

Commission nationale de lutte contre le travail illégal

PLAN NATIONAL DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL Partie 1 – BILAN du plan 2016 - 2018

Présenté le 8 juillet 2019

Direction Générale du Travail



SOMMAIRE

Introduction	4
1. Lutter contre la fraude au détachement et le faux détachement	5
1.1 <i>Au niveau communautaire et international</i>	5
1.2 <i>Au niveau national</i>	14
2 Lutter contre le travail illégal	23
2.1 <i>Le cadre juridique</i>	23
2.2 <i>Les résultats des contrôles</i>	25
2.3 <i>L'évolution de la fraude</i>	31
2.4 <i>L'emploi d'étrangers en situation irrégulière</i>	35
3 La mobilisation des instances et des acteurs	37
3.1 <i>Les instances mobilisées au niveau national</i>	37
3.2 <i>Les instances locales</i>	44
3.3 <i>La formation interinstitutionnelle des acteurs</i>	46
Annexes	47
<i>Annexe 1 : Les DPD et les attestations transports en 2018</i>	47
<i>Annexe 2 : Les contrôles et sanctions de la fraude à la PSI en 2018</i>	52
<i>Annexe 3 : La jurisprudence de la CJUE sur le retrait des formulaires A1</i>	55
<i>Annexe 4 : La verbalisation du travail illégal en 2017</i>	58
<i>Annexe 5 : Les contrôles dans les secteurs prioritaires en 2017</i>	59
<i>Annexe 6 : La réponse pénale au travail illégal en 2017</i>	60
<i>Annexe 7 : La coordination des actions locales de lutte contre le travail illégal par les Codaf en 2017</i>	67
<i>Annexe 8 : Les sanctions administratives pour travail illégal en 2017 et en 2018</i>	70
<i>Annexe 9 : La carte BTP en 2018</i>	84
<i>Annexe 10 : Bilan des textes parus depuis 2016</i>	88
<i>Annexe 12 : Tableau récapitulatif de la mise en œuvre du PNLTI 2016 – 2018</i>	108
<i>Annexes 13 : Les conventions de partenariat nationales, territoriales ou professionnelle</i>	110

Introduction

La lutte contre le travail illégal sous toutes ses formes est demeurée, tout au long du plan 2016-2018, une priorité d'action pour l'ensemble des corps de contrôle.

Si les formes connues de non-déclaration d'embauche ou de sous déclaration d'heures demeurent les plus fréquentes, de nouvelles formes de travail illégal se sont développées, en particulier dans le cadre des prestations de services internationales (impliquant notamment des entreprises de travail temporaire) et du recours aux faux statuts (faux indépendants notamment). Plusieurs arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne ont permis de préciser les compétences des différentes autorités, administratives et judiciaires, engagées dans la lutte contre le faux détachement dans le cadre de la protection sociale.

Les formes les plus graves d'exploitation par le travail (traite des êtres humains) sont identifiées au cœur des priorités d'action de l'ensemble des corps de contrôle, visant ainsi à assurer le respect des droits fondamentaux des salariés et par là même lutter contre le dumping social.

Le cadre juridique permettant de lutter plus efficacement contre le travail illégal s'est élargi et renforcé :

- au plan européen, avec la mise en place de la plateforme de lutte contre le travail non déclaré et la négociation d'un règlement mettant en place une véritable Autorité Européenne du Travail ;
- au plan interne, avec plusieurs dispositions majeures comme le développement du recours à la fermeture administrative en cas de travail illégal, la modulation de la remise en cause des exonérations de cotisations sociales ou la prévention de la fraude au détachement, la télé-déclaration préalable de détachement en même temps que la sanction des comportements irréguliers (amendes administratives et suspension de prestation de services internationale).

Parallèlement, la coopération entre les corps de contrôle notamment dans le cadre des CODAF, mais également au niveau national avec le groupe opérationnel de coordination, s'est poursuivie. L'administration du Travail en particulier, s'est organisée pour être plus présente sur le terrain, mais aussi pour mieux traiter les cas de fraudes les plus lourdes et les plus complexes.

Une priorité a également été accordée à l'ouverture de l'accès à l'information entre corps de contrôle soit auprès des partenaires de l'entreprise via le droit de communication soit entre corps de contrôle. La mise en œuvre de l'ensemble des outils mis à disposition du contrôle, l'évaluation des résultats obtenus et la recherche des meilleures modalités d'intervention et de coopération entre corps de contrôle tant auprès des employeurs en infraction que de leurs clients, permettront, dans le cadre du présent plan national de réduire autant que possible le recours au travail illégal sous toutes ses formes. Il est primordial de garantir les droits des salariés et d'aider ainsi les entreprises respectant la légalité à développer leur activité sans être pénalisées par le dumping social de leurs concurrentes, notamment grâce à un meilleur recouvrement des sanctions administratives et des cotisations sociales éludées.

1. Lutter contre la fraude au détachement et le faux détachement

1.1 Au niveau communautaire et international

Le détachement des travailleurs dans le cadre de la libre prestation de services et de la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union, demeure un sujet de préoccupation majeur des autorités françaises comme des autres États membres.

S'il contribue de manière certaine à la constitution d'un véritable marché du travail entre les membres de l'Union, le détachement des travailleurs salariés –comme l'auto-détachement des travailleurs indépendants- s'accompagne trop souvent de fraudes et d'abus qui faussent la concurrence entre les entreprises au détriment des droits essentiels des travailleurs et du financement de régimes de protection sociale.

La **progression constante du détachement** enregistrée au cours de la période 2016-2018 par le ministère du Travail est sans doute **liée à deux facteurs** :

- le **renforcement très net des obligations déclaratives des entreprises** au cours de la période, largement facilitées par la mise en place d'un système d'information dédié à la prestation de services internationale ;
- le **renforcement du contrôle sur place par l'inspection du travail ainsi que par l'ensemble des corps de contrôle** habilités à lutter contre le travail illégal.

D'importants progrès ont été enregistrés en matière de lutte contre la fraude et les montages complexes aussi bien dans le cadre européen avec la mise en place de la plateforme de lutte contre le travail illégal et la perspective de mise en place de l'Autorité Européenne du travail que dans le cadre de coopérations bilatérales. L'évolution récente de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) prend en compte la dimension essentielle que constitue la lutte contre la fraude et les abus en matière de détachement au titre de la protection sociale pour conforter la légitimité de la construction européenne du marché du travail.

Cette évolution législative et jurisprudentielle conduit à distinguer, du point de vue de la qualification juridique des situations de fraude au regard du droit du travail –et donc du contrôle et des sanctions :

- d'une part la fraude au détachement, lorsque l'employeur se situe dans le cadre prévu pour le détachement par les directives européennes et leur transposition en droit national mais n'en respecte pas soit la procédure (déclaration préalable, désignation d'un représentant, tenue à disposition de justificatifs) soit les règles impératives du droit du travail composant son « noyau dur » (notamment le salaire minimal légal ou conventionnel, la santé et la sécurité au travail ou la durée du travail et les congés) ;
- d'autre part, la situation pouvant être qualifiée de « faux détachement » lorsque les conditions fixées par le cadre ne sont pas remplies (activité inexistante ou uniquement administrative dans l'Etat d'envoi, activité habituelle, stable et continue dans l'Etat d'emploi).

1.1.1 La progression des déclarations de détachement et des attestations transport (cf. rapport sur les déclarations de détachement 2017)

Sur la période 2016-2018, la progression des déclarations enregistrées dans le Système d'information sur les prestations de services internationales (SIPSI) croît fortement et régulièrement (cf. annexes 1 à 3).

Avec plus de **250 000 déclarations** (hors attestations transports) **en 2018 pour près de 600 000 salariés déclarés (total des salariés déclarés sur l'ensemble des déclarations, y compris le même salarié s'il est**

détaché plusieurs fois), le nombre des déclarations a doublé par rapport à 2016 (près de 130 000 déclarations). La progression est également forte mais plus faible (70 %) en nombre de salariés déclarés (350 000 en 2016).

Plus **d'un million d'attestations de transport** a été enregistré **en 2018** (contre 880 295 en 2017). Ce nombre demeure à un niveau très élevé, en progression de plus de 20 % en 2018 par rapport à 2017. Pour rappel, une attestation est établie pour chaque personnel roulant ou navigant des entreprises de transport routier ou fluvial (mais non aérien, maritime ou ferroviaire) et pour une période de détachement du salarié d'au plus 6 mois. Cette obligation de déclaration a été mise en place en 2017.

À noter qu'à partir des données de l'année 2017, un **traitement des données** a été effectué (cf. rapport sur l'analyse des déclarations de détachement en 2017) afin d'**estimer le nombre de salariés en termes de personnes physiques distinctes**, c'est-à-dire sans compter plusieurs fois un même salarié lorsqu'il a été déclaré sur plusieurs déclarations. Elles mettent par ailleurs en évidence une fréquence significative de salariés détachés plusieurs fois en 2017 :

- 60 % ne l'ont été qu'une fois ;
- 40 % l'ont été au moins deux fois et
- 15 %, soit un sur sept, au moins quatre fois.

Ce sont ainsi **200 565 personnes physiques distinctes** qui correspondent à de 516 625 salariés déclarés détachés. Le suivi de cet écart au cours des prochaines années permettra d'évaluer si le caractère ponctuel et exceptionnel du détachement se renforce ou si, au contraire, c'est le caractère récurrent du détachement des mêmes salariés qui progresse.

1.1.2 Une coopération européenne renforcée

1.1.2.1 La mise en place de la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré

La France a plaidé activement pour la mise en place de cette plateforme afin d'intensifier les coopérations entre pays européens contre la concurrence sociale déloyale. La plateforme a été installée en mai 2016. Elle est présidée par la Commission européenne assistée de deux vice-présidents. La France a co-présidé la plateforme aux côtés de la Lettonie jusqu'en octobre 2018¹. Elle est composée de vingt-huit représentants de haut niveau, d'un représentant de la commission, de quatre représentants partenaires sociaux au niveau interprofessionnel européen et de vingt observateurs (OIT, EU-OSHA, partenaires sociaux sectoriels, représentants de l'EEE).

La plateforme est un lieu d'échange, d'apprentissage mutuel et de stimulation des coopérations. Elle permet des échanges de bonnes pratiques et d'informations, le développement de la connaissance et de l'analyse et facilite la coopération transfrontalière et une compréhension transversale. En effet, la responsabilité de la lutte contre le travail non déclaré est nationale mais les enjeux sont communs à l'ensemble des États membres, le travail non déclaré concernant souvent des situations transnationales.


La plateforme étudie les moyens d'améliorer les politiques de lutte contre le travail non déclaré et d'encourager la coopération entre les autorités nationales et d'autres acteurs. Elle se concentre aussi sur la sensibilisation aux méfaits du travail non déclaré.

Elle a **3 priorités** :

- **acquérir une meilleure connaissance des différentes formes de travail non déclaré ;**
- **aider les membres à apprendre les uns des autres** grâce à l'échange de bonnes pratiques ;
- **encourager les activités conjointes.**

La Direction générale du travail (DGT) s'est fortement mobilisée, avec les acteurs institutionnels de la lutte contre le travail illégal, afin de favoriser une coopération active et faire de la plateforme européenne un

¹ Les vice-présidences sont assurées depuis et pour deux ans par la Lettonie et le Portugal



véritable outil opérationnel au service de la lutte contre le travail illégal. Elle participe activement aux travaux de la plateforme et s'assure de la diffusion des informations et outils utiles aux différents partenaires et services concernés.

La France a ainsi très activement participé aux activités organisées ou soutenues par la plateforme depuis sa création :

- participation à des séminaires thématiques, souvent accompagnée d'un témoignage sur le cadre juridique ou les bonnes pratiques développées en France donnant lieu à diffusion d'une fiche de synthèse :
 - approche holistique de la lutte contre le travail non déclaré ;
 - les sociétés boîtes aux lettres ;
 - outils de lutte contre le travail illégal dans le BTP ;
 - faux travail indépendant ;
 - exploration des données (datamining) ;
 - ciblage ;
 - communication et diffusion des outils et bonnes pratiques de lutte contre le travail non déclaré ;
 - travail non déclaré dans le transport routier ;
 - enjeux en matière de sécurité sociale ;
 - secteur des particuliers employeurs ;
 - plateformes numériques ;
 - travail non déclaré dans le secteur agricole ;
 - expériences de contrôles conjoints ou concertés entre États membres.
- implication dans des groupes de travail :
 - sur le développement des accords de coopération et des approches partenariales ;
 - sur l'utilisation d'IMI^[1] à des fins de lutte contre le travail non déclaré.
- échange de personnel :
 - déplacement en Belgique pour étudier LIMOSA (SI des déclarations de détachement) ;
 - déplacement d'un inspecteur du travail au Portugal pour étudier notamment le cadre d'intervention des entreprises de travail temporaire ;
 - accueil d'une délégation d'inspecteurs du travail de Pologne.
- organisation d'un séminaire national soutenu par la plateforme par la DGT et la DNLF le 11 avril 2017 sur les échanges d'informations et le partage de données, notamment pour mieux lutter contre les sociétés boîtes aux lettres, d'une part, et, d'autre part, dans la prévention, la sensibilisation, l'alerte et l'accompagnement des salariés, en s'appuyant sur l'action des organisations syndicales et professionnelles et celle des acteurs institutionnels.
- la DGT soutient également le projet transnational porté par les partenaires sociaux européens du secteur de la construction pour favoriser la prévention du travail non déclaré sur les chantiers du bâtiment et de travaux publics qui débutent en 2019.

