

## COMMENT ÉVITER DE SE RETROUVER DANS UNE SITUATION DE TRAVAIL ILLÉGAL ?

### Les situations les plus fréquentes de travail illégal

- Absence de déclaration d'activité (absence d'immatriculation RCS, Urssaf...)
- Absence de vérification du titre de travail du candidat à l'embauche ;
- Absence de déclaration du personnel (DPAE) ;
- Absence de délivrance du bulletin de salaire ;
- Sous déclaration des heures de travail des salariés ;
- Détournement de certains « statuts » : stagiaire, auto entrepreneur, intérimaire, bénévole, entraide familiale.

### Les bonnes pratiques

#### Pour l'employeur

- Procéder à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Modalités sur [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) ;
- Tenir à jour le registre unique du personnel ;
- Etablir un contrat de travail dans les délais impartis ;
- Veiller au bon enregistrement du temps de travail des salariés.

#### Pour le salarié

- A l'embauche, exiger le double de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ;
- Obtenir et signer le contrat de travail dans les délais impartis ;
- Vérifier et signer périodiquement les feuilles d'enregistrement de ses heures travaillées.

#### Pour le recrutement d'un salarié étranger

- Le salarié justifie de son autorisation de travailler ;
- L'employeur adresse le document à la préfecture pour vérification, avant toute embauche.

### LES SANCTIONS ENCOURUES PAR L'EMPLOYEUR

- Le délit de travail dissimulé est passible de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.
- L'Urssaf annule des réductions ou des exonérations de cotisations et contributions de sécurité sociale, appelle les cotisations éludées et applique la majoration de redressement de 25% ou de 40 %.
- Fermeture administrative de l'établissement jusqu'à 3 mois sur décision du préfet
- Refus et demande de remboursement des aides publiques à l'apprentissage ou pour le contrat de professionnalisation.

Ce document s'adresse aux professionnels de l'hôtellerie, des cafés et de la restauration. Il rappelle les principales règles à observer en matière d'embauche et d'emploi de salariés.

Elaboré avec l'Urssaf et les représentants de la profession, il est édité par la Direccte d'Île-de-France dans le cadre de la convention régionale de lutte contre le travail illégal signée le 18 décembre 2014 entre l'État, l'Urssaf, l'UPIH et l'UMIH 75 (devenues à ce jour l'UMIH Paris Ile-de-France)

Pour en savoir plus :  
[www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)  
[www.idf.direccte.gouv.fr](http://www.idf.direccte.gouv.fr)  
[www.upih.com](http://www.upih.com)

## HÔTELS - CAFÉS - RESTAURANTS

# LES RÈGLES À RESPECTER POUR ÉVITER DE SE TROUVER DANS UNE SITUATION DE TRAVAIL ILLÉGAL

Direction régionale des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi

Directe IDF, Septembre 2016.

## J'AI BESOIN DE PERSONNEL À TITRE OCCASIONNEL, À QUELS CONTRATS RECOURIR ?

**Le contrat de travail à durée indéterminée est le contrat de droit commun. D'autres types de contrats permettent de répondre à des besoins occasionnels, saisonniers ou de formation.**

*le CDD extra pour une mission précise et temporaire ou le CDD pour un surcroît temporaire d'activité*

### **Il vous faudra pour chaque mission :**

- Réaliser une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) au plus tard avant la prise de service au sein de l'établissement\* ;
- Etablir un contrat de travail écrit, signé et le transmettre au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche\* ;
- Inscire le salarié concerné sur le registre unique du personnel tenu en permanence dans l'entreprise ;
- Enregistrer son temps de travail (planning, pointeuse...) et conserver les documents pendant au moins 3 ans.

## JE SUIS SOLLICITÉ(E) POUR UNE DEMANDE D'APPRENTISSAGE OU DE STAGE, QUELLES FORMALITÉS DOIS-JE OBSERVER ?

### *Le contrat d'apprentissage*

- Etablir un contrat d'apprentissage par le biais du formulaire Cerfa prévu ;
- Transmettre ce contrat d'apprentissage à la Chambre de commerce et de l'industrie (CCI) pour enregistrement, avant le début d'exécution du contrat ou au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de son exécution ;
- Réaliser une déclaration préalable à l'embauche (DPAE), au plus tôt 8 jours avant l'embauche, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche dans l'entreprise ;
- Inscire l'apprenti sur le registre unique du personnel ;
- Nommer un maître d'apprentissage disposant des compétences pédagogiques et professionnelles.

### *Le stage*

- Conclure obligatoirement une convention de stage signée par l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil, le stagiaire ou son représentant légal mais aussi par l'enseignant référent et le tuteur désigné dans l'entreprise d'accueil. La convention doit mentionner notamment :
  - L'intitulé complet du cursus ou de la formation ;
  - Le nom de l'enseignant référent et du tuteur ;
  - Les compétences à acquérir et les activités confiées au stagiaire ;
  - Les dates de début et de fin du stage ainsi que sa durée totale prévue (6 mois maximum), la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'entreprise et, si c'est le cas, sa présence la nuit, le dimanche ou les jours fériés ;
  - Les conditions d'encadrement et de suivi du stagiaire ;
  - Le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement...
- Inscire le stagiaire sur le registre unique du personnel : dans une partie spécifique du registre, indiquer par ordre d'arrivée les noms et prénoms des stagiaires, les dates de début et de fin de stages, les noms et prénoms des tuteurs, les lieux de présence des stagiaires.
- Enregistrer son temps de travail.

\*Sous certaines conditions, vous pouvez utiliser le Titre Emploi Service Entreprise (Tese).  
Plus d'informations sur [www.letese.urssaf.fr](http://www.letese.urssaf.fr)