelle

Principe pédagogique. Le programme ci-dessous constitue le contenu commun de chaque session SAFTI. Les grandes rubriques des trois modules sont abordées au cours de chaque session. Les sous-notions sont mobilisées et approfondies en fonction des infractions représentées dans le groupe et des besoins pédagogiques, dans la limite des six heures de formation. Les notions sont traitées de manière concrète et interactive, au moyen d'exemples, de cas pratiques, de mises en situation et de pièces professionnelles adaptés à la nature des infractions.

Les finalités du stage de citoyenneté définies à l'article R. 131-35 du Code pénal ne sont pas cantonnées au module 1 : elles irriguent l'ensemble des trois modules. Les séquences techniques sont systématiquement reliées à la responsabilité pénale et civile, aux devoirs qu'implique la vie en société, à la protection d'autrui, à l'insertion sociale et à la prévention de la réitération.

PRÉAMBULE RÉGLEMENTAIRE

- Code pénal : article 131-5-1 relatif à la peine de stage ; articles R. 131-35 et R. 131-36 relatifs aux finalités du stage de citoyenneté et à sa durée.
- Code du travail : huitième partie, livre II, relatif à la lutte contre le travail illégal, notamment l'article L. 8211-1 qui en énumère les principales formes, ainsi que les dispositions applicables au travail dissimulé, au marchandage, au prêt illicite de main-d'œuvre et à l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler.
- Code du travail et Code de la sécurité sociale : dispositions relatives à l'embauche, à la déclaration préalable, au bulletin de paie, aux déclarations sociales, aux obligations de vigilance et aux contrôles des organismes compétents.
- Les dispositions réglementaires et textes spéciaux nécessaires à la compréhension des thèmes inscrits au présent programme sont mobilisés de manière ciblée, sans transformer le stage en revue exhaustive du droit du travail.

OBJECTIFS DU STAGE

- Rappeler les valeurs républicaines de tolérance et de respect de la dignité de la personne humaine, les devoirs qu'implique la vie en société et la place de la règle commune dans le travail et l'activité économique.
- Faire prendre conscience au stagiaire de sa responsabilité pénale et civile ainsi que des conséquences humaines, sociales, économiques et professionnelles que peuvent produire les infractions relevant du travail illégal.
- Renforcer la compréhension des principales règles permettant d'exercer et d'employer dans un cadre régulier : déclaration de l'activité et de l'emploi, DPAE, bulletin de paie, dispositifs déclaratifs simplifiés, vigilance dans la sous-traitance et vérification des autorisations nécessaires.
- Relier le respect de la réglementation à la dignité et aux droits des travailleurs, à l'égalité devant la règle, à la loyauté de la concurrence, au financement de la protection sociale et à l'insertion sociale.
- Permettre au stagiaire d'identifier les facteurs ayant contribué aux faits commis et de définir des mesures concrètes de prévention afin d'éviter leur réitération ou la commission d'infractions connexes.

RÉPARTITION INDICATIVE DES SIX HEURES

Module 1 – Citoyenneté, règle commune et responsabilité	1 h 45
Module 2 – Comprendre et prévenir le travail illégal	2 h 45
Module 3 – Contrôles, responsabilités, sanctions et prévention	1 h 30
TOTAL	6 h 00

Le socle de citoyenneté, les principes du travail légal, les développements relatifs au travail dissimulé, aux formalités d'embauche et de paie et aux principaux dispositifs déclaratifs simplifiés, aux autres formes de travail illégal, aux contrôles, aux responsabilités, aux sanctions et à la prévention de la réitération constituent le noyau commun du stage. Les développements techniques sont modulés en fonction des infractions représentées dans le groupe afin de consacrer le temps utile aux règles effectivement en cause.

Modalité de lecture du contenu détaillé : Le contenu ci-après se lit à deux niveaux. Le noyau commun systématique comprend les finalités de citoyenneté et de responsabilité, les principes du travail légal, le travail dissimulé, les formalités d'embauche et de paie et les principaux dispositifs déclaratifs simplifiés, les autres formes de travail illégal, les contrôles, les responsabilités, les sanctions et la prévention de la réitération. Les sous-notions sectorielles, exemples, ateliers et opérations particulières constituent des approfondissements ciblés, sélectionnés en fonction des infractions représentées, de l'activité des stagiaires et des besoins du groupe. Ils ne constituent pas autant de séquences obligatoires ni de durées additionnelles et sont mobilisés dans la limite de la durée totale de la formation.