La France a approuvé la réalisation par la Plateforme d'outils de communication grand public visant à la réalisation en 2020 d'une campagne européenne de prévention du recours au travail non déclaré selon les modalités propres à chaque État membre. La participation à ces activités vient naturellement faciliter les coopérations opérationnelles qui se développent, par ailleurs, dans le cadre des accords bilatéraux conclus par la France avec d'autres États membres. Elle est également, à ce titre, un point d'appui important pour la future Autorité Européenne du Travail dont elle a vocation à constituer une formation essentielle.

^[1] IMI : Le système d'information du marché intérieur est un réseau informatique qui relie les organismes publics de l'[Espace Économique Européen](#). Il a été conçu par la [Commission européenne](#) en étroite coopération avec les [États membres de l'Union européenne](#) dans le but d'accélérer la coopération administrative transfrontalière. IMI permet aux autorités publiques aux niveaux national, régional et local d'identifier leurs homologues dans d'autres pays et d'échanger des informations avec eux.

1.1.2.2 La création d'une véritable Autorité Européenne du Travail

Depuis fin 2017, les autorités françaises et notamment les partenaires institutionnels de la lutte contre le travail illégal se sont fortement mobilisées sur le projet de création de la future Autorité Européenne du Travail (AET) dont le projet de règlement a été présenté par la Commission Européenne en mars 2018.

La DGT a contribué aux réflexions de cette Plateforme dans le cadre de la consultation lancée par la Commission européenne (décembre 2017).

Deux séminaires de travail consacrés aux différentes missions de la future agence ont également été organisés en juillet et novembre 2018. Ils ont eu pour but de porter l'avis technique des différentes administrations françaises concernées lors des travaux du comité consultatif pour la mise en place de l'AET installé en mai 2018. Ce comité a pour rôle de conseiller la Commission sur la mise en place et le fonctionnement de l'AET, sans interférence avec le processus législatif concernant le règlement de l'AET et a pour but de s'assurer que celle-ci puisse commencer à fonctionner sans délai une fois sa base juridique adoptée.

La DGT a témoigné, avec l'inspection du travail Bulgare, de son expérience en termes de contrôles conjoints et concertés. Lors d'une réunion du comité consultatif, la France s'est également associée au séminaire de réflexion organisé par les Pays-Bas en octobre 2018.

1.1.2.3 Euro-détachement

Depuis 2011, la démarche Euro-détachement, portée par l'Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), est financée par la Commission européenne et vise à améliorer les coopérations transnationales entre les acteurs volontaires (et plus particulièrement les autorités publiques) sur la question du détachement des travailleurs.

Le quatrième projet (2016-2017) a mobilisé 13 pays dont la France et 4 fédérations de partenaires sociaux. 60 professionnels (inspecteurs du travail notamment) ont été engagés dans des actions de coopération avec un autre État membre. L'un des volets du projet prévoyait la réalisation de « formations actions » transnationales, portant sur des activités de contrôles transfrontaliers, de mise en relation des autorités publiques sur des situations concrètes ou encore d'information et sensibilisation des travailleurs et employeurs.

Pour la France, des coopérations ont été organisées en 2017 et début 2018 :

- avec le Portugal dans le secteur du BTP (projet ayant associé la Direccte Nouvelle Aquitaine et la DGT). Cette coopération comprenait un volet contrôle conjoint de deux entreprises intervenant sur des chantiers en France et à leur siège au Portugal. Elle comportait également un volet sensibilisation des employeurs et des salariés portugais intervenant en France dans le cadre de la PSI : édition d'un dépliant précisant le cadre du détachement en France dans le BTP et participation à deux réunions d'information des partenaires sociaux et employeurs au Portugal) ;
- avec la Roumanie dans le secteur forestier, le BTP et le transport avec la Direccte Grand Est (actions de contrôle avec participation d'inspecteurs du travail du partenaire comme observateur).

La DGT a assuré un appui à l'émergence de ces projets et y a contribué. Elle a également participé aux réunions des différents partenaires européens engagés dans la démarche pour favoriser la valorisation et la capitalisation des actions.

L'inspection du travail française reste engagée dans le volet 2019/2020 qui portera sur l'élaboration de plans de coopération entre États membres volontaires et un atelier transnational relatif à l'étude d'un cas complexe en vue d'échanges de pratiques, de méthodologie et de stratégie de contrôle. Des plans de coopération sont envisagés avec la Bulgarie, le Portugal et les partenaires sociaux européennes du secteur de la construction.

Ces coopérations expérimentales sont un point d'appui important notamment pour le développement de conventions bilatérales avec ces pays et le caractère opérationnel des coopérations engagées.

1.1.2.4 Les coopérations bilatérales

La coopération administrative a été renforcée par la directive d'exécution de 2014. Néanmoins l'activité des services nationaux de contrôle se heurte toujours à plusieurs obstacles qui ralentissent voire empêchent l'aboutissement des enquêtes. Ces obstacles sont dus essentiellement à la complexité de l'organisation administrative, à l'absence d'outil de partage et de règles communes, ainsi qu'aux difficultés rencontrées pour accéder aux fichiers contenant les informations, notamment fiscales ou sociales, permettant d'apprécier la réalité et l'importance des activités économiques hors de France.

Le renforcement de l'efficacité des contrôles et de la coopération administrative repose pour l'essentiel sur les possibilités ouvertes dans le cadre d'accords bilatéraux de coopération, notamment pour participer à des visites communes et échanger des informations.

Concernant le champ travail, neuf textes définissent les modalités de coopération bilatérale avec huit pays membres de l'Union Européenne. Ils ont été signés avec les pays du Benelux (Belgique, Pays-Bas, Luxembourg), les autres Etats frontaliers (Allemagne, Espagne, Italie, Royaume-Uni) et plus récemment la Bulgarie (2017) et le Portugal (2017). Des réunions sont régulièrement tenues entre les parties prenantes et permettent de faire le point sur les difficultés rencontrées, les progrès réalisés, les programmes d'échanges pouvant comporter la préparation et la réalisation de contrôles coordonnés ou conjoints.

Un accord est également en cours de finalisation avec l'inspection du travail Polonaise.

1.1.2.5 L'activité des bureaux de liaison

Les éléments de bilan de l'activité des bureaux de liaison reposent sur une définition de la notion de saisine et sur l'organisation actuelle des différents bureaux dont les compétences géographiques et la localisation sont spécifiques.

Une saisine correspond à une demande d'assistance administrative effectuée entre Etats membres au titre des directives 96/71/CE et 2014/67/UE régissant le détachement de travailleurs au sein de l'Union européenne. Chaque Etat membre s'est doté d'un ou plusieurs bureaux de liaison assurant la correspondance avec ses homologues européens. Les informations sont échangées selon plusieurs modalités, la principale étant le recours à la plateforme IMI dématérialisée gérée par la Commission européenne. Les principaux domaines d'échanges d'informations sont les suivants : l'entreprise prestataire, les salariés détachés, leurs conditions de travail et la santé et la sécurité au travail.

En matière d'organisation des bureaux de liaison en France, a été fait le choix de créer au moins un bureau de liaison déconcentré avec chaque Etat membre frontalier, voire davantage pour l'Italie et l'Espagne. À ce titre, la DIRECCTE Hauts-de-France gère le bureau de liaison franco-belge (avec une compétence nationale), la DIRECCTE Grand-Est gère les bureaux de liaison franco-luxembourgeois et franco-allemand, tous deux ayant compétence nationale dans l'Etat dont ils dépendent. Les relations franco-italiennes en termes de détachement sont gérées par trois bureaux de liaison (les DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes et Provence-Alpes-Côte-D'azur sont chacune pourvues d'un bureau de liaison gérant les échanges d'informations avec les régions italiennes qui leur sont respectivement frontalières, le bureau de liaison national ayant compétence pour les autres régions italiennes). Les relations franco-espagnoles en matière de détachement sont gérées par trois bureaux de liaison (les DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine et Occitanie sont chacune pourvues d'un bureau de liaison gérant les échanges d'informations avec les régions espagnoles qui leur sont respectivement frontalières, le bureau de liaison national ayant compétence pour les autres régions espagnoles).

Le bureau de liaison national, rattaché au Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) au sein de la DGT, a compétence pour les échanges avec les autres Etats membres.

1. Éléments quantitatifs

Bureau de liaison	Nombre de saisines émises	Nombre de saisines reçues	Total 2018
Bureau de liaison national	178	112	290
Bureau de liaison franco-belge	37	93	130
Bureau de liaison franco-luxembourgeois	4	3	7
Bureau de liaison franco-allemand	Non disponible (estimation 40)	Non disponible (estimation 25)	Estimation 65
Bureaux de liaison franco-italiens	Non disponible (volume peu important)	Non disponible (volume peu important)	volume peu important
Bureaux de liaison franco-espagnols	15	0	15
Total	274	233	507

Évolution par rapport à 2017 :

Pour mémoire (cf. rapport de l'activité des bureaux de liaison pour 2017) : nombre de saisines émises par les bureaux de liaisons français.

	TOTAL	Bureau de liaison national	Bureau de liaison franco-allemand	Bureau de liaison franco-belge	Bureaux de liaison franco-italiens	Bureaux de liaison franco-espagnols
2015	690	396	114	152	2	26
2016	728	400	76	226	2	24
2017	677	368	55	238	6	10

Le nombre des saisines qui s'était stabilisé entre 2015 et 2016 observe une légère diminution en 2017. Sur les 677 saisines réalisées en 2017 (contre 728 en 2016), 368 ont été traitées par le bureau de liaison national et 309 par les sept bureaux de liaison déconcentrés.

Au titre de 2018, plusieurs observations :

- le nombre de requêtes reçues par le bureau de liaison national augmente en 2018 mais, si l'on tient compte d'un cas particulier (1 demande d'un bureau de liaison répétée 57 fois concernant la législation applicable en France), il s'agit en réalité de **62 demandes** différentes reçues **en 2018** (41 en 2016 et 38 en 2017) ;
- les saisines portent le plus souvent sur une demande de clarification de la réglementation ou des dispositions de la convention collective applicable (en particulier en termes de durée du travail, heures supplémentaires, rémunération et classification) ou encore sont relatives à des demandes d'enquêtes suite à accident du travail d'un ressortissant lors de son détachement en France.

Parmi les **facteurs** expliquant la baisse du nombre de saisines émises par la France, on peut avancer :

- la **mutualisation des informations reçues** concernant une même entreprise qui conduit à une saisine unique par le GNVAC ou la rediffusion aux agents de contrôle des informations déjà disponibles suite à une précédente requête ;
- les **saisines** concernant des situations où un faux détachement est soupçonné, et qui suppose donc une investigation approfondie n'est généralement **effectuée que dès lors qu'il est raisonnablement attendu des éléments de réponse** susceptibles de conforter la caractérisation des infractions.

2. Éléments qualitatifs

- a. Secteurs d'activité des entreprises objet des saisines (classement par ordre décroissant)
 - Bâtiment et travaux publics,
 - Travail temporaire,
 - Agriculture et agro-alimentaire.

- b. Pays d'établissement des entreprises objet des saisines (classement par ordre décroissant)
 - Belgique : 130 saisines (envoyées et reçues),
 - Roumanie : 107 saisines (envoyées et reçues),
 - Allemagne : 65 saisines (envoyées et reçues),
 - Portugal : 53 saisines (envoyées et reçues),
 - Espagne : 38 saisines (envoyées et reçues).

1.1.3 Un cadre juridique rénové

1.1.3.1 La révision de la directive détachement travail de 1996 par la directive du 28 juin 2018

La directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996, relative au détachement des travailleurs, détermine les règles applicables en matière de détachement dans le cadre de prestations de services internationales, notamment le socle de droits minimum (dit « noyau dur ») en matière de conditions de travail et d'emploi devant être impérativement respecté par le prestataire étranger dans le pays d'accueil, quelle que soit la loi régissant le contrat de travail.

Dans un contexte de hausse importante du phénomène de détachement (+44.4% au sein de l'Union européenne entre 2010 et 2014), la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifie la directive de 1996 afin de **clarifier et renforcer le cadre réglementaire** relatif au détachement **des travailleurs au sein de l'Union européenne**. Elle permet ainsi de mieux lutter contre les pratiques déloyales et de promouvoir le principe selon lequel un même travail effectué au même endroit devrait être rémunéré de manière équivalente.

