

Quels risques en cas de travail dissimulé détecté par le CCSS ?

Réponse courte

En cas de **travail dissimulé** (travail clandestin) détecté par le CCSS, l'employeur s'expose à une régularisation rétroactive des **cotisations sociales** majorées de pénalités (0,6 %/mois), ainsi qu'à une amende administrative de **251 à 5 000 €/salarié** (loi du 12 septembre 2003). Si le dossier est transmis au Parquet pour travail clandestin intentionnel (Art. L.571-1 Code du travail), les sanctions pénales s'ajoutent : amende de **251 à 5 000 €** et, en cas de **récidive dans les 5 ans**, emprisonnement de **8 jours à 6 mois** (Art. L.571-6 Code du travail).

Le salarié non déclaré bénéficie d'une **présomption d'emploi à temps plein** pour toute la période non déclarée, avec droit au paiement rétroactif des salaires et avantages. La déclaration préalable à l'embauche via SECUline (DECAFF) dans les 8 jours est la première protection contre ce risque.

Définition

Le **travail dissimulé** (ou clandestin — Art. L.571-1 Code du travail) désigne toute situation dans laquelle un employeur omet intentionnellement de déclarer un salarié auprès du CCSS ou dissimule tout ou partie de sa rémunération ou de ses heures de travail, afin de soustraire l'activité aux obligations sociales et fiscales. Cette infraction couvre l'absence de déclaration d'entrée (DECAFF), la non-déclaration d'heures supplémentaires et la dissimulation de rémunérations.

Conditions d'exercice

Infraction	Caractérisation
Absence de déclaration d'entrée CCSS	Salarié non déclaré avant sa prise de poste (délai légal : 8 jours) — Art. 425 et s. CSS
Dissimulation de rémunération	Rémunérations ou avantages non inclus dans les déclarations DECSAL
Dissimulation d'heures supplémentaires	Heures supplémentaires non enregistrées dans le registre spécial (Art. <u>L.211-29</u>)
Faux documents	Documents visant à masquer la réalité de l'emploi ou la rémunération réelle

L'infraction administrative (CCSS) ne requiert pas de démontrer l'intention frauduleuse — la simple omission suffit. La qualification pénale (Parquet) requiert un comportement intentionnel caractérisé.

Modalités pratiques

Sanctions en cas de détection :

Type	Sanction	Base légale
Régularisation cotisations <u>CCSS</u>	Rappel rétroactif + pénalités 0,6 %/mois + intérêts	Art. 447 CSS
Amende administrative <u>CCSS</u>	251 à 5 000 € par salarié non déclaré	Loi du 12.09.2003
Amende pénale (travail clandestin intentionnel)	251 à 5 000 € + doublement en cas de récidive	Art. <u>L.571-6</u> Code du travail
Emprisonnement (récidive dans les 5 ans)	8 jours à 6 mois	Art. <u>L.571-6</u> Code du travail
Présomption d'emploi à temps plein	Paiement rétroactif des salaires et avantages pour toute la période non déclarée	Principe général
Exclusion marchés publics	Possible selon les conditions de l'acte de marché	Réglementation marchés publics

Procédure : le CCSS procède au redressement des cotisations et peut transmettre le dossier au Parquet. Les recours contre les décisions administratives du CCSS s'exercent devant le **Conseil arbitral des assurances sociales (CASS)** dans les 40 jours.

Pratiques et recommandations

Procéder à la déclaration préalable à l'embauche (DECAFF via SECULine) dans les **8 jours** suivant l'engagement, avant toute prise de poste effective. Ne jamais laisser un salarié commencer à travailler sans affiliation active au CCSS — même pour une courte mission ou un remplacement d'urgence.

Toute modification du contrat (temps de travail, rémunération, cessation) doit être notifiée au CCSS dans les 8 jours. Vérifier mensuellement via SECULine que tous les salariés actifs sont bien affiliés et que les déclarations DECSAL correspondent aux rémunérations réellement versées.

Archiver les justificatifs de déclaration CCSS pendant **5 ans** (Art. L.140-2 Code du travail) et les bulletins de paie pendant **10 ans** (Art. 8, loi du 19.12.2002). Réaliser régulièrement des audits internes de conformité déclarative et sensibiliser les responsables RH et les managers aux risques du travail dissimulé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.571-1</u> et s. Code du travail	Définition et interdiction du travail clandestin (travail dissimulé)
Art. <u>L.571-6</u> Code du travail	Sanctions pénales : 251-5 000 € + emprisonnement 8j à 6 mois en cas de récidive dans les 5 ans
Art. 425 et s. CSS	Obligations déclaratives de l'employeur au <u>CCSS</u> (DECAFF délai 8 jours)
Art. 447 et s. CSS	Sanctions <u>CCSS</u> pour défaut déclaratif — amendes administratives
Loi du 12 septembre 2003	Sanctions pécuniaires pour défaut déclaratif grave : 251 à 5 000 €/salarié
Art. <u>L.211-29</u> Code du travail	Registre spécial des heures — tenu à disposition de l' <u>ITM</u>
Art. <u>L.140-2</u> Code du travail	Conservation des déclarations <u>CCSS</u> : 5 ans
Art. 8, loi du 19.12.2002	Conservation des bulletins de paie : 10 ans

La déclaration DECAFF doit être effectuée **avant** la prise de poste du salarié (délai légal : 8 jours, mais la pratique recommande de déclarer avant le premier jour). Toute période non déclarée génère automatiquement une présomption d'emploi à temps plein — l'employeur doit ensuite apporter la preuve contraire, ce qui est difficile en l'absence de registre conforme.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.