MÉTHODES ET SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

- Exposés courts et ciblés, articulés avec les séquences du programme.
- Questions d'ouverture et échanges dirigés permettant de partir des représentations des participants.
- Cas pratiques et mises en situation portant notamment sur la DPAE, le bulletin de paie, le salariat et le faux travail indépendant, la sous-traitance, les responsabilités et les sanctions.
- Documents officiels et exemples de pièces professionnelles : DPAE, bulletin de paie, attestations de vigilance, titres ou autorisations de travail, documents déclaratifs et pièces de sous-traitance.
- Dispositifs pédagogiques systématiques : test de connaissances à l'ouverture, atelier de citoyenneté « Les ondes de nos actes » et QCM final.
- Les autres cas pratiques, ateliers et mises en situation mentionnés dans le contenu détaillé sont mobilisés en fonction des infractions représentées dans le groupe et des besoins pédagogiques ; ils ne constituent pas chacun une séquence obligatoire de chaque session.
- Des supports visuels ou de courtes vidéos peuvent être utilisés pour illustrer un point du programme, sans se substituer à l'analyse juridique et pratique conduite par le formateur.

CONTENU DÉTAILLÉ DU STAGE

MODULE 1 – CITOYENNETÉ, RÈGLE COMMUNE ET RESPONSABILITÉ DANS LE TRAVAIL ET L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (1 H 45)

1.1 Ouverture du stage

1.1.1 Présentation de SSA JUSTICE, du cadre du stage, de ses objectifs et de son déroulement.

1.1.2 Présentation croisée des participants : activité professionnelle, fonction exercée et contexte général ayant conduit au stage, sans reprise détaillée des faits judiciaires.

1.1.3 Repérage des attentes et des principales difficultés rencontrées dans l'exercice professionnel.

1.1.4 Atelier d'ouverture – test court de connaissances : travail légal, principales obligations liées à l'activité professionnelle, rôle de la règle commune et conséquences possibles d'un manquement. Les réponses sont reprises au fil de la journée.

1.2 Citoyenneté, droits, devoirs et règle commune

1.2.1 Les droits et les devoirs du citoyen dans la vie sociale et économique.

1.2.1.1 Respect des lois et règlements : la règle commune comme condition d'égalité, de prévisibilité et de sécurité des relations.

1.2.1.2 Responsabilité individuelle et collective : chacun répond de ses choix tout en contribuant au fonctionnement des mécanismes de solidarité.

1.2.1.3 Contribution au financement des services publics et de la protection sociale : lien entre activité déclarée, prélèvements sociaux et solidarité collective.

1.2.1.4 Respect d'autrui et des droits attachés au travail : dignité, droits sociaux, égalité de traitement et protection contre les discriminations.

1.2.2 Les valeurs de la République appliquées au travail et à l'activité économique.

1.2.2.1 Liberté : liberté d'entreprendre, liberté contractuelle et autonomie professionnelle.

1.2.2.2 Limites légales à la liberté : l'activité économique s'exerce dans un cadre commun destiné à protéger les personnes, la concurrence et l'ordre public social.

1.2.2.3 Égalité : égalité devant la loi, égalité de traitement et non-discrimination dans l'embauche, l'emploi, la rémunération et les relations professionnelles.

1.2.2.4 Fraternité et solidarité : protection sociale, cohésion sociale et prise en considération des effets de ses décisions sur autrui.

1.2.2.5 Atelier – discussion appliquée sur l'égalité de traitement, la non-discrimination et les limites légitimes à la liberté d'organiser son activité.

1.3 Institutions, services publics et responsabilité citoyenne

1.3.1 Repères sur les institutions et les acteurs de la règle commune.

1.3.1.1 Repères sur le rôle de l'autorité judiciaire dans le jugement des infractions, l'exécution des décisions et le suivi des obligations judiciaires.

1.3.1.2 Rôle de l'inspection du travail, des organismes de recouvrement et des autres services publics intervenant dans la prévention et le contrôle du travail illégal.

1.3.1.3 Articulation synthétique entre fonctions normatives, contrôle administratif et contrôle judiciaire ; repère sur la séparation des pouvoirs sans développement institutionnel autonome.

1.3.2 Effets des décisions professionnelles au-delà de la relation immédiate.

1.3.2.1 Effets sur le travailleur : rémunération, droits sociaux, protection sociale, sécurité juridique et accès aux droits attachés à l'emploi.