La directive (UE) 2018/957 pose expressément un principe d'**égalité de traitement entre travailleurs détachés et travailleurs locaux** pour les matières du noyau dur qu'elle énumère. Elle étend et clarifie les garanties des travailleurs détachés en intégrant aux matières du noyau dur, dans les mêmes conditions que pour les travailleurs locaux, les conditions d'hébergement, la notion de « rémunération » qui remplace celle, plus restrictive, de taux de salaire minimal applicable dans le pays d'accueil, ainsi que les frais professionnels, distincts de la rémunération et qui s'ajoutent à cette dernière.

Pour les salariés détachés pendant plus de douze mois (ou de 18 mois en cas de notification motivée de prolongation par l'employeur), la nouvelle directive crée un nouveau statut qui leur garantit l'application de l'ensemble des dispositions du code du travail, à l'exception de celles relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail². La directive prend en compte, dans le calcul de la durée du détachement, les remplacements de salariés détachés sur un même poste de travail.

En troisième lieu, dans le domaine du travail intérimaire, la nouvelle directive renforce la transparence en prévoyant une obligation d'information pour l'entreprise utilisatrice envers son cocontractant, adaptée selon que l'entreprise utilisatrice est établie dans le pays d'accueil ou à l'étranger. En parallèle pour permettre le respect des obligations prévues par la directive, un site internet national unique doit publier les informations relatives aux éléments constitutifs aux conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés. Il sera tenu compte du caractère erroné ou insuffisant des informations diffusées lors de la fixation de la sanction administrative encourue par les entreprises contrevenantes.

La directive (UE) 2018/957 entrera en vigueur le 30 juillet 2020, à l'exception du secteur routier qui reste temporairement régi par la directive 96/71/CE jusqu'à la modification en cours de la législation européenne sectorielle spécifique.

² Et aux régimes complémentaires de retraite professionnels

Afin de rendre applicables dans les meilleures conditions d'information des entreprises et des salariés les dispositions de la directive 2018/957 au 30 juillet 2020, la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (article 93) autorise le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures nécessaires à sa transposition dans un délai de six mois suivant la publication de la loi.

L'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 procède à cette transposition. Elle instaure l'**obligation d'information** de l'entreprise de travail temporaire par l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est située en France ou hors de France, sur les conditions applicables aux salariés détachés en France. Elle prévoit la détermination, par arrêté de la liste des informations que l'entreprise utilisatrice située hors de France devra communiquer à l'entreprise de travail temporaire. Des **sanctions administratives** (amendes) sont prévues en cas de non-respect de ces obligations nouvelles. L'ordonnance insère dans notre législation la notion étendue par la directive de rémunération, au-delà du salaire minimum, devant être garantie aux salariés détachés au titre de l'égalité de traitement avec un salarié local sur le même poste de travail. Elle introduit le principe de la **limitation de la durée du détachement** en droit du travail, fixe les modalités d'application du régime transitoire de prolongation entre 12 et 18 mois prévu par la directive et prévoit une sanction administrative en cas de prolongation irrégulière. Enfin, l'ordonnance fixe ses modalités d'entrée en vigueur au 30 juillet 2020 et rappelle, s'agissant des entreprises de transport que les dispositions du code du travail qui leur sont applicables sont celles dans leur rédaction antérieure à la directive. Les modalités réglementaires d'application sont intervenues avec le décret n° 2019-555 du 4 juin 2019.

1.1.3.2 L'évolution de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne en cas de fraude aux formulaires de détachement A1 pour la protection sociale

L'avantage procuré par les différences en termes de charges sociales (assiette et/ou taux) entre les régimes de protection sociale des États membres demeure une source de fraude au détachement à partir des États membres où ces coûts sont les plus faibles. La réaction des États membres d'accueil, qui subissent ce qu'ils considèrent comme une forme de dumping social a nourri de nombreux contentieux qui ont donné lieu à une abondante jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne sur le thème central de la portée des formulaires A1 et des possibilités d'obtenir leur « retrait ».

Plusieurs arrêts importants ont ouvert la voie à une atténuation, en cas de fraude, du caractère probant de la délivrance du formulaire de détachement A1 (précédemment certificat E 101) impliquant le maintien de l'affiliation du ou des salariés concernés au régime de protection sociale de l'État d'envoi et s'imposant à toutes les autorités de l'État d'accueil, sans possibilité de remise en cause tant que l'autorité émettrice ne l'avait pas elle-même retiré.

La Cour insiste sur l'obligation de coopération loyale entre les États membres. Celle-ci implique que l'autorité de l'État d'accueil, même établissant de manière probante que les conditions d'activité des salariés n'entrent manifestement pas dans les cas prévus pour leur délivrance par la législation de l'Union, se doit de suivre la procédure de retrait fixée par sa jurisprudence et s'appuyant sur les décisions de la commission administrative dédiée (Arrêt C-620/15 du 27 avril 2017 *A-Rosa Flussschiff*). La Cour autorise néanmoins, dans son arrêt en grande chambre du 6 février 2018 C-359/16 *Ömer Altun e.a.*, le juge de l'État membre d'accueil, lorsque la procédure de coopération loyale a été suivie et que l'institution compétente émettrice n'a pas répondu aux éléments d'appréciation de la réalité de la fraude apportés par l'institution compétente de l'État d'accueil, à écarter les formulaires et admettre, par voie de conséquence, l'affiliation et le versement de cotisations au régime de protection sociale de cet État. Pour autant, la Cour confirme, dans son arrêt C-527/16 *Alpenrind GmbH* du 6 septembre 2018, qu'alors même que la procédure de coopération loyale a été suivie et en présence de conclusions non équivoques de la commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale estimant que les formulaires avaient été émis à tort, l'État membre d'accueil ne peut décider de les écarter, seul le juge ayant cette compétence³.

³ La Cour précise également que « dans le cas où un travailleur qui est détaché par son employeur [...] est remplacé par un autre salarié détaché par un autre employeur, ce dernier travailleur doit être considéré comme étant envoyé « en remplacement d'une autre personne » au sens de [l'article 12 paragraphe 1 du règlement 883/2004 modifié i.e. l'appréciation de la durée maximale de détachement pour la sécurité sociale] ».

La Cour confirme cette compétence exclusive de l'autorité judiciaire en ce domaine, refusant au législateur de l'État d'accueil la possibilité de la confier également à l'autorité administrative compétente (affaire C-356/15 Commission contre Belgique du 11 juillet 2018).

La Cour de cassation fait une stricte application de la jurisprudence de la CJUE et sanctionne l'absence d'engagement de la procédure de coopération loyale entre institutions compétentes et via la commission administrative dédiée (Cass. Crim. *Ryanair* 18 septembre 2018 n° 11-88040 et 15-80735 et *City Jet* n° 13-88631 et 13-8863), y compris lorsque le juge pénal a retenu, pour sanctionner une entreprise établie en France ayant fait appel à des salariés mis à sa disposition par une filiale établie hors de France, l'absence de lien de subordination entre les salariés et la filiale à l'étranger, situation a priori incompatible avec la possibilité pour cet employeur de détacher les salariés, l'Urssaf devant engager la procédure de coopération loyale visant à obtenir le retrait du certificat de détachement auprès de l'institution compétente l'ayant délivré (Cass. Civ. 20 décembre 2018 *Société Transports Jeantet* n° 17-21706 ; Cass. civ. 24 janvier 2019 *Batival* n° 17-20191).

1.1.3.3 Le projet de révision du règlement détachement « sécurité sociale » de 2004

La révision des règlements de coordination n° 883/2004 et n° 987/2009 figurait initialement dans le paquet dit « paquet mobilité », joint à la directive détachement. Publiée en décembre 2016 par la Commission européenne, la proposition a été discutée par la suite en plusieurs paquets.

Le caractère très sensible de la révision peut s'expliquer en particulier par le traitement de chapitres divers, touchant à la fois aux prestations et aux cotisations. S'il ne pouvait en être autrement, cela constituait indéniablement une difficulté pour construire un compromis consensuel. En effet, ce lien a favorisé l'émergence d'une minorité de blocage. L'Allemagne, les pays du BENELUX, l'Autriche et le Danemark concentraient leurs critiques sur le chapitre chômage, tandis que les pays de l'Est restaient opposés à une refonte des règles sur la législation applicable. En outre, la Suède n'avait pas de marge de négociation sur les soins de longue durée.

Les dispositions les plus techniques et relevant davantage de la clarification, telles que celles portant sur les soins de longue durée et la coordination des prestations parentales, n'ont pas posé de difficultés. Les clivages se sont polarisés sur les dispositions relatives au chômage et à celles relatives à la législation applicable (volet cotisations du détachement et pluriactivité).

Le Conseil est malgré tout parvenu à une orientation générale lors du Conseil EPSSCO du 21 juin 2018. Sur les deux chapitres prioritaires pour la France, le résultat s'est avéré très satisfaisant, malgré une période de transition spécifique accordée au Luxembourg pour tenir compte du changement d'indemnisation des travailleurs frontaliers.

De son côté le Parlement européen a tardé à trouver un accord et le rapport de Guillaume Balas (S&D) n'a été voté que le 11 décembre 2018. Les clivages nationaux se sont également imposés au Parlement européen. Un grand nombre de propositions du rapporteur en matière de législation applicable ont été considérées comme excessives.

La Présidence roumaine a mené les trilogues jusqu'au bout. Un accord provisoire a été trouvé le 20 mars 2019. Le désaccord persistant des États membres de l'Europe de l'Est et de la Suède n'ont pas permis de l'avaliser. Par la suite, malgré d'ultimes tentatives auprès du Parlement européen, la Présidence n'a pu que constater l'absence d'accord entre les deux institutions.

Il est à noter que deux États ont tour à tour menacé de recourir à l'article 48 TFUE (suspension des discussions et renvoi au Conseil européen) au cours des deux années de négociation : le Luxembourg (phase Conseil) et les Pays-Bas (phase trilogues).

Enfin, le Parlement européen ne s'est pas prononcé en première lecture, puisque lors de la session plénière du 18 avril 2019, une majorité s'est exprimée en faveur d'un report du vote au fond sur le rapport Balas (par 291 voix pour, 284 voix contre, et 6 abstentions).

Les négociations devront donc reprendre avec les nouvelles institutions.

1.2 Au niveau national

1.2.1 Le cadre juridique

1.2.1.1 La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Cette loi poursuit le processus de renforcement de l'arsenal juridique de lutte contre la fraude au détachement de travailleurs en France pour réaliser des prestations de services internationales, initié par la loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, poursuivi par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. La loi instaure plusieurs dispositions et, en particulier :

- le **renforcement de l'obligation de vigilance pesant sur le maître d'ouvrage**. Ainsi, l'obligation de vérification de la déclaration de détachement, qui s'appliquait jusqu'alors vis-à-vis du seul co-contractant direct, est étendue. Désormais, le maître d'ouvrage doit vérifier, avant le début du détachement, qu'une déclaration de détachement a bien été adressée à l'inspection du travail par chacun des sous-traitants détachant des salariés en France, qu'ils soient sous-traitants directs ou indirects de son ou de ses cocontractants. Il doit également vérifier que les entreprises de travail temporaire, ayant contracté avec l'un de leur cocontractant ou avec un sous-traitant direct ou indirect, ont bien effectué une déclaration auprès de l'inspection du travail ;
- l'**obligation de déclarer un accident du travail survenu à un salarié détaché**. Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage est tenu de déclarer à l'inspection du travail tout accident du travail survenu à un salarié détaché ;
- l'**obligation d'afficher la réglementation applicable aux salariés détachés** intervenant sur des chantiers de bâtiment ou de génie civil, de plus de 10 000 hommes/jours ;
- la **suspension d'une prestation de services internationale**. L'administration pourra suspendre une prestation de services internationale pour une durée d'un mois maximum en cas de défaut de déclaration de détachement par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre.

1.2.1.2 La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel comporte des dispositions spécifiques sur le détachement dans l'objectif de définir, d'une part, une réglementation équilibrée qui ne crée pas d'obstacles aux détachements peu susceptibles de donner lieu à la fraude et, d'autre part, des moyens de contrôle et de sanction efficaces et dissuasifs.

Les dispositions relatives au détachement prévoient :

- un **allègement des exigences administratives de certains prestataires étrangers** (articles 89, renvoyant à un arrêté la définition des activités dispensées de déclaration de détachement, et 91 supprimant l'obligation de déclaration de détachement pour les détachement en compte propre, applicable dès la publication de la loi)⁴. La loi supprime, dès sa publication, la contribution forfaitaire de 40 € par salarié détaché, dite « droit de timbre » (article 92) ;
- un **rehaussement du montant du plafond des amendes administratives** applicables en cas de détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services internationale, **de 2 000 à 4 000 €** (article 95), la suppression du caractère suspensif du recours contentieux sur l'exécution du titre de perception émis suite au prononcé d'une amende administrative (article 97, applicable dès la publication de la loi) ;
- un **nouveau motif de suspension temporaire de prestation de services internationale en cas de non-paiement des amendes** prononcées par l'autorité administrative ;

⁴ La loi prévoit également la possibilité (article 90 de la loi), pour le DIRECCTE, d'aménager les obligations déclaratives et les exigences administratives, sur demande d'entreprises peu susceptibles de fraudes, notamment dans un cadre transfrontalier. Ces dispositions supposent pour être en vigueur un décret d'application qui n'est pas encore intervenu.

