

Quels risques ?

➤ Solidarité financière

En cas de non respect de vos obligations vis-à-vis de votre co-contractant, et si une situation de travail dissimulé était constatée, vous seriez tenu responsable solidairement avec celui-ci :

- ⇒ du paiement des dettes fiscales et sociales nées de la dissimulation, y compris les majorations de retard et pénalités,
- ⇒ du remboursement des aides publiques à l'emploi dont il a bénéficié,
- ⇒ du paiement des rémunérations, indemnités et charges dues pour l'emploi de salariés dissimulés.

➤ Sanctions pénales

Le fait de ne pas satisfaire à votre obligation de vigilance peut constituer une présomption de votre connaissance de la situation irrégulière de votre fournisseur ou sous-traitant. Dans ce cas, vous encourez les mêmes sanctions pénales que ce dernier :

- ⇒ 3 ans d'emprisonnement,
- ⇒ 45 000 euros d'amende (personne physique) et 225 000 euros (personnes morales),
- ⇒ la suppression et le remboursement des réductions et exonérations de cotisations pratiquées,
- ⇒ le refus pour l'avenir des aides publiques à l'emploi et des exonérations associées,
- ⇒ l'interdiction d'exercer son activité professionnelle et la confiscation de son matériel.

Plus d'information ?

Ce document est volontairement synthétique.

L'Urssaf est à votre disposition pour une information plus approfondie et adaptée à votre situation particulière.

Bon à savoir...

Retrouvez toute l'information concernant vos obligations déclaratives sur notre site Internet :

www.urssaf.fr

espace employeur

Vous faites appel

à des fournisseurs

ou des sous-traitants...

IL FAUDRA EGALEMENT reverser la tva déduite sur les factures de sous-traitant. La déductibilité des factures sera également remise en cause par le fisc. POUR RECHERCHE UN SIREN <http://verif.com/> <http://avis-situation-sirene.insee.fr/avisitu/jsp/avis.jsp>

de vigilance.

Vous êtes tenu à une obligation de vigilance.

Lorsque vous faites appel à des fournisseurs, à des prestataires, à des sous-traitants...

Vous devez vous assurer qu'ils respectent la législation.

Pour quel contrat ?

à partir de 3 000 euros

Lorsque vous concluez un contrat d'un montant égal ou supérieur à **3000 euros TTC**, vous êtes tenu de vous assurer que votre co-contractant (sous-traitant, fournisseur, prestataire...) est en situation régulière vis-à-vis de la législation relative au travail dissimulé.

Pour apprécier le seuil de 3000 euros concernant le montant du contrat, il convient de tenir compte de l'ensemble de la prestation commerciale prévue que celle-ci soit suivie, répétitive ou interrompue en raison du caractère saisonnier de l'activité exercée.

Exemple : Une entreprise fait appel à une société de nettoyage pour l'entretien de ses locaux. Elle signe un contrat d'une durée de 10 mois, prévoyant une facturation mensuelle de 305 euros TTC. Le montant du contrat s'élevant à 3050 euros TTC, l'obligation de vigilance s'impose donc à l'entreprise.

A quel moment ?

à la conclusion du contrat puis tous les 6 mois

Vous devez demander à votre co-contractant de vous remettre, lors de la conclusion du contrat puis tous les 6 mois et jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, les documents mentionnés dans la liste ci-après.

Comment ?

vous devez exiger que votre co-contractant vous remette les documents listés ci-dessous

Tant que ces documents ne vous ont pas été fournis, vous n'avez pas satisfait à votre obligation de vigilance.

La liste des documents à demander

Quel que soit le co-contractant :

- une attestation de fourniture des déclarations sociales de moins de 6 mois,
- une attestation sur l'honneur du dépôt de l'ensemble des déclarations fiscales obligatoires,
- un récépissé de dépôt de la déclaration auprès d'un Centre de Formalités des Entreprises (CFE) si le co-contractant n'est pas tenu de s'immatriculer au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) ou au Répertoire des Métiers (RM).

La liste des documents à demander (suite)

+

Si le co-contractant est tenu de s'inscrire au RCS ou RM ou s'il exerce une profession réglementée, l'un des 3 documents suivants :

- un extrait d'inscription au RCS ou au RM (lorsque cette inscription est obligatoire)
- OU
- un devis ou un document publicitaire devant comporter les mentions suivantes : raison sociale, adresse, identification professionnelle, n° RCS, n° RM, n° d'inscription à un ordre, n° d'agrément
- OU
- un récépissé de dépôt de déclaration auprès d'un CFE pour le co-contractant en cours d'inscription.

+

si le co-contractant emploie des salariés :

- une attestation sur l'honneur certifiant que le travail est effectué par des salariés employés régulièrement au regard des articles L 1221-10, L 3243-2 et R 3243-1 du code du travail.

C'est-à-dire que les salariés ont fait l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche et bénéficient de bulletins de salaires comportant l'ensemble des mentions légales obligatoires.