1.3.2.2 Effets sur l'entreprise et les partenaires économiques : coûts, responsabilité, confiance, concurrence et continuité de l'activité.

1.3.2.3 Effets sur les clients, donneurs d'ordre et autres professionnels : chaîne de responsabilité et loyauté des relations économiques.

1.3.2.4 Effets sur la collectivité : financement de la protection sociale, égalité devant la règle et prévention de l'économie souterraine.

1.3.2.5 Effets sur l'auteur lui-même : exposition pénale, administrative, civile, sociale et professionnelle.

1.3.3 Insertion sociale et activité déclarée.

1.3.3.1 L'activité déclarée comme condition d'accès effectif aux droits sociaux et de relations professionnelles licites.

1.3.3.2 Préservation de relations régulières avec salariés, clients, donneurs d'ordre, organismes sociaux et institutions.

1.4 Atelier – « Les ondes de nos actes : la règle commune dans le travail et l'activité professionnelle »

1.4.1 Étude d'une situation professionnelle concrète comportant une ou plusieurs irrégularités.

1.4.2 Identification successive des conséquences possibles pour le travailleur, l'entreprise, le client ou donneur d'ordre, les autres professionnels, la protection sociale, la collectivité et l'auteur.

1.4.3 Mise en relation de ces conséquences avec la dignité, l'égalité de traitement, les devoirs du citoyen, la responsabilité professionnelle et la loyauté économique.

1.4.4 Recherche collective des décisions ou vérifications qui auraient permis d'éviter la situation.

MODULE 2 – COMPRENDRE ET PRÉVENIR LE TRAVAIL ILLÉGAL (2 H 45)

2.1 Définition du travail illégal et repères opérationnels

2.1.1 Définition et périmètre.

2.1.1.1 Question d'ouverture – « Qu'est-ce que le travail illégal ? » : recueil des représentations et clarification progressive.

2.1.1.2 Principales catégories visées par l'article L. 8211-1 du Code du travail : travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre, emploi d'un étranger non autorisé à travailler, cumul irrégulier d'emplois et fraudes aux revenus de remplacement.

2.1.1.3 Situations connexes utiles au stage : vulnérabilité et infractions connexes directement liées aux faits étudiés.

2.1.2 Enjeux de la lutte contre le travail illégal.

2.1.2.1 Protection des droits, de la rémunération et de la protection sociale des travailleurs.

2.1.2.2 Financement de la protection sociale et prévention de l'évasion sociale.

2.1.2.3 Loyauté de la concurrence et égalité des conditions d'exercice entre professionnels.

2.1.2.4 Responsabilité des employeurs, clients, donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage.

2.1.2.5 Prévention de l'économie souterraine et des formes d'exploitation.

2.1.2.6 Les chronologies, plans nationaux, données statistiques et actualités ne sont mobilisés que comme repères pour éclairer ces enjeux et non comme séquence autonome.

2.1.3 Distinguer erreur, irrégularité et infraction.

2.1.3.1 Identifier l'obligation applicable et le fait matériel en cause.

2.1.3.2 Comprendre les éléments constitutifs nécessaires à la qualification pénale et apprendre à les repérer dans les exemples et situations pédagogiques étudiés.

2.1.3.3 Repérer le rôle de l'élément intentionnel lorsqu'il est requis, notamment pour le travail dissimulé.

2.1.3.4 Éviter l'assimilation automatique de toute erreur déclarative ou retard administratif à une infraction de travail dissimulé.

2.2 Travail dissimulé : dissimulation d'activité et situations associées, dont le détachement

2.2.1 Activité lucrative et champ des activités concernées.

2.2.1.1 Indices du caractère lucratif : fréquence ou importance du travail, recherche de clientèle, utilisation de moyens ou matériels professionnels, facturation et autres éléments révélant la recherche d'un gain financier.

2.2.1.2 Champ des activités concernées : activités industrielles, artisanales, commerciales, libérales, agricoles et autres activités professionnelles entrant dans le champ des textes.

2.2.1.3 Distinction avec l'entraide familiale, le bénévolat et certaines formes d'aide occasionnelle licite.

2.2.2 Formalités d'immatriculation, d'inscription et de déclaration nécessaires à l'exercice régulier de l'activité.

2.2.3 Non-déclaration du chiffre d'affaires ou des revenus professionnels lorsqu'elle entre dans le champ de l'infraction.