- une **obligation de vigilance pour les donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage quant au paiement des amendes** (article 96, renvoyant à un décret d'application).

Pour l'application des dispositions de la loi du 5 septembre 2018, le décret n° 2019-555 du 4 juin 2019 adapte (article 1^{er} 1° à 4°) les dispositions du code du travail à la suppression de l'obligation de déclaration préalable de détachement pour compte propre et à l'allégement des formalités applicables aux activités peu susceptibles de fraude dont la liste est fixée par l'arrêté du 4 juin (JO du 5 juin 2019). Le décret fixe (article 1^{er}, 7° et suivants) la procédure de suspension de prestation de services internationale en cas de non-paiement d'une amende notifiée à l'occasion d'un précédent détachement. Il procède enfin à plusieurs adaptations de la déclaration préalable de détachement afin d'en faciliter le renseignement par les entreprises et le contrôle par les services (article 1^{er}, 5° et 6°) prises en compte dans la nouvelle version du système d'information SIPSI (cf. infra).

1.2.2 Le déploiement de SIPSI

Les entreprises établies à l'étranger qui détachent temporairement leurs salariés pour des prestations transnationales réalisées en France sont dans l'obligation de respecter un certain nombre de règles et formalités.



SIPSI (Système d'information sur les prestations de services internationales), est le télé-service du ministère du Travail permettant aux entreprises étrangères détachant des salariés en France de transmettre une déclaration ou une attestation de détachement aux services d'inspection du travail :

- Depuis le 1^{er} octobre 2016, l'utilisation du service est obligatoire pour l'ensemble des entreprises détachant temporairement des salariés en France. Elles transmettent leurs déclarations de détachement avec l'ensemble des informations nécessaires, directement depuis une plateforme sécurisée (www.sipsi.travail.gouv.fr) et ce avant le début de l'intervention ;
- Depuis le 1^{er} Janvier 2017, les entreprises de transport doivent aussi transmettre leurs attestations de détachement par le biais de SIPSI ;
- En parallèle, la base SIPSI offre aux services de l'Inspection du Travail un accès aux déclarations depuis un portail de contrôle national constituant ainsi un outil essentiel de lutte contre les fraudes au détachement.

Afin de faire face aux volumes importants de déclarations et de répondre aux attentes et retours des différents utilisateurs de SIPSI, le ministère du Travail a lancé au printemps 2018 un chantier de refonte complète de SIPSI (portail déclarant et portail de contrôle).

Cette refonte poursuit un effort de simplification et de clarification pour permettre aux entreprises étrangères de saisir leurs déclarations le plus rapidement et le plus précisément possible. Elle offre également des ressources nouvelles et une amélioration des performances pour les services de contrôle. Elle ouvre l'accès à la base à l'ensemble des corps de contrôle.

Les apports de la nouvelle version de SIPSI :

- Le **portail déclarant est multilingue** (français-anglais-allemand-italien-espagnol). La page d'accueil est revue et les formulaires de saisie sont modifiés afin de réduire les saisies inutiles ou redondantes, de compléter et de vérifier automatiquement certaines des informations pour réduire le risque d'erreur et améliorer la précision des déclarations. Une solution de transmission spécifique par API est proposée aux entreprises et mandataires du secteur du transport qui transmettent des volumes importants d'attestations de détachement ;
- Les **donneurs d'ordre ont la possibilité de vérifier la transmission des déclarations de détachement par leurs prestataires** et, à défaut, de transmettre de manière dématérialisée une déclaration subsidiaire de détachement ;
- Des **informations plus précises et des outils plus performants sont mis à disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail** au travers d'un outil de travail revalorisé comprenant notamment de nouvelles fonctionnalités de recherche et de ciblage ;

- La **consultation de la base est ouverte aux autres corps de contrôle** chargés de la lutte contre le travail illégal par la mise en ligne d'une API offrant la possibilité d'intégrer la consultation de SPSI directement dans les applications de contrôle de chaque corps de contrôle ;
- Enfin, la refonte prend en compte les besoins **statistiques** liés au développement continu de l'analyse du travail détaché en France.

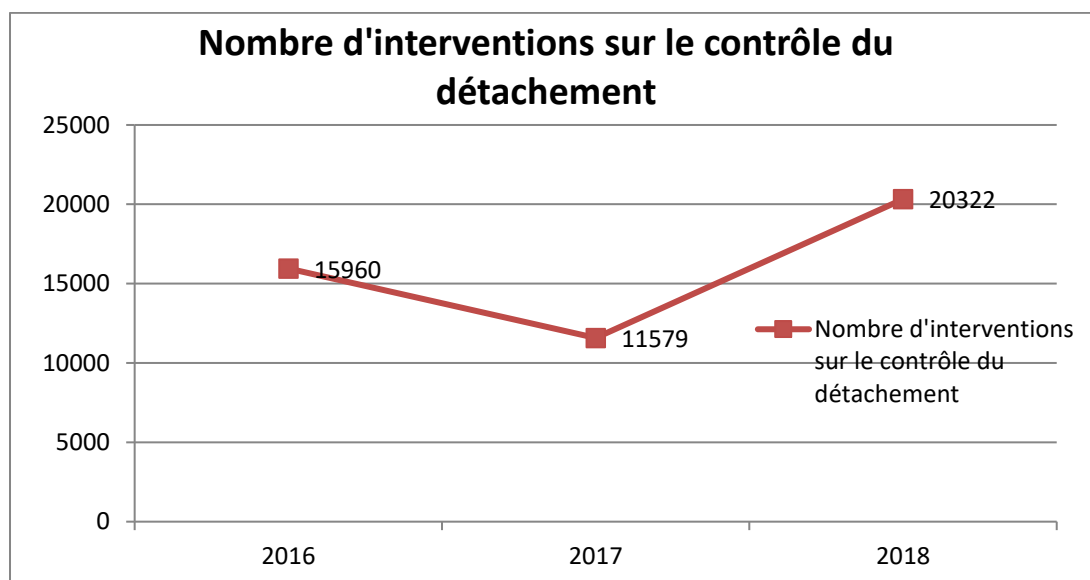
Le portail SPSI est à jour des évolutions induites par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur les formalités inhérentes au travail détaché en France.

L'ensemble de ces développements confortent les actions entreprises pour une optimisation constante du contrôle de la régularité du travail détaché et de la lutte contre le travail illégal en France.

Le service ainsi rénové devrait ouvrir dans la seconde quinzaine de juillet.

1.2.3 Les interventions de l'inspection du travail

Après une baisse relative en 2017, la mobilisation de l'inspection du travail sur le contrôle des fraudes au détachement est à nouveau orientée à la hausse. **20 322 interventions soit près de 1 700 en moyenne par mois** ont été réalisées sur cette thématique en **2018**.



Le nombre d'interventions sur le terrain ne reflète que très partiellement l'étendue du travail réalisé par les services du ministère du Travail. Chaque intervention est en effet suivie de vérifications parfois longues et difficiles : il s'agit d'obtenir des entreprises des documents rarement tenus à disposition sur place (décompte du temps de travail, bulletins de paie, documents contractuels et comptables...), de les analyser et de les comparer aux constats effectués, de recouper les informations venant d'autres régions et d'autres services sur des prestataires très mobiles. Les enquêtes sur les montages les plus complexes peuvent ainsi mobiliser pendant plusieurs mois plusieurs agents de l'inspection du travail : des unités de contrôle en département en passant par les unités régionales d'appui et de contrôle spécialisées sur le travail illégal (URACTI), jusqu'au groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) de la DGT et la saisine éventuelle d'un ou de plusieurs bureaux de liaison pour les échanges avec les homologues européens.

1.2.3.1 Les amendes administratives

Le recours aux amendes administratives demeure à un niveau très élevé. Les premières amendes administratives ont été introduites par la loi du 10 juillet 2014. Elles **sanctionnent le non-respect des formalités déclaratives liées au détachement de travailleurs en France** : envoi d'une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail et désignation d'un représentant en France.

Auparavant, l'absence d'envoi d'une déclaration de détachement était sanctionnée d'une simple contravention de 4^{ème} classe (soit 750 €), prononcée par un tribunal, sur la base d'un procès-verbal établi par l'inspection du travail. Cette sanction demeurait hypothétique au regard de l'encombrement des tribunaux et s'agissant de prestataires établis à l'étranger. De nombreux prestataires pouvaient par conséquent continuer à s'abstenir en toute impunité de leur obligation de déclaration, rendant plus difficile encore le contrôle du détachement par l'inspection du travail, compte tenu du caractère extrêmement court de la durée moyenne des interventions et de la mobilité des prestataires.

En 2016, 453 amendes (titres émis) ont été prononcées pour un montant de **2.4 millions d'euros**.

En 2017, 1 034 amendes ont été mises en recouvrement pour un montant de **5.9 millions d'euros**. Sur ces sommes, 882 000 euros ont été recouvrées pour l'exercice comptable 2016, soit un taux de recouvrement de 36 %, et 3.2 millions d'euros pour 2017, soit un taux de recouvrement en progression de 53,46 %.

En 2018, 840 amendes ont été prononcées pour non-respect des formalités déclaratives du détachement. Le montant des amendes mis en recouvrement pour ce motif s'élève à **4 044 millions d'euros**.

D'autres amendes peuvent être prononcées pour non-respect des droits des salariés (salaire minimum, durée du travail...). Les sanctions sont les mêmes pour une entreprise étrangère que pour une entreprise française.

Pour les cas les plus graves, les services privilégient d'autres moyens d'action comme la suspension de la prestation qui permet souvent une régularisation plus rapide pour les salariés ou le procès-verbal en vue d'une sanction pénale.

En 2018, 32 amendes ont été prononcées pour non-respect du noyau dur du droit du travail français.

Les données sur le montant moyen par manquement et par salarié ou sur la répartition des amendes selon leur montant ou le secteur où elles ont été émises ne sont pas disponibles pour 2018, suite un changement de base de données servant à la détermination de ces valeurs (passage à la base budgétaire Chorus) non achevé lors de la réalisation du présent rapport. Il est cependant probable que demeurent pertinentes les conclusions issues de l'examen d'un échantillon de données (cf. bilan intermédiaire du PNLI 2016-2018 présenté en février 2018), soit près d'un tiers des amendes au montant maximum applicable (2 000 €), une tendance à la baisse du montant moyen et une très forte concentration sur le secteur du BTP.

S'agissant du contentieux, fin décembre 2018 sont recensés **75 contentieux** jugés en première instance et 18 jugements ayant fait l'objet d'un appel :

- nombre de jugements prononcés par les TA : 86 (dont 81 au fond et 5 sur motifs de non-respect du formalisme de la procédure contentieuse) ;
- matières : formalités déclaratives (DPD et DR) : 77 ; présentation des documents sociaux : 4 ;
- Donneurs d'ordre : 46 ; prestataires étrangers : 31 ;
- favorables à l'administration : 58 ;
- annulation totale de la décision de sanction : 11 ;
- annulation partielle de la décision de sanction (réduction amende) : 12 ;
- recours en appel CAA : 19 ;
- montant des amendes validées TA objet de l'appel : 1 172 150 € ;
- nombre de décisions prononcées par les CAA : 1.

Illustration – Haut de France

La Direccte Haut-de-France a organisé un vaste contrôle PSI sur un chantier d'une très grande entreprise de la distribution. Un recours massif au détachement avait été constaté via SIPSI sur ce chantier : entre mai et octobre 2017, 36 entreprises étrangères ont procédé à 91 déclarations de détachement parmi lesquelles une entreprise polonaise de montage qui a mobilisé en période de pointe d'activité 138 salariés, 2 entreprises slovènes, 9 entreprises anglaises et 4 entreprises tchèques.

Au terme de cette action, la Direccte avait prononcé :

- Trois sanctions administratives à l'encontre de trois entreprises étrangères pour absence de déclaration de détachement ;
- Trois sanctions administratives à l'encontre de leurs donneurs d'ordre pour défaut de vigilance ;
- Une sanction administrative à l'encontre d'une entreprise étrangère en raison de l'absence de document de décompte du temps de travail ;
- Une sanction administrative à l'encontre d'une entreprise étrangère en raison du dépassement de la durée maximale hebdomadaire du travail de 13 salariés (durée hebdomadaire de 60 heures).

Illustration – Pays de la Loire

L'attention d'une unité de contrôle du Maine-et-Loire et de l'unité régionale dédiée au travail illégal (Uracti) s'est portée sur une entreprise de travail temporaire étrangère déjà connue des services. Dans la base « SIPSI », un nombre important de déclarations sur un même territoire apparaissait : plus de 8 000 journées travaillées sur les sept premiers mois de l'année dans l'activité agricole. Une analyse méthodique a permis de caractériser une fraude à l'établissement.

S'ensuit une enquête conjointe associant inspection du travail et services de gendarmerie. Avec des moyens de police judiciaire et le concours d'une interprète en langue bulgare, des visites ont été faites chez des viticulteurs et un maraîcher utilisateurs de la main d'œuvre prétendument détachée. Le GNVAC de la DGT a été associé au dossier : à l'aide du bureau de liaison, une vérification du paiement des salaires a été demandée dans le pays d'origine, les ouvriers étant apparemment rémunérés à l'heure, pour des durées de travail variables, en fonction de la demande des exploitants.

