

En cas de travail dissimulé, vous vous exposez à des sanctions sévères qui peuvent mettre très sérieusement en péril votre activité :

#### Des sanctions pénales :

- les personnes physiques peuvent encourir jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende et des peines complémentaires comme l'exclusion des marchés publics pour une durée de 5 ans,
- les personnes morales s'exposent à la fermeture de l'entreprise et au paiement d'une amende de 225 000 euros.

#### Des sanctions civiles :

- le rappel des cotisations sociales avec des pénalités et des majorations de retard irrémédiables,
- en cas de rupture de la relation de travail, le versement d'une indemnisation forfaitaire d'au moins 6 mois au salarié non déclaré,
- le remboursement de réductions et exonérations de cotisations dont l'employeur a pu bénéficier,
- le redressement forfaitaire de cotisations et contributions sociales (notamment sur la base d'une assiette de 6 SMIC mensuels).

#### Des sanctions administratives :

- le refus d'attribution d'aides à l'emploi ou à la formation professionnelle pendant 5 ans maximum,
- la fermeture de l'établissement à titre provisoire pour une durée maximum de 3 mois,
- l'exclusion des marchés publics pour une durée maximum de 6 mois.

### La MSA s'engage contre le travail dissimulé

En raison de sa mission de service public, la MSA fait de la lutte contre le travail dissimulé, un enjeu important de sa gestion. Elle prouve ainsi à ses adhérents son attachement aux valeurs de solidarité, de mutualisme et de responsabilité qui sont au cœur de sa mission. Elle œuvre donc au quotidien pour une plus grande justice sociale, pour la préservation des finances publiques et la stabilité des entreprises en évitant qu'il soit porté atteinte aux règles de la concurrence.

N'oubliez pas que le respect des procédures de déclaration de vos salariés et des vérifications inhérentes au recours à la prestation de services sécurise la gestion de votre entreprise et vous évite :

- Des pénalités
- Des sanctions
- Des redressements

N'hésitez pas à contacter votre MSA



VOUS ACCOMPAGNER

## Déclarer ses salariés, c'est aussi sécuriser son activité

Prévention du travail dissimulé



Réf. : 11173 - mise à jour : janvier 2012 - Conception / Réalisation : PAO CCMSA / Direction de la Communication - Crédit photo : GoodShoot - T. Lannié - Service Images(s)



L'essentiel & plus encore

[www.msa.fr](http://www.msa.fr)



L'essentiel & plus encore



Pour votre sécurité juridique et le bon fonctionnement de votre entreprise, pensez à effectuer toutes les démarches administratives lorsque vous employez un ou plusieurs salariés ou en cas de recours à un prestataire de services.

La déclaration d'embauche est une garantie de sécurité pour vous et pour le salarié employé.

Les risques encourus en cas de non déclaration ou de non vérification, d'oublis ou d'erreurs sont importants et peuvent engager votre responsabilité.

Il est donc indispensable de bien effectuer toutes les formalités. La MSA est là pour vous aider.

❖ La MSA vous accompagne dans toutes vos démarches administratives liées à l'emploi de salariés et vous rappelle que vous avez l'obligation de déclarer votre personnel auprès de votre caisse en lui adressant :

- ▶ la **DPAE** (la Déclaration Préalable A l'Embauche, anciennement DUE) ou la **DPAE-CDD** (la Déclaration Préalable A l'Embauche CDD, anciennement DUE-CDD). Cette déclaration doit être réalisée dans les 8 jours précédant la date d'embauche. Elle vous permet d'effectuer en une seule démarche jusqu'à 6 formalités obligatoires.
- ▶ ou le **TESA** (Titre Emploi Simplifié Agricole). Spécialement conçu pour simplifier vos démarches, il vous permet de réaliser 11 formalités dans un seul document pour l'emploi de salariés agricoles en CDD n'excédant pas 3 mois.

❖ Afin d'être parfaitement en règle, vous devez également :

- ▶ **établir un contrat de travail**, notamment pour les embauches effectuées en CDD ou à temps partiel,
- ▶ **établir et remettre un bulletin de salaire** comportant le nombre d'heures réellement effectuées.
- ▶ **déclarer les salaires** versés auprès de votre MSA et payer les cotisations sociales.

**Le TESA permet d'accomplir ces formalités.**

❖ Si vous embauchez du personnel étranger, il est indispensable de s'assurer que le salarié a bien le droit de travailler :

- ▶ vous devez vous assurer qu'il est en situation régulière au regard de la législation sur les titres de séjour et de travail des étrangers en France,
- ▶ et vous devez transmettre à la MSA des justificatifs (différents selon la nationalité du salarié embauché).

■ Pensez à effectuer vos déclarations sociales en veillant à respecter les délais.

■ Faites vos déclarations en ligne sur internet en créant votre espace privé MSA : plus simples, plus rapides, plus souples. Vous pourrez ainsi remplir :

- le Bordereau de Versement Mensuel de cotisations (BVM),
- la Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE), anciennement DUE,
- la Déclaration Préalable A l'Embauche-CDD (DPAE-CDD), anciennement DUE-CDD,
- le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA),
- la Déclaration Trimestrielle de Salaires (DTS).

Plusieurs autres formalités et services sont également disponibles sur votre espace privé. N'hésitez pas à vous inscrire.

■ Si vous avez recours à une entreprise prestataire de services, vous devez vous assurer, avant son intervention :

- que l'entreprise avec laquelle vous allez contracter réalisera un véritable contrat de sous-traitance en toute autonomie,
- qu'elle est en règle au regard de diverses obligations d'existence et d'activité, sociales et fiscales.

Soyez vigilant, en tant que bénéficiaire de la prestation, vous pouvez être reconnu solidairement responsable au côté du prestataire.