2.2.4 Continuation irrégulière d'une activité et autres hypothèses de dissimulation d'activité pertinentes.

2.2.5 Publicité favorisant sciemment le travail dissimulé.

2.2.5.1 Formes de publicité susceptibles d'être concernées et identification de l'activité ou de l'auteur de l'annonce.

2.2.5.2 Repérer les situations dans lesquelles la publicité contribue sciemment à favoriser une activité dissimulée.

2.2.6 Détachement de salariés : distinguer les situations susceptibles de relever du travail dissimulé des autres manquements.

2.2.6.1 Conditions permettant d'identifier un détachement réel : entreprise d'envoi effectivement établie hors de France, caractère temporaire de la prestation et maintien du lien avec l'employeur d'origine.

2.2.6.2 Droits essentiels applicables au salarié détaché en France et repères sur les règles impératives françaises qui demeurent applicables pendant la prestation.

2.2.6.3 Obligations déclaratives et documentaires du prestataire établi à l'étranger avant et pendant le détachement, notamment la déclaration préalable par le téléservice officiel en vigueur.

2.2.6.4 Représentation et documents devant pouvoir être tenus à disposition en France selon le régime applicable au détachement.

2.2.6.5 Obligations de vigilance du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage avant le début du détachement et pendant l'exécution de la prestation.

2.2.6.6 Vigilance dans les chaînes de sous-traitance et réaction attendue lorsqu'une irrégularité concernant un salarié détaché est portée à la connaissance du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage.

2.2.6.7 Détachement fictif ou invoqué pour masquer une activité exercée en France dans des conditions susceptibles de relever du travail dissimulé.

2.2.6.8 Autres manquements propres au régime du détachement, à distinguer des hypothèses de travail dissimulé.

2.2.7 Portée pratique du caractère intentionnel : distinguer erreur, inadvertance ou désorganisation de la violation consciente des obligations ; identifier les éléments permettant d'établir la connaissance de l'obligation et le caractère volontaire de l'omission.

2.3 Travail dissimulé : dissimulation d'emploi salarié

2.3.1 Identifier une relation de travail salariée.

2.3.1.1 Critères du salariat et rôle du lien de subordination.

2.3.1.2 Atelier – « Quels sont les indices d'une relation salariée ? » : comparaison de situations de travail autonome et de travail sous subordination.

2.3.2 Obligations préalables et contemporaines de l'embauche.

2.3.2.1 Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) avant l'embauche : obligation, finalité et portée dans l'analyse d'une éventuelle dissimulation d'emploi salarié.

2.3.2.2 Documents à conserver ou à pouvoir présenter selon la situation.

2.3.3 Paie, temps de travail déclaré et rémunération.

2.3.3.1 Remise d'un bulletin de paie conforme.

2.3.3.2 Déclaration de la totalité des heures réellement effectuées et des rémunérations versées.

2.3.3.3 Distinction entre erreur de paie, minoration irrégulière et dissimulation intentionnelle.

2.3.4 Droits du salarié non déclaré.

2.3.4.1 Paiement des rémunérations, heures de travail et congés payés restant dus au salarié.

2.3.4.2 En cas de rupture de la relation de travail, indemnité forfaitaire prévue par les textes au titre du travail dissimulé, sans préjudice des autres sommes dues.

2.3.5 Recours abusif aux stagiaires lorsque la situation masque en réalité un emploi salarié.

2.3.5.1 Distinguer stage réel à finalité pédagogique et situation dans laquelle le stagiaire occupe en réalité un emploi salarié.

2.3.5.2 Indices utiles : travail productif correspondant à un poste permanent, absence de finalité formative réelle, intégration dans l'organisation du travail et exécution sous un lien de subordination.

2.3.6 Recours sciemment au travail dissimulé : chaîne de responsabilité.

2.3.6.1 Recours direct ou par personne interposée aux services d'une personne exerçant un travail dissimulé.

2.3.6.2 Distinguer le recours sciemment au travail dissimulé du seul manquement aux obligations de vigilance.

2.4 Faux statuts, faux indépendants et sous-traitance

2.4.1 Faux travail indépendant.

2.4.1.1 Indices d'une autonomie réelle : organisation du travail, clientèle, fixation des conditions d'intervention, moyens propres et exposition au risque économique.

2.4.1.2 Indices d'un lien de subordination : pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements.

2.4.1.3 Atelier – « Quels sont les indices d'un faux travail indépendant ? » : qualification comparative de plusieurs situations.

2.4.1.4 Repère sur la protection du travailleur indépendant et sur les conséquences d'une requalification.

2.4.2 Sous-traitance licite, vigilance et chaîne de responsabilité.

2.4.2.1 Distinguer prestation de services réelle, mise à disposition de personnel et relation salariée dissimulée.

2.4.2.2 Conditions dans lesquelles s'imposent les obligations de vigilance du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage.

2.4.2.3 Documents à obtenir et à vérifier, notamment l'attestation de vigilance et, selon la situation, les justificatifs relatifs à l'immatriculation, à l'emploi et aux autorisations nécessaires.

2.4.2.4 Vérification de l'authenticité des documents et renouvellement des contrôles pendant l'exécution de la relation contractuelle lorsque les textes l'exigent.

2.4.2.5 Réaction attendue lorsqu'une situation de travail dissimulé ou une autre irrégularité pertinente est portée à la connaissance du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage.

2.4.2.6 Conséquences possibles d'un défaut de vigilance : mise en cause de la responsabilité, solidarité financière ou autres suites prévues par les textes applicables.

2.5 Mise en conformité et outils déclaratifs pratiques

2.5.1 DPAE et paie : vérifications opérationnelles.

2.5.1.1 Chronologie de la DPAE : moment de la déclaration, informations à renseigner et preuve de son accomplissement.

2.5.1.2 Contrôle pratique du bulletin de paie : mentions essentielles et cohérence entre heures effectuées, rémunérations versées et éléments déclarés.

2.5.1.3 Pièces et justificatifs à conserver pour démontrer la régularité de l'embauche et de la paie.

2.5.2 CESU – Chèque emploi service universel.

2.5.2.1 Champ d'utilisation par le particulier employeur.

2.5.2.2 Distinction entre CESU déclaratif et CESU préfinancé.

2.5.2.3 Déclaration de l'emploi et de la rémunération, calcul/prélèvement des cotisations et document remis au salarié.

2.5.2.4 Limites du dispositif : la simplification ne permet ni de dissimuler l'emploi ni d'écarter les droits du salarié.

2.5.3 TESE – Titre emploi service entreprise.

2.5.3.1 Adhésion et démarches en ligne.

2.5.3.2 Formalités d'embauche et déclarations sociales simplifiées.

2.5.3.3 Transmission des éléments de rémunération, calcul des cotisations et établissement des documents sociaux selon les règles du service en vigueur.

2.5.3.4 Limites : le recours au TESE n'efface ni les obligations de l'employeur ni l'exigence d'une déclaration exacte du travail effectué.

2.5.3.5 Atelier – « Comment avoir recours au TESE ? » : identifier les informations à réunir et les étapes de la démarche.

2.5.4 Cas pratiques d'application et de mise en conformité.

2.5.4.1 Cas « Monsieur Étourdi » : paiement et reversement des cotisations sociales, responsabilités et mesures correctives à mettre en œuvre.

2.5.4.2 Atelier « Bulletin de paie » : identifier les omissions ou incohérences et déterminer les vérifications nécessaires.

2.5.4.3 Mise en situation « DPAE : comment ça marche ? » : replacer chaque formalité dans la chronologie de l'embauche, distinguer absence et retard de déclaration et identifier les éléments de preuve utiles.

2.5.4.4 Recours à un proche : distinguer entraide, emploi salarié et prestation indépendante.

2.5.4.5 Choix entre déclaration de droit commun, CESU et TESE selon la situation.

2.6 Autres formes de travail illégal

2.6.1 Prêt illicite de main-d'œuvre.

2.6.1.1 Principe d'interdiction : opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre ; distinction avec une prestation de services ou une sous-traitance réelle.

2.6.1.2 Critères et indices pratiques de qualification : objet réel de l'opération, autonomie d'exécution, encadrement et directives, fourniture des moyens de travail, conditions de facturation, définition de la tâche et existence d'une obligation de résultat.

2.6.1.3 Principales hypothèses de mise à disposition autorisées ou légalement encadrées : repérer leur fondement et les conditions qui les distinguent du prêt illicite de main-d'œuvre.

2.6.1.4 Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif : conditions, limites et précautions permettant de le distinguer d'une opération lucrative interdite.

2.6.1.5 Rôle respectif du prêteur, de l'utilisateur et du travailleur ; responsabilités du prêteur et de l'utilisateur ; repérer qui organise réellement le travail et bénéficie de l'opération.

2.6.2 Marchandage.

2.6.2.1 Caractère lucratif de la fourniture de main-d'œuvre.

2.6.2.2 Préjudice causé au salarié ou élusion de dispositions légales ou conventionnelles.

2.6.2.3 Distinction avec le prêt illicite de main-d'œuvre, la véritable prestation de services et la sous-traitance.

2.6.2.4 Rôle et responsabilités du fournisseur et de l'utilisateur de la main-d'œuvre.

2.6.3 Emploi d'étrangers non autorisés à travailler.

2.6.3.1 Vérification préalable du droit au travail : identifier les situations dans lesquelles une autorisation est requise et les documents pertinents à contrôler.

2.6.3.2 Modalités de vérification par l'employeur avant l'embauche et, lorsque la situation l'exige, pendant la relation de travail.

2.6.3.3 Interdiction d'embaucher, de conserver à son service ou d'employer, directement ou indirectement, un étranger non autorisé à travailler ; repères sur les situations de fraude ou de fausse déclaration.

2.6.3.4 Droits du salarié étranger employé sans autorisation de travail et conséquences attachées à l'exécution ou à la rupture de la relation de travail.

2.6.3.5 Obligations de vigilance du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage et vérifications utiles dans la chaîne de sous-traitance.

2.6.3.6 Utilisation d'un titre frauduleux : distinguer la situation de l'employeur ayant accompli les vérifications requises sans connaissance ni participation à la fraude de celle dans laquelle une connaissance ou une participation est établie.

2.6.4 Cumul irrégulier d'emplois.

2.6.4.1 Cumul de plusieurs emplois salariés : repères sur les limites liées aux durées maximales de travail, aux temps de repos et aux incompatibilités applicables.

2.6.4.2 Cumul d'un emploi salarié avec une autre activité, notamment indépendante : vérifier les restrictions légales ou contractuelles applicables et distinguer activité réellement indépendante et situation dissimulée.

2.6.4.3 Dérogations et situations de cumul licite : identifier les hypothèses admises sous réserve du respect des conditions applicables.

2.6.4.4 Responsabilités et situations à risque pour le travailleur et, le cas échéant, pour la personne qui recourt sciemment à ses services en méconnaissance des règles de cumul.

2.6.5 Fraude aux revenus de remplacement.

2.6.5.1 Percevoir ou tenter de percevoir frauduleusement un revenu de remplacement : dissimulation, fausse déclaration ou autre procédé destiné à obtenir ou maintenir indûment un droit.

2.6.5.2 Faire obtenir ou tenter de faire obtenir frauduleusement à autrui un revenu de remplacement, notamment lorsqu'une organisation ou un employeur contribue sciemment à créer une situation déclarative fictive.

2.6.5.3 Reprise ou poursuite d'une activité non déclarée lorsqu'elle doit être portée à la connaissance de l'organisme payeur ; obligations déclaratives et situations à risque.

2.6.5.4 Cas de cumul autorisé ou de maintien de droits sous conditions : distinguer les dispositifs légaux de cumul de la fraude ou de la fausse déclaration.

2.7 Situations connexes, vulnérabilité et dignité

2.7.1 Traite des êtres humains : repères uniquement lorsque la finalité d'exploitation est directement liée au travail ou aux services forcés.

2.7.2 Abus de vulnérabilité ou de dépendance : repérer les situations dans lesquelles la vulnérabilité ou l'état de dépendance, apparents ou connus de l'auteur, sont exploités pour obtenir des services non rétribués ou en contrepartie d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli.

2.7.3 Conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité : articulation avec la protection de la personne au travail et les situations d'exploitation.

2.7.4 Autres infractions connexes au travail illégal lorsque leur compréhension est utile aux dossiers représentés dans le groupe.

2.8 Cas pratique transversal – Sous-traitance, emploi déclaré et vigilance

2.8.1 Identifier qui emploie réellement les salariés présents sur le site ou dans la chaîne de prestation.

2.8.2 Vérifier les DPAE, bulletins de paie, déclarations, autorisations de travail et documents de vigilance pertinents.

2.8.3 Repérer les indices d'un faux indépendant, d'un prêt de main-d'œuvre ou d'une sous-traitance fictive.

2.8.4 Identifier les vérifications qui incombent au donneur d'ordre ou au maître d'ouvrage.

2.8.5 Déterminer les mesures immédiates permettant de régulariser ou de sécuriser la situation sans confondre correction administrative et qualification pénale.