Un dossier de sanction administrative est préparé pour absence de déclaration de détachement ; l'affaire est actuellement suivie par la juridiction interrégionale spécialisée.

1.2.3.2 Les suspensions de PSI et la poursuite pénale

La mesure de suspension de la prestation de services internationale décidée par le DIRECCTE, introduite par la loi du 6 août 2015 et rendue applicable par le décret n° 2015-1579 du 3 décembre 2015, vient quant à elle compléter l'arsenal des sanctions possibles contre les prestataires, pour d'autres manquements graves à leurs obligations en matière de conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés.

Trois fermetures d'établissement ou arrêt d'activité ont été recensés en 2017 (pour sanctionner des fraudes au détachement relevant du travail illégal) et **11 suspensions de prestation de services** ont été prononcées par les DIRECCTE pendant la même période. Au total, 14 chantiers ou lieux de travail ont été concernés par ces mesures, sur l'ensemble du territoire national (contre 35 recensés en 2016)⁵. À noter que ce recensement ne prend pas en compte les sanctions envisagées mais abandonnées en cours d'instruction, le plus souvent à la suite de régularisations (rupture du contrat commercial par le client, régularisations de salaire par l'employeur, embauche directe sous régime français des salariés précédemment détachés frauduleusement...).

⁵ En 2016, 9 arrêtés de fermeture temporaire d'établissement ou cessation temporaire d'activité ont été prononcés par les préfets pour sanctionner des fraudes au détachement relevant du travail illégal et ont concerné 17 chantiers différents. 18 suspensions de prestation de services ont été prononcées par les DIRECCTE pendant la même période. Au total, 35 chantiers ou lieux de travail ont été concernés par ces mesures, sur l'ensemble du territoire national.

En 2018, au total, **18 procédures de suspension** ont été **initiales** et 12 suspensions ont été effectivement prononcées par les DIRECCTE Comme précédemment toutes les procédures n'ont pas été menées à terme soit parce que l'employeur régularise la situation soit parce que le détachement a pris fin (rupture du contrat à l'initiative du donneur d'ordre par exemple).

À côté de cette montée en puissance de sanctions administratives nouvelles ou renouvelées, l'action pénale se poursuit également. La montée en puissance de l'amende administrative vient donc globalement compléter et non se substituer à l'action pénale des services.

En 2018, 15 procès-verbaux ont été transmis aux parquets pour des infractions principalement liées au détachement de salariés (infractions aux règles du noyau dur ou faux détachement considéré comme travail illégal).

La transmission aux parquets est essentielle pour sanctionner les comportements les plus graves. Les sanctions pénales encourues et les moyens juridiques de l'enquête judiciaire permettent de lutter contre les montages frauduleux les plus complexes. L'association à des sanctions civiles (redressement en matière de cotisations sociales) renforce encore l'efficacité de la réponse pénale.

Illustration – Normandie

L'inspection du travail et l'Uracti ont procédé au contrôle d'un prestataire étranger, dont l'activité est la même que celle du donneur d'ordre intervenant au sein d'un abattoir. Ce contrôle a révélé des manquements aux exigences déclaratives du détachement. Des sanctions administratives à l'encontre du prestataire et du donneur d'ordre pour six salariés dont le détachement n'était pas déclaré ont été mises en œuvre.

Un second contrôle a permis de mettre en évidence que les treize salariés détachés ne bénéficiaient pas de la mensualisation, ni de la prime d'habillage ni des temps de pause sur chaîne et pour travail de nuit alors qu'ils occupaient par ailleurs des emplois identiques à ceux occupés par les salariés de l'abattoir. De plus, des retenues d'heures de travail étaient régulièrement opérées sur leurs salaires, qui entraînaient pour un certain nombre d'entre eux, le non-paiement du salaire minimum légal et du salaire minimum conventionnel.

Il a été demandé au donneur d'ordre d'enjoindre au prestataire de régulariser la situation, sous la menace d'une suspension temporaire d'activité par le Direccte.

L'utilisation de l'injonction auprès du donneur d'ordre et la menace de la suspension administrative de la prestation a pesé de manière efficace puisque les treize salariés détachés ont vu leur situation salariale régularisée.

Le Direccte a prononcé une sanction de 12 000 € à l'encontre de l'entreprise pour omission des formalités déclaratives liées au détachement de salariés.

Quelques mois plus tard, 6 nouvelles déclarations de détachement ont été reçues d'une autre entreprise du même pays de détachement. Il s'est avéré que les 6 nouveaux salariés étaient d'anciens salariés du premier prestataire. La situation de travail dissimulé sous le couvert d'un faux détachement a été nouvelle constatée et présentée au dirigeant de l'entreprise utilisatrice. Une semaine plus tard ce dernier a informé le service par écrit qu'il mettait fin à la prestation de l'entreprise frauduleuse et pris la décision d'employer les quatorze salariés ressortissants étrangers non communautaires en emploi direct, sous condition de l'obtention d'un titre de travail.

1.2.3.3 Les fraudes complexes

La veille effectuée par le système d'inspection du travail montre que peu de secteurs économiques sont épargnés : BTP, agriculture, industrie, tourisme, travail temporaire, transport, services, spectacle vivant... Le caractère transnational des fraudes ajoute à la complexité de montages frauduleux aux formes variées :

- des **sociétés juridiquement distinctes liées entre elles** ;
- des **coquilles vides ou boîtes aux lettres** situées hors de France, parfois instrument de la délivrance de titres de travail à des ressortissant d'États tiers à l'UE ;
- une **sous-traitance en cascade** par des entreprises de plusieurs pays ;
- une **succession dans le temps de sociétés** distinctes ou changeant de dénomination sociale mais intervenant avec les mêmes salariés au bénéfice des mêmes donneurs d'ordre en France ;
- le **recours permanent à une entreprise de travail temporaire** – ou successivement à des entreprises de travail temporaire qui s'avéreront avoir des liens entre elles - implantée à l'étranger ;
- Le **prêt de main-d'œuvre hors du cadre du travail temporaire** ;
- Un **établissement créé en France n'occupant qu'un nombre très limité de salariés** alors que la part majeure de la main-d'œuvre est détachée depuis un pays d'envoi ;
- Une **dissémination des entreprises dans différents États membres** assortie d'une répartition des rôles dans la mise en œuvre du schéma frauduleux.

Lorsque la fraude n'est pas mise en œuvre dans le cadre du détachement, elle peut néanmoins revêtir des aspects transnationaux. Certaines entreprises françaises s'organisent de façon à chercher la main-d'œuvre dans des bassins d'emploi à l'étranger où elles peuvent recourir à des bureaux de placement avec lesquels elles entretiennent parfois des liens forts.

De manière générale, **les fraudes se concentrent dans les secteurs à fort besoins de main-d'œuvre** peu ou pas qualifiée (agriculture, bâtiment, abattoirs...) **ou dans des métiers pour lesquels est sensible un manque de main-d'œuvre qualifiée en France** (ex : chantiers navals : soudeurs), en particulier via le recours à des entreprises de travail temporaires établies hors de France.

Outre la diversité des formes de fraude, se développent les situations de faux détachement, notamment par des entreprises de travail temporaire (ETT) établies hors de France, désormais très organisées, très « professionnalisées », exerçant une activité habituelle, stable et continue sur notre territoire.

Des Français peuvent être au cœur de l'organisation frauduleuse qui présente parfois les traits de la bande organisée. Des liens matrimoniaux ou d'origine du dirigeant avec le pays d'envoi sont parfois repérés : un même ressortissant français dirige deux ETT établies dans deux pays relativement lointains (ex : Portugal et Pologne) ou un dirigeant d'ETT française démarche des entreprises françaises pour le compte d'ETT étrangères.

Des schémas singuliers sont identifiés par le système d'inspection du travail :

- des travailleurs détachés par une ETT roumaine (construction) travaillent sous la subordination d'une auto-entrepreneuse, probable salariée d'un donneur d'ordre, le recours à des ETT transfrontalières pouvant se combiner à la mobilité intragroupe ;
- des ETT hors UE (Moldavie) mettent des intérimaires originaires d'États membres de l'UE à la disposition d'une entreprise utilisatrice française dont le gérant est le représentant en France de l'ETT sur le chantier du siège d'une entreprise industrielle auvergnate (MOA) (suspicion de bande organisée) ;
- succession de sociétés juridiquement distinctes, ETT ou non, aux dirigeants communs, ayant la même finalité – la fourniture de main d'œuvre (portugaise) - auprès d'entreprises auvergnates ;
- plusieurs constats ont confirmé une particularité du grand Est frontalier : des ETT établies dans un pays limitrophe ou bien des ETT françaises y disposant d'une filiale détachent depuis cet État des travailleurs français⁶, domiciliés en France auprès d'entreprises françaises, souvent depuis des locaux situés en France, de façon habituelle, stable et continue. Le schéma évolue dans le temps, certaines ETT s'inscrivant au CNFE.

⁶ En 2018, sur près de 600 000 salariés détachés en France, on compte plus de 40 000 salariés français, soit la 6^{ème} nationalité déclarée (cf. annexe 1 synthèse de l'analyse des déclarations de détachement en 2018)

L'intervention de l'ETT se combine parfois avec « l'optimisation » des règlements européens de sécurité sociale et, notamment, le recours frauduleux à la situation de « pluriactivité »^[2].

L'intervention de différents opérateurs fait écran à la réalité frauduleuse d'opérations de prêt de main-d'œuvre. Certains schémas sont quadrangulaires : une société britannique changeant de dénomination sociale, employeur apparent de travailleurs Est européens, les met à disposition en France dans tous secteurs ; dans ce dossier, une société Est européenne (bureau de recrutement), conclut des contrats de droit civil avec les travailleurs « détachés » par des sociétés britanniques, sans apparaître dans les détachements ; d'autres sociétés établies en Europe centrale démarchent les entreprises françaises. Certains des travailleurs « détachés » en France ont un deuxième employeur pour une quotité de travail très peu importante auprès d'une société implantée à Chypre (un travail de sondage consistant à répondre à quelques questions très simples et identiques chaque mois sur un site internet). Ils sont donc présentés comme « pluriactifs » au sens des règlements européens de coordination des systèmes de sécurité sociale. Cette deuxième relation de travail est indépendante de la prestation réalisée en France avec la société britannique. Elle a cependant des conséquences en termes de détermination de l'affiliation à un régime de sécurité sociale pour leurs deux contrats de travail. Il est en effet prévu que dans cette hypothèse, le salarié (en l'espèce polonais) doit être affilié à son État membre de résidence, soit la Pologne et qu'il est possible pour la société britannique et le travailleur salarié de convenir que ce dernier exécute les obligations de l'employeur pour le compte de celui-ci en ce qui concerne le versement des cotisations (Article 21 point 2 du règlement (CE) n° 987/2009). Ces éléments permettent de supposer que cette deuxième relation de travail est factice et n'a été mise en place que dans le but de choisir le régime de sécurité sociale applicable et de transférer l'obligation de paiement des cotisations sociales vers le salarié.

Enfin on peut mentionner le cas de grands chantiers, dont les maîtres d'ouvrage sont parfois publics, où les donneurs d'ordre s'organisent en groupement (sous forme de sociétés en participation) qui sous-traitent à des groupements d'intérêt économique recourant eux-mêmes à des sous-traitants faisant appel à des ETT établies hors de France.

Ces montages complexes sont également présents en particulier dans le secteur agricole.

Ils peuvent prendre plusieurs formes comme le recours au détachement de salariés dans le cadre du titre de travail « emploi saisonnier agricole » temporaire pour répondre aux besoins saisonniers de main d'œuvre (maraichage, arboriculture, vendanges).

Ces travailleurs viennent remplacer des « contrats OFFI » dans un contexte de baisse du recrutement des demandeurs d'emploi, les prestataires de services pouvant être soit établis en France ou hors de France mais faisant appel, dans les deux cas à une main d'œuvre européenne ou ressortissant de pays tiers. Dans ce dernier cas, le détachement permet de s'affranchir des obligations liées à l'introduction de main d'œuvre étrangère, les obligations correspondantes ayant été effectuées dans l'État membre d'envoi où les intéressés résident régulièrement et ont été admis au travail.

Le détournement de la mobilité intragroupe participe aussi de cette recherche d'une main d'œuvre à moindre coût et l'on observe ainsi le développement de différents montages, tels que la création, par une société mère établie en France, d'entités à l'étranger, le plus souvent mais pas toujours « coquilles vides » qui lui adressent une main-d'œuvre à moindre coût.

C'est également le cas de transporteurs qui créent des filiales, simples domiciliations ou établissements avec installations techniques qui, sous couvert de sous-traitance, fonctionnent comme des centres de recrutement.

On peut encore constater le cas où la société mère est étrangère et crée des entreprises ou établissements en France, afin d'y développer une activité économique durable avec du personnel de production étranger. L'entité française fonctionne avec un effectif réduit chargé de la prospection commerciale ou de la simple conclusion des contrats, dont l'exécution est confiée à du personnel de production détaché par les sociétés étrangères du groupe. L'entité française n'a pas les moyens de réaliser les marchés qu'elle contracte et fournit bien souvent, aux salariés détachés des moyens logistiques, du matériel, de l'hébergement, en contrepartie d'une retenue sur le prix du marché.

Le client français trouve avantage à contracter avec un prestataire « français », jouant le rôle de « société écran » (obligation de vigilance limitée, compétence des tribunaux français, ...).

De nombreuses activités sont concernées : le traitement de déchets, le montage de chapiteaux, la construction navale ou d'éoliennes, les tours opérateurs touristiques, la maintenance industrielle et, surtout, le bâtiment.

Dans ce dernier secteur, les groupes d'une certaine ampleur ont la capacité de créer très rapidement une entité n'ayant que pour but d'accueillir des salariés mais également de la dissoudre à la suite d'un contrôle.

La fraude s'organise aussi dans le cadre de schémas strictement nationaux. Dans certains secteurs d'activité, des entreprises s'organisent en véritable « nébuleuse » de sociétés avec pour effet d'éluder tous les seuils sociaux ou certaines dispositions légales ou conventionnelles.

Illustration – Corse

L'Uracti de Corse a relevé une situation de fraude à l'établissement dans laquelle 3 entreprises de travail temporaire, sans activité réelle hors de France, fournissaient de la main d'œuvre pour la construction à diverses entreprises utilisatrices dans la région.

Suite à l'enquête diligentée et les constats formulés, 14 utilisateurs ont rompu leur contrat avec cette ETT.

Les entreprises locales se sont ainsi montrées attentives, voulant comprendre la situation et les infractions. Certaines ont prospecté des offres plus saines au titre de la concurrence, y compris hors de France, tandis que certaines ont recruté elles-mêmes les salariés prétendument détachés pour terminer leur chantier.

Illustration PACA

Une entreprise de travail temporaire intervient depuis un Etat membre de l'UE sous couvert du régime juridique du détachement auprès de plusieurs entreprises utilisatrices du Var et des Bouches-du-Rhône (pépinière, entreprises du bâtiment, vitrerie). Une enquête réalisée en partenariat avec l'ensemble des administrations et organismes habilités en matière de lutte contre le travail illégal conclut à une situation de fraude au détachement, l'entreprise n'exerçant aucune activité dans son pays de domiciliation. Une procédure pénale est initiée par l'Uracti.

L'organisme de sécurité sociale de l'Etat-membre d'envoi sollicité par l'Urssaf a d'ores et déjà procédé au retrait des formulaires de détachement A1 émis pour les années 2015 et 2016 et étudie le retrait des formulaires de détachement pour les années 2013 et 2014.

La Carsat Sud-Est a accepté la prise en charge de ces salariés.

Le TGI de Toulon, en première instance, a condamné par un jugement délibéré le 20 février 2019 l'entreprise et son gérant à une peine d'amende de 10 000 € ainsi qu'au paiement de la somme de 1 379 000 € au CNFE⁷ au titre des cotisations et contributions sociales éludées. En cas de défaillance de l'entreprise condamnée, la solidarité financière des entreprises utilisatrices en France pourra être engagée.

Prism'Emploi, syndicat professionnel de l'intérim, s'était constitué partie civile dans cette affaire.

Enfin, il convient de relever que le gérant mis en cause semble en lien avec d'autres personnes intervenant également via des ETT établies hors de France auprès d'entreprises implantées en PACA mais aussi en Centre-Val-de-Loire et faisant l'objet de procédures pénales en cours devant les TGI de Draguignan et d'Orléans.

⁷ Centre national des firmes étrangères où cotisent les employeurs de salariés exerçant leur en France et n'ayant pas d'établissement en France.

2 Lutter contre le travail illégal

2.1 Le cadre juridique

2.1.1 Les lois du 8 août 2016 et du 5 septembre 2018

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels renforce l'efficacité de la mesure dite de « **fermeture administrative** ». Celle-ci consiste en une **cessation temporaire de l'activité de l'entreprise, pouvant aller jusqu'à 3 mois**. Cette décision est prise **en cas de constat de travail illégal**, lorsque la proportion des salariés concernés le justifie et eu égard à la gravité ou la répétition des faits. La mesure peut également conduire à l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur un site ou un chantier de bâtiment ou de travaux publics (cf. article L. 8272-2 du Code du travail). Désormais, si le chantier sur lequel a été commise l'infraction est achevé ou s'il a été interrompu, l'autorité administrative pourra prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur un autre site.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel comporte plusieurs dispositions renforçant les sanctions en matière de lutte contre le travail illégal et ouvrant de nouvelles possibilités de contrôle :

- La loi prévoit en premier lieu que les **situations de faux détachement** par une entreprise exerçant en réalité une activité habituelle stable et continue en France constituent un **nouveau cas d'infraction de travail dissimulé** par dissimulation d'activité (article 99) ;
- Elle **renforce** également le dispositif de **fermeture/arrêt d'activité administratif temporaire** en cas d'exécution d'un travail illégal, en permettant au préfet de prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise en infraction sur le site où elle exerce son activité lorsqu'elle ne l'exerce pas dans ses propres locaux (ex. gardiennage propreté, etc. ; article 98 de la loi) ;
- Elle rend systématique la peine complémentaire de **diffusion par internet des condamnations pénales** pour des infractions de travail illégal identifiées comme étant les plus graves (dite « liste noire »), sauf décision contraire spécialement motivée du juge en considération des circonstances de l'infraction et de la personnalité de son auteur (article 102 de la loi) ;
- La **non déclaration préalable des chantiers forestiers et sylvicoles**, dont l'obligation résulte de l'article L. 718-9 du code rural et de la pêche maritime et qui a été renforcée par l'article 11 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, pourra désormais être sanctionnée d'une **amende administrative d'un montant plafonné à 5 000 €** par chantier non-déclaré (article 101 de la loi) ;
- Enfin, **l'inspection du travail aura un accès facilité aux informations nécessaires pour confondre les fraudeurs**, à l'instar des organismes sociaux (URSSAF et MSA) et des services fiscaux (article 103 de la loi). En effet le fait pour un service de contrôle de disposer de pouvoirs d'enquête et en particulier d'un droit de communication est un élément crucial dans la conduite d'enquêtes de travail illégal, avec le développement des fraudes complexes faisant intervenir de multiples acteurs (fausse sous-traitance, faux détachement, dérives de certaines plateformes internet encourageant le travail dissimulé de particuliers). Le droit de communication va faciliter l'action de l'inspection du travail contre le faux détachement en ce qu'il constitue une fraude à l'obligation d'établissement qui consiste pour une entreprise à se prévaloir abusivement du régime du travail détaché pour ne pas y appliquer le droit du travail ni y payer de cotisations sociales alors qu'elle exerce sur notre territoire une activité habituelle, stable et continue. En recueillant un faisceau d'indices auprès de fournisseurs, clients ou partenaires, l'inspection du travail pourra ainsi faire échec aux montages artificiels déployés par ces entités pour dissimuler l'importance de leur activité en France.

Le décret d'application (décret n° 2019-555 du 4 juin 2019, article 4, 4°, sous c) rend applicable la fermeture administrative en cas de travail illégal sous la forme de la cessation de la prestation sur le lieu où elle est exercée lorsqu'il ne s'agit pas de l'établissement de l'employeur. Il fixe également (article 5) les conditions d'application de la nouvelle amende administrative en cas de défaut de déclaration de

chantier forestier ou sylvicole. Il prend en compte (article 4, 1^o) l'exercice par les agents de contrôle de l'inspection du travail des compétences nouvelles offertes par la loi en termes de droit de communication d'informations auprès de tiers. Il intègre également (article 4, 5^o) plusieurs ajustements du dispositif de la carte BTP aux évolutions des obligations déclaratives des employeurs détachant des salariés, en particulier l'existence d'une mission en cours pour les travailleurs temporaires, à la prise en compte des entreprises n'ayant pas d'établissement en France et y employant des salariés ainsi qu'aux cas de non édition de la carte notamment en cas de non-conformité de la photographie du salarié aux normes requises. Enfin, sont adaptées (article 4, 3^o) les dispositions réglementaires relatives au refus ou au retrait des aides publiques en cas de recours au travail illégal à la prise en compte de l'aide à l'activité partielle.

2.1.2 La loi « confiance » et la loi « anti fraudes » de 2018

La loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance comporte plusieurs dispositions sociales, telles que le **droit à l'erreur** qui pourra être invoqué par les employeurs, notamment dans leurs rapports avec l'URSSAF ou l'Inspection du travail. Toutefois, ce droit est strictement encadré. Il ne s'appliquera pas aux fraudeurs et aux récidivistes ni en cas de mauvaise foi. Il reviendra à l'administration d'établir, le cas échéant, la mauvaise foi de la personne concernée ou l'existence d'une manœuvre frauduleuse.

La loi prévoit également que la Direccte ne sanctionnera plus systématiquement les entreprises en cas de manquements aux dispositions du code du travail par des amendes administratives, mais pourra adresser un **simple avertissement dès lors qu'il n'y a pas d'intention frauduleuse de la part de l'entreprise contrôlée**. La **procédure de rescrit en matière sociale est élargie** pour permettre à tout employeur de demander une prise de position formelle de l'administration sur l'application de certaines dispositions à son cas particulier (article 21 de la loi) : le rescrit pourra être demandé en matière de règlement intérieur, de respect de la limite du nombre de stagiaires pouvant être accueillis et d'obligation de délivrance d'une carte d'identité professionnelle du BTP. Les modalités en ont été précisées par le décret n° 2018-1227 du 24 septembre 2018.

La loi n° 2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude a pour objectif de **renforcer les sanctions à l'encontre des fraudeurs** qui contreviennent délibérément aux principes fondamentaux d'égalité devant les charges publiques et de consentement à l'impôt.

À côté de mesures destinées à l'administration fiscale et douanière pour mieux détecter et appréhender la fraude (telles que la création d'une police fiscale, le renforcement des pouvoirs de la douane en matière de lutte contre les logiciels frauduleux dits « permissifs » conçus pour permettre et dissimuler la fraude, la création d'une sanction administrative, exclusive des sanctions pénales, applicable aux personnes qui concourent, par leurs prestations de services, à l'élaboration de montages frauduleux ou abusifs, afin de sanctionner aussi les professionnels complices), la loi prévoit de renforcer l'accès à l'information utile à l'accomplissement des missions de contrôle et de recouvrement des agents chargés de la lutte contre la fraude.

L'article 6 de la loi ouvre un **accès à certains fichiers de l'administration fiscale** (fichiers des comptes bancaires, des contrats d'assurance vie, des données relatives aux transactions immobilières et aux données sur les patrimoines) aux agents de l'inspection du travail, des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF), des caisses générales de sécurité sociale (CGSS), des caisses primaires d'assurance maladie (CPAM), des caisses d'allocations familiales (CAF), des caisses d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT), de la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et des caisses de la mutualité sociale agricole (MSA), spécialisés dans la lutte contre le travail illégal. Il ouvre également l'accès aux informations contenues dans le répertoire national commun de la protection sociale (RNCP⁸S) aux agents de l'inspection du travail, aux officiers et agents de police judiciaire, aux agents des douanes et des services fiscaux ainsi qu'à ceux de la cellule de renseignement financier nationale.

⁸ Un arrêté des ministres du budget et de la sécurité sociale doit fixer le seuil d'activité de faible importance (nombre de transactions et montant de celles-ci) en deçà duquel la déclaration n'est pas obligatoire.

La loi précise également les obligations d'information des internautes par les plateformes d'économies collaboratives quant aux obligations sociales fiscales et professionnelles qui résultent de l'exercice d'une profession. Elle prévoit l'édition par les plateformes d'un relevé annuel des transactions effectuées par l'internaute, avec indication de son statut (particulier ou professionnel) et la transmission à l'administration fiscale de ce relevé. Les données ainsi recueillies seront en outre communiquées à l'ACOSS en, vue de la vérification de la déclaration des revenus par les intéressés.

Les décrets d'application (décret n° 2019-659 du 27 juin 2019 s'agissant des fichiers fiscaux) précisent les modalités de désignation par les autorités compétence des agents habilités, dans les administrations et organismes partenaires, à accéder aux données fiscales et sociales pour l'exercice de leur mission de lutte contre le travail illégal.

2.2 Les résultats des contrôles

2.2.1 La verbalisation du travail illégal en 2017 (cf. annexe)

En 2017, la tendance à la baisse du nombre des procédures transmises aux Comités opérationnels départementaux anti-fraude (CODAF) se confirme avec **5 913 procès-verbaux de travail illégal enregistrés**, soit une diminution de 14 % par rapport à 2016 (contre + 1 % entre 2015 et 2016, - 12 % entre 2014 et 2015).