MODULE 3 – CONTRÔLES, RESPONSABILITÉS, SANCTIONS ET PRÉVENTION DE LA RÉITÉRATION (1 H 30)

3.1 Comprendre le contrôle et les acteurs compétents

3.1.1 Agents et organismes susceptibles d'intervenir.

3.1.1.1 Inspection du travail et autres agents habilités du ministère chargé du travail.

3.1.1.2 Organismes de recouvrement et contrôle des cotisations sociales.

3.1.1.3 Officiers et agents de police judiciaire.

3.1.1.4 Services fiscaux, douaniers et autres agents habilités selon l'infraction.

3.1.1.5 Atelier – « Quels sont les agents habilités à procéder aux contrôles ? » : associer chaque acteur à son champ d'intervention.

3.1.2 Pouvoirs de contrôle et obligations de coopération.

3.1.2.1 Documents et informations susceptibles d'être demandés.

3.1.2.2 Pouvoirs de vérification, constatation et transmission selon la qualité de l'agent.

3.1.2.3 Atelier – « Quels sont les pouvoirs de ces agents ? » : distinguer contrôle, demande de pièces et suites possibles.

3.1.3 Contrôle URSSAF : déroulement, documents, garanties et spécificités liées au travail dissimulé.

3.1.3.1 Personnes susceptibles d'être contrôlées et principaux types de contrôle, notamment contrôle sur place et contrôle sur pièces.

3.1.3.2 Principales catégories de documents et supports susceptibles d'être demandés : pièces sociales, comptables, fiscales, juridiques et documents relatifs aux salariés, prestataires et sous-traitants.

3.1.3.3 Grandes étapes de la procédure de contrôle et principe du contradictoire, sans développement exhaustif des délais ou formalités susceptibles d'évoluer.

3.1.3.4 Droits et garanties de la personne contrôlée ; rôle de la Charte du cotisant contrôlé et accès aux informations utiles sur le déroulement du contrôle.

3.1.3.5 Particularités lorsque le contrôle porte sur la recherche ou la constatation de travail dissimulé, notamment quant aux modalités d'engagement et à l'étendue des vérifications.

3.1.3.6 Obstacle au contrôle : identifier les refus, omissions ou réponses faisant obstacle aux opérations de vérification et les suites susceptibles d'en découler.

3.1.4 Préparer le contrôle plutôt que régulariser après coup.

3.1.4.1 Organiser et conserver les pièces relatives à l'activité, aux salariés et à la sous-traitance.

3.1.4.2 Mettre en place des points de contrôle internes avant l'embauche, le paiement, la sous-traitance et le recours à un prestataire.

3.2 Responsabilités : qui peut répondre des faits ?

3.2.1 Principes généraux.

3.2.1.1 Responsabilité pénale : auteur, coauteur et complice.

3.2.1.2 Responsabilité des personnes physiques : prise en compte de la fonction réellement exercée, du rôle joué dans les faits et des pouvoirs dont la personne disposait.

3.2.1.3 Responsabilité pénale de la personne morale lorsque l'infraction est commise, pour son compte, par ses organes ou représentants dans les conditions prévues par les textes.

3.2.1.4 Articulation entre responsabilité de la personne morale, du dirigeant, d'un délégataire et des autres auteurs, coauteurs ou complices selon les faits.

3.2.1.5 Responsabilité civile et conséquences indemnitaires distinctes de la sanction pénale.

3.2.2 Responsabilités selon la position occupée.

3.2.2.1 Employeur ou dirigeant.

3.2.2.2 Bénéficiaire du travail, client ou donneur d'ordre.

3.2.2.3 Maître d'ouvrage et obligations de vigilance.

3.2.2.4 Prêteur et utilisateur de main-d'œuvre.

3.2.2.5 Salarié concerné : en principe victime du travail illégal ; responsabilité propre lorsqu'il commet personnellement et volontairement une infraction prévue par les textes. Autres travailleurs : responsabilité appréciée selon l'infraction personnellement commise et leur participation aux faits.

3.2.3 Responsabilités dans les principales situations étudiées.

3.2.3.1 Travail dissimulé par dissimulation d'activité ou d'emploi salarié.

3.2.3.2 Faux travailleur indépendant.

3.2.3.3 Cumul irrégulier d'emplois.

3.2.3.4 Prêt illicite de main-d'œuvre.

3.2.3.5 Marchandage.

3.2.3.6 Emploi d'un étranger non autorisé à travailler.

3.2.3.7 Fraude aux revenus de remplacement.

3.2.4 Délégation de pouvoirs et organisation des responsabilités.

3.2.4.1 Conditions d'une délégation effective : périmètre précis, compétences, autorité et moyens suffisants du délégataire.

3.2.4.2 Portée et limites de la délégation : articulation avec les actes personnellement accomplis par le dirigeant et avec l'organisation réelle de l'entreprise.

3.2.4.3 Continuité de l'organisation et, lorsque les conditions sont réunies, repères sur la subdélégation et la nécessité de maintenir un responsable effectivement en mesure de faire respecter les règles.

3.2.5 Atelier – cas pratique « Qui est responsable du travail illégal ? » : répartir les rôles, identifier les obligations de chacun et distinguer responsabilité directe, complicité, délégation de pouvoirs et vigilance.

3.3 Sanctions et conséquences : lecture appliquée

3.3.1 Distinguer les différentes catégories de conséquences.

3.3.1.1 Sanctions pénales principales et, le cas échéant, peines complémentaires.

3.3.1.2 Aggravations prévues par les textes selon les circonstances.

3.3.1.3 Redressements de cotisations, majorations et conséquences sociales.

3.3.1.4 Solidarité financière et sommes dues au travailleur.

3.3.1.5 Sanctions administratives : fermeture, suppression ou remboursement d'aides, exclusion des marchés publics ou autres mesures prévues par les textes.

3.3.1.6 Conséquences civiles et professionnelles.

3.3.2 Sanctions adaptées aux principales infractions et situations étudiées au module 2.

3.3.2.1 Travail dissimulé.

3.3.2.2 Prêt illicite de main-d'œuvre et marchandage.

3.3.2.3 Emploi d'un étranger non autorisé à travailler.

3.3.2.4 Cumul irrégulier d'emplois et fraudes aux revenus de remplacement.

3.3.2.5 Manquements propres au détachement de salariés : principales sanctions et conséquences administratives applicables au prestataire, au donneur d'ordre ou au maître d'ouvrage, sans préjudice des qualifications pénales éventuellement retenues.

3.3.2.6 Infractions connexes liées à la vulnérabilité, à la dignité ou à l'exploitation : sanctions et conséquences propres aux qualifications retenues.

3.3.3 Atelier – cas pratique « Quelles sanctions et conséquences peuvent résulter de la situation ? » : distinguer les différents registres sans les confondre.

3.4 Prévenir la réitération : analyser les causes et sécuriser l'organisation

3.4.1 Relecture de la situation ayant conduit à l'infraction.

3.4.1.1 Règle méconnue ou mal comprise.

3.4.1.2 Règle connue mais contournée.

3.4.1.3 Pression économique ou contrainte de délai.

3.4.1.4 Défaut d'organisation ou de répartition des responsabilités.

3.4.1.5 Erreur de statut ou confusion entre salarié, indépendant et sous-traitant.

3.4.1.6 Défaillance de déclaration, de paie ou de conservation des justificatifs.

3.4.1.7 Sous-traitance insuffisamment contrôlée.

3.4.2 Mesures correctives et préventives.

3.4.2.1 Calendrier d'embauche et contrôle systématique de la DPAE.

3.4.2.2 Contrôle du bulletin de paie, des heures et des rémunérations déclarées.

3.4.2.3 Procédures de vérification avant recours à un prestataire ou un sous-traitant.

3.4.2.4 Attestation de vigilance et traçabilité des vérifications.

3.4.2.5 Vérification des titres et autorisations de travail.

3.4.2.6 Choix approprié entre CESU, TESE et procédures déclaratives de droit commun.

3.4.2.7 Vérification de la réalité d'une prestation de services ou d'une mise à disposition de personnel : autonomie d'exécution, encadrement, moyens de travail et conditions de facturation.

3.4.2.8 Vérification des obligations applicables au détachement lorsqu'une prestation fait intervenir des salariés détachés : déclarations, documents, vigilance et traçabilité.

3.4.2.9 Vérification des obligations déclaratives auprès des organismes payeurs lorsqu'une activité est exercée parallèlement à la perception d'un revenu de remplacement.

3.4.2.10 Recours régulier à des sources officielles pour actualiser les pratiques.

3.5 Conclusion et évaluation des acquis

3.5.1 QCM final : vérification des acquis et correction des dernières erreurs de compréhension.

3.5.2 Retour sur le test initial afin de mesurer les principaux acquis de la journée.

3.5.3 Rappel des sources officielles, organismes et adresses utiles permettant de vérifier une règle ou d'actualiser une pratique.