Pour autant les caractéristiques des infractions demeurent relativement stables : les opérations conjointes en représentent près d'un tiers, la durée moyenne des procédures, sensiblement croissante et le nombre de salariés concernés par procédure également en hausse, reflétant un traitement plus lourd d'affaires plus complexes. De même les établissements concernés sont majoritairement des TPE. Près de deux infractions en moyenne par procédure sont relevées, le travail dissimulé étant relevé dans près de 80 % des cas, la deuxième infraction la plus relevée étant celle d'emploi d'étrangers sans titre de travail à hauteur de 13 %.

Plus de 27 200 travailleurs de près de 100 nationalités différentes sont concernés pour l'ensemble des procédures de travail illégal, dont 37 % concernent des ressortissants de l'Union Européenne en 2017 (47 % en 2016).

2.2.2 Les contrôles dans les secteurs prioritaires en 2017 (cf. annexe)

En 2017, plus de 70 000 entreprises –dont un peu plus de 2 000 entreprise étrangères- relevant des secteurs prioritaires identifiés par le PNLI **ont été contrôlées à l'occasion d'environ 25 000 contrôles** (hors contrôles effectués par les services de police et de gendarmerie) : BTP (2 contrôles sur 5), HCR (1 contrôle sur 5), agriculture (1 contrôle sur 10) et services aux entreprises, incluant le travail temporaire (1 contrôle sur 10 également).

Le taux d'entreprises en infraction est en baisse de deux à trois points par rapport aux années précédentes, l'infraction de loi la plus fréquente étant le **travail dissimulé dans près de 80 % des cas**.

Le montant des redressements de cotisations sociales effectués dans les secteurs prioritaires s'élève à 428 millions d'euros (+ 3% par rapport à 2016).

Les forces de sécurité du ministère de l'intérieur (police et gendarmerie nationales) ont constaté plus de 13 000 faits de travail illégal (11 985 en métropole et 1709 en outre-mer en 2017 (dernière année disponible). Le travail illégal représente 20% des opérations conduites par les GIR et 23% des avoirs criminels saisis.

Illustration – Bourgogne-Franche-Comté

Dans le cadre d'une réquisition émise par l'OCLTI, la Direccte Bourgogne-Franche-Comté a contrôlé le site d'une entreprise de transport en Haute-Saône. Des perquisitions ont eu lieu à la fois dans les locaux de l'entreprise mais aussi, de manière simultanée, aux domiciles des propriétaires.

Cinq chauffeurs étrangers (1 slovaque et 4 polonais) ont été auditionnés (avec le concours d'interprètes) afin de connaître précisément leur activité en France.

La Dréal a récupéré l'ensemble des données des chauffeurs et des véhicules afin de les exploiter.

L'Uracti a constaté des conditions de travail et d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine.

Un rapport a été établi et transmis à l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI).

Illustration – Centre-Val-De-Loire

Dans le cadre d'un contrôle d'un chantier de construction d'un entrepôt, 250 déclarations individuelles de détachement provenant de 12 entreprises étrangères employant des travailleurs lettons, bosniaques, polonais, serbes, tchèques, slovènes, allemands, suisses, portugais, autrichiens, ukrainiens et cubains ont été expertisées.

Quatre entreprises étrangères et le donneur d'ordre ont été plus spécifiquement contrôlés. La présentation de documents en français a été difficile à obtenir et parfois peu fiables. Le temps de travail, uniformément fixé à 48 heures pour chacune des semaines en France, ne tenait pas compte des heures supplémentaires dans deux des entreprises, ni des heures de voyage. Des régularisations ont été obtenues.

Dans deux entreprises, le contrôle a porté sur l'intégration irrégulière d'une indemnité dans la base de salaire à prendre en compte pour la vérification du salaire minimum.

Une négociation avec les deux entreprises et le donneur d'ordre s'est en outre conclue par l'intégration dans le salaire minimum de 40 % de l'indemnité initialement prévue, les 60 % restant affectés à l'indemnité de nourriture.

Les régularisations ont concerné une centaine de salariés pour un montant d'environ 100 000 €. Les entreprises « optimisent » les cotisations sociales, réglées sur 2 € 50 par heure, tout en faisant croire aux salariés qu'ils bénéficient du remboursement de leurs repas. Le Cleiss en a été informé en vue de contacter les institutions de sécurité sociale des états membres concernés.

Compte tenu des régularisations obtenues, aucun procès-verbal n'a été dressé. Des sanctions administratives sont envisagées pour non présentation de documents en français.

Illustration – Ile de France

En 2017, l'Uracti a contrôlé des agents de sécurité présents sur le site d'un chantier en collaboration du Comité opérationnel départemental anti-fraude (Codaf), de la police, de l'Urssaf et du Conseil national des activités privées de sécurité (Cnaps).

Les constats effectués sur place et les investigations menées par la suite ont conduit à l'établissement d'un procès-verbal en 2018 pour les infractions suivantes :

- défaut d'agrément des sous-traitants en charge de la sécurité auprès du donneur d'ordre ;
- prêt illicite de main-d'œuvre et marchandage à l'encontre de l'entreprise de sous-traitance ;
- travail illégal par dissimulation d'emplois salariés ;
- obstacle de la part des entreprises qui n'ont pas remis les documents demandés dans le cadre du contrôle.

L'enquête engagée par le parquet de Paris en décembre 2018 est toujours en cours.

2.2.3 Les procédures pénales (cf. annexe)

Le volume des affaires de travail illégal orientées par les parquets est également en baisse : 12 000 affaires en 2014, 11 700 en 2015, 11 800 en 2016 et **10 200 en 2017**. Cette tendance se répercute sur les affaires donnant lieu à une réponse pénale : 8 500 en 2014 contre 6 400 en 2017. Le taux de réponse pénale reste cependant élevé : 91,6 % en 2017, soit 7 points de plus que le taux de réponse pénale national (tous contentieux hors route).

La baisse du volume des affaires orientées par les parquets se répercute davantage sur les procédures alternatives aux poursuites, même si elles demeurent majoritaires (62,7 % en 2017). Le rappel à la loi reste l'alternative la plus utilisée (43 % des procédures alternatives en 2017).

En revanche, le taux de poursuites augmente, atteignant 37,3% en 2017. Sur la période, la convocation par officier de police judiciaire reste le mode de poursuite privilégié par les parquets (49 % des poursuites en 2017).

Parmi les condamnations délictuelles pour des infractions de travail illégal (4 286 en 2017), 3 295 concerne des infractions de travail dissimulé. Les peines d'emprisonnement, avec ou sans sursis, représentent près de 30 % des peines prononcées, soit une hausse de plus de 2 points en 5 ans. Le quantum ferme des amendes prononcées augmente également, s'élevant en moyenne en 2017, à la somme de 1 952 euros.

Illustration - Bretagne

Le 26 novembre dernier, le Tribunal de Grande Instance de Lorient condamnait 3 protagonistes poursuivis notamment pour travail dissimulé par dissimulation de salariés et minoration des horaires de travail dans le milieu de la sous-traitance BTP. Cette enquête est le fruit d'un travail partenarial mené dans le Morbihan en collaboration étroite avec le Vice Procureur de Lorient, l'Unité Départementale du Morbihan et l'Uracti de Bretagne.

L'épouse du chef d'entreprise avait accepté d'endosser la gestion de droit d'une société CPA qui réalisait un chiffre d'affaires entre janvier 2016 et juillet 2017 de 594 000 €. Sur ce chiffre d'affaires, près de 200 000 € sont détournés sur un compte privé en Turquie. Un troisième prévenu, frère du premier, ouvre à son tour une nouvelle entreprise à l'été 2017 quand la mesure d'interdiction de gérer le concernant prend fin. De nombreuses sommes en espèces étaient retirées par le dirigeant de la société pour des dépenses personnelles ou pour rétribuer ses salariés.

Deux contrôles de l'inspection du travail ont montré que tous les salariés n'étaient pas déclarés ou que leurs heures de travail étaient minorées. L'Urssaf a chiffré le préjudice social subi à 82 759 € imposant en sus 31 000 € de pénalités. La caisse des congés payés s'est portée partie civile chiffrant elle le préjudice subi à plus de 13 000 €.

Le tribunal de grande instance de Lorient a condamné les trois prévenus à deux ans de prison dont un ferme avec surveillance et mise à l'épreuve pour une durée de trois ans et à 15 000 € d'amende chacun. Pour le prévenu qui minorait les heures de ses salariés, le tribunal lui inflige 4 200 € d'amendes contraventionnelles supplémentaires (14 amendes de 200 € et 14 amendes de 100 €). Le jugement est assorti des peines complémentaires suivantes : interdiction définitive de gérer et obligation de publication dans la presse.

2.2.4 Les fermetures administratives

Le recours à la fermeture administrative par les préfets progresse régulièrement : de 233 décisions en 2015 puis 307 en 2016 et 368 en 2017 le nombre de fermetures est passé à **583 en 2018** (cf. annexe « DNLF bilan 2017 et 2018 de la fermeture administrative »).

Les activités concernées relèvent des secteurs prioritaires comme les commerces et services de proximité (épicerie, boulangerie, boucherie, restauration, café, salons de coiffure, institut de beauté) les services d'aide à la personne, les discothèques, les entreprises du BTP, la sécurité privée, le nettoyage la téléphonie, la logistique ou encore l'industrie.

Toutefois, moins de la moitié des départements ont eu recours à la fermeture administrative : 40 ont pris une ou plusieurs décisions, 23 étant en cours d'instruction d'une éventuelle décision.

2.2.5 La carte BTP

Instituée par la loi du 6 août 2015, la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics (carte CIP BTP), dite « carte BTP », constitue un outil supplémentaire mis à la disposition des agents de contrôle de l'État et des organismes de recouvrement des cotisations sociales permettant de déterminer l'identité d'un salarié et de son employeur, s'il s'agit d'un salarié intérimaire ou s'il s'agit d'un salarié détaché par une entreprise prestataire étrangère ou enfin d'un intérimaire détaché.



Ainsi la carte BTP, en facilitant les contrôles sur des chantiers ou des sites de travaux, aide les corps de contrôle à lutter avec davantage d'efficacité contre les multiples formes de travail illégal et de concurrence sociale déloyale.

Un décret du 22 février 2016 a confié la gestion du dispositif et la délivrance des cartes à l'Union des caisses de France Congé Intempéries BTP (UCF CI-BTP). Celle-ci a confié la fabrication des cartes à l'Imprimerie nationale, afin de garantir une sécurisation de ces cartes en empêchant toute falsification ou toute reproduction frauduleuse. La carte BTP est une carte nominative comportant un flash-code donnant accès à une base de données informatisée consultable seulement par les agents de contrôle et en particulier par les agents de l'inspection du travail.

Le déploiement de la carte est intervenu à partir de la fin de l'année 2016 sur l'ensemble de l'année 2017 et s'est accompagné d'une importante campagne d'information et de communication auprès des employeurs afin qu'ils puissent effectuer leur demande entièrement dématérialisée auprès de l'opérateur national et remettre ensuite les cartes BTP à leurs salariés.

Quant aux entreprises prestataires étrangères détachant en France des salariés pour effectuer des travaux de construction, d'aménagement ou de rénovation de bâtiments ou des travaux publics, les demandes de cartes sont faites à partir des déclarations de détachement effectuées par les employeurs prestataires sur le télé-service SIPSi.

Le défaut de présentation de la carte peut entraîner une amende de 2 000 € (4 000 € en cas de récidive) pouvant aller jusqu'à 500 000 €.

Données statistiques

Au 31 décembre 2018 : nombre d'entreprises ayant un compte actif

Nombre d'entreprises ayant un compte actif : 117 089		
Entreprises établies en France : 104 543		Entreprises étrangères prestataires : 6 389 (y c. ETT)
Entreprises du BTP et hors BTP : 110 200	ETT : 5 657	

Au 31 décembre 2018 : nombre de cartes

Nombre de cartes CIP BTP commandées : 1 702 770 (dont 1 396 236 valides)			
Salariés d'entreprises établies en France : 1 580 407 cartes dont 1 379 001 valides		Travailleurs détachés : 122 363 dont 17 235 valides	
Travailleurs des entreprises du BTP et hors BTP : 1 175 502 dont 979 460 valides	Travailleurs intérimaires : 404 905 dont 399 541 valides	Travailleurs détachés : 106 718 dont 14 351 valides	Travailleurs intérimaires détachés : 15 645 dont 2 884 valides

Contrôles et amendes administratives

☞ Le 19 juin 2018, la Direccte de Bourgogne-Franche-Comté a mené une opération de contrôle des chantiers du bâtiment. 105 chantiers ont été visités et 309 entreprises contrôlées lors de cette journée en collaboration avec la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) et l'Urssaf. 22 infractions pour travail illégal ont été relevées, les enquêtes se poursuivent par ailleurs pour déterminer s'il y a eu fraude au détachement et travail illégal dans plusieurs entreprises.

☞ En avril 2018, l'inspection du travail a contrôlé 80 chantiers de BTP en Ille-et-Vilaine pour vérifier le respect des obligations en matière de travail illégal, de risques de chute de hauteur et d'équipement des chantiers en installations sanitaires. Une centaine d'entreprises ont été contrôlées, principalement dans des chantiers pavillonnaires.

Au total la moitié des ouvriers n'avaient pas de carte d'identification professionnelle sur eux.

2.2.6 Les redressements, les annulations d'exonérations de cotisations sociales et le recouvrement des montants éludés

La lutte contre le travail dissimulé, constitue une part importante de la lutte contre la fraude sociale.

Le travail dissimulé, champ sur lequel sont compétentes les Urssaf et les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ainsi que les caisses de mutualité sociale agricole, est défini par le code du travail comme une dissimulation d'activité et/ou une dissimulation d'emploi salarié. Au côté de la matérialité des faits, l'infraction se caractérise par l'intentionnalité.

La lutte contre le travail dissimulé a pour **finalité** de :

- **préserver les droits sociaux des salariés ;**
- **contribuer à une concurrence loyale entre les entreprises**, dans une économie où les diverses cotisations et contributions constituent une composante des coûts de production des entreprises ;
- **sécuriser le financement du système de protection sociale.**

Elle repose à la fois sur les actions de redressement des cotisations éludées suite à constat par procès-verbal d'une des infractions détectée (dites actions ciblées) mais aussi sur des actions de prévention, destinées à sensibiliser les employeurs, les salariés, et les travailleurs indépendants aux règles à appliquer et aux risques associés à cette infraction.

Pour le régime général, les résultats financiers de la lutte contre le travail dissimulé au titre de 2016/2017 s'établissent ainsi :

- **en 2017**, l'activité au sein de la branche recouvrement se traduit par **57 734 actions de contrôle** de lutte contre la fraude dont 51 539 au titre de la prévention et 5 246 actions ciblées ;
- en 2016, la branche recouvrement totalisait 59 967 actions s'articulant dans les mêmes proportions autour notamment entre 53 007 actions de prévention et 5 610 actions ciblées.

Aux termes de la Convention d'objectif et de gestion 2014/2017 entre l'État et l'ACOSS, la branche du recouvrement affiche d'excellentes performances financières. Les Urssaf et les CGSS ont en effet, au titre de 2017, procédé au **redressement de 540 573 785 euros** suite à des actions de contrôle. En 2016, légèrement supérieurs de 2,5%, les redressements opérés par les corps de contrôle de la branche s'établissaient à 555 millions d'euros.

En outre, 87 % des actions ciblées (régime général et travailleurs indépendants) comptabilisées au titre de l'exercice ont donné lieu à un redressement, témoignant de la pertinence de la détection du risque et plus spécifiquement des situations de travail dissimulé.

Par comparaison, les montants de redressements comptabilisés en 2010 puis en 2014, année de mise en œuvre de la Convention d'objectifs et de gestion, s'élevaient respectivement à 185 et 401 millions d'euros. Quatorze ans auparavant, ces résultats financiers s'établissaient à 33 millions d'euros.

Sur l'ensemble de la période contractuelle 2014/2017, les montants de redressements atteignent, de manière cumulée, près de 2 milliards d'euros (1,96 Md€).

Il convient de préciser que les 100 plus gros redressements en matière de travail illégal recensés nationalement au titre de 2017, soit 2,3 % des contrôles ciblés travail illégal sur les entreprises du régime général, totalisent 37 % des redressements globaux de cotisations et contributions sociales au titre du travail dissimulé.

Une analyse des redressements opérés par nature d'infraction de travail dissimulé met en évidence tout l'enjeu financier de la dissimulation d'emploi salarié. Ainsi, ce sont 84 % des montants globaux (450,4 millions d'euros en 2017) qui ont été enregistrés sur ce seul motif. Par comparaison, les redressements motivés par la minoration d'heures ou l'absence de déclaration de revenus de travailleurs indépendants, relevant ou non du RSI, totalisent respectivement 31,282 millions d'euros (5,8 %) et 19,212 millions d'euros (3,6 %).

En 2017, les contrôles engagés dans le secteur de la construction ont généré plus de la moitié (près de 54 %) du montant total de redressements (soit 290,1 millions d'euros). Les services administratifs, qui comprennent notamment les activités de sécurité privée et les entreprises et salariés relevant du commerce (en gros ou de détail alimentaire et non alimentaire), totalisent respectivement 8 % des redressements (42,2 millions d'euros) et 6 % des sommes enregistrées (32,8 millions d'euros). Il est à noter la forte progression (plus de 68 %) des montants redressés (37,7 millions d'euros) sur le secteur des transports qui totalisent 7% des sommes comptabilisées à l'occasion d'opérations de contrôles ciblés.

En 2008, puis en 2014, l'arsenal juridique de lutte contre le travail dissimulé s'est progressivement enrichi de dispositifs de sanctions financières soit respectivement, des annulations d'exonérations de cotisations et contributions sociales et des majorations complémentaires de redressement de 25% ou de 40% en cas d'infraction aggravée. Les sanctions financières ont généré 144 millions d'euros, soit 27% des montants globaux de la lutte contre le travail dissimulé annuels.

Plus spécifiquement, les annulations d'exonérations de cotisations et contributions sociales se sont élevées à 27,5 millions d'euros et les majorations complémentaires de redressement à 116,5 millions d'euros.

Pour ce qui concerne la **mutualité sociale agricole**, en plus des poursuites pénales susceptibles d'être engagées, les infractions relevées en matière de travail dissimulé par dissimulation de salariés ou d'activité doivent donner lieu à une régularisation auprès des caisses de MSA.

En outre, les dispositions prises pour lutter contre le travail dissimulé prévoient de recourir dans certains cas à la procédure de redressement forfaitaire, de mettre en œuvre le dispositif d'annulation des exonérations de cotisations et de faire jouer la solidarité financière des donneurs d'ordre.

Les résultats en matière de lutte contre le travail illégal ont été multipliés par 5 en 11 ans. Sur la période 2014/2018, les montants cumulés de redressements suite à contrôle s'élèvent à plus de 56 M€.

Selon la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole, en 2017 le montant des **redressements de cotisations** pour les non-salariés agricoles est de 1 163 345 € (1 229 781 € en 2016, soit -5%) et de 10 287 635 € (9 517 334 € en 2016, soit + 8%) pour les cotisations sur salaires, soit un total de redressements de **11 450 980 €** (10 747 115 € en 2016, soit + 6%).

Sur 5 935 entreprises ayant fait l'objet d'une action de contrôle (5 485 en 2016, soit + 8%), 737 redressements ont été opérés, dont 180 redressements forfaitaires (- 13% par rapport à 2016, pour un montant de 1 689 168 €). La fréquence de redressement s'établit ainsi à 12,42% (15,4% en 2016).

112 redressements sont relatifs aux cotisations « non-salariés » et 625, relatifs aux cotisations « salariés », ont concerné 2 223 salariés.

Environ **5 400 actions de contrôle** en matière de travail illégal ou dissimulé ont été diligentées auprès des entreprises agricoles pour un montant global de redressement de 10,1M€.

Ces contrôles ont été menés pour 45 % d'entre eux par les seuls agents de la MSA, pour le reste en partenariat avec les Direccte ou dans le cadre d'actions concertées avec d'autres corps de contrôle.

Enfin, 319 mesures de suppression des exonérations de cotisations ont été prises (152 en 2016, soit +110 %) pour un montant de 1 303 866 €. La solidarité financière a été actionnée dans 6 cas (16 en 2016).

2.3 L'évolution de la fraude

2.3.1 Les faux indépendants

Le recours abusif à des statuts de non salariat en vue d'éviter tout ou partie des responsabilités de l'employeur demeure une pratique répandue dans de nombreux domaines d'activité (secteur du BTP, livraison de repas à domicile, maintenance aéronautique, etc.).

Au cours des années récentes, l'impulsion donnée par le statut d'autoentrepreneur au développement des activités indépendantes, avec la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 s'est accompagnée d'une nouvelle forme de fraude.

Ces travailleurs indépendants, souvent micro-entrepreneurs, fragiles économiquement, avec pas ou peu de protection sociale, travaillent pour certains dans des conditions caractérisant un service organisé, sous la direction et le contrôle d'un seul donneur d'ordre.

L'affirmation d'une qualité de travailleur indépendant se développe également dans le cadre des prestations de services internationales. Elle a pour objet ou pour effet de faire échapper ces activités aux formalités du détachement en France et au respect du noyau dur de la réglementation nationale applicable en cas de détachement.

L'abus du statut de travailleur indépendant permet également de s'affranchir d'une partie de la réglementation travail, telles les limitations de la durée du travail et les durées minimales de repos. Ainsi peut-on observer la présence simultanée de plusieurs travailleurs présentés comme indépendants, intervenant pour le compte d'un même donneur d'ordre pour effectuer des opérations de même nature (sur un chantier, des opérations de maintenance...).

Ce phénomène se rencontre également dans les activités de service développées par l'intermédiaire de plates-formes numériques mettant en relation clients et prestataires de service lorsque, bien au-delà de la simple mise en relation, l'opérateur exerce à l'égard des collaborateurs présentés comme indépendants l'ensemble des compétences d'un employeur de droit commun dans une relation de subordination avec des salariés.

Les obligations éludées tiennent à la fois à l'exécution du contrat (absence de rémunération minimale, de durée contractuelle du travail, de limitation de durée du travail sur la journée ou la semaine, de repos hebdomadaire), la rupture du contrat (motivation et indemnisation de la rupture) et aux relations collectives au regard de la mise en place d'institutions de représentation du personnel et la négociation des conditions de travail avec des organisations syndicales.

La pratique du faux travail indépendant est donc tout autant une perte de droits pour les travailleurs qu'un moyen d'exercer une concurrence déloyale à l'égard des entreprises qui respectent la réglementation.

En droit le faux travail indépendant s'analyse en une relation de travail subordonné, entre un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné, dissimulée sous l'apparence d'une fiction juridique de "sous-traitance de travaux ou de prestation de services". La démonstration d'un lien de subordination se caractérisant par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur est alors nécessaire au rétablissement des droits des salariés et de la responsabilité des employeurs.

L'employeur réel se présente comme un donneur d'ordre ayant recours aux services de travailleurs exerçant leur activité sous le statut de travailleur indépendant aux appellations diverses : micro-entrepreneur, autoentrepreneur, artisan, agent commercial, démarcheur, courtier, franchisé, prestataire de services, tâcheron, « jobber », etc. ou dévoyant au risque de la confusion des appellations pourtant reconnues par des dispositions conventionnelles (exemple : « extras », dans le secteur des HCR).

L'action des corps de contrôle vise dès lors à rétablir la réalité de la relation de travail, ce qui implique d'apporter la preuve de cette réalité, l'immatriculation aux registres professionnels des activités indépendantes établissant une présomption légale de non salariat.

Dans le secteur de l'agriculture, la convention nationale de partenariat en matière de lutte contre le travail illégal, couvrant les périodes 2013-2015 puis 2016-2018, comprend expressément un volet relatif à la lutte contre les pratiques de recours aux faux statuts (détournement des dispositifs d'entraide agricole ou familiale, faux stagiaires agricoles, recours frauduleux au wwoofing, etc.).

Aux côtés des services de l'État, les organisations syndicales de salariés, les organisations professionnelles d'employeurs ainsi que le réseau des caisses de mutualité sociale agricole restent prioritairement mobilisés sur cette thématique de façon à garantir la plénitude des droits des travailleurs concernés (validation des droits sociaux et application des règles protectrices en matière de sécurité et conditions de travail attachées au statut salarié) ainsi que le jeu d'une saine concurrence dans le secteur d'activité agricole.

Concrètement, la lutte contre le recours aux faux statuts repose sur des actions dissuasives de contrôle et de sanction (pénales et administratives) ainsi que sur des actions d'information et de prévention (déclinaison locale de partenariats, sensibilisation des filières, présence sur les salons professionnels et dans les établissements d'enseignement agricole, etc.).

2.3.2 Les fraudes dans les services aux entreprises : le travail temporaire

L'observation et les constats opérés par les services d'inspection du travail quant aux pratiques illégales des entreprises de travail temporaire, établies en France ou hors de notre territoire, confirment leurs capacités à adapter leur schéma frauduleux d'intervention :

- des ETT établies en France recourent à des bureaux de placement situés hors de notre territoire pour mettre à la disposition d'entreprises utilisatrices françaises la main-d'œuvre qu'elles recrutent ainsi hors de France ; ces pratiques s'accompagnent de manquements aux dispositions légales et conventionnelles et d'atteintes aux droits fondamentaux des travailleurs ;
- des ETT établies hors de France exercent leur activité sur notre territoire de façon habituelle, stable et continue sans s'y établir ou n'exercent, dans l'Etat dans lequel elles sont établies que des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative. Pour certaines d'entre elles cette situation perdure depuis longtemps malgré des contrôles et des procédures judiciaires ;
- des ETT françaises organisées en réseaux exercent leur activité sous forme de SCIC et recourent au personnel d'un prestataire pour le mettre à disposition d'entreprises utilisatrices. Outre l'exercice illégal de l'activité d'entrepreneur de travail temporaire ou le prêt illicite de main-d'œuvre que peut révéler ce type de montage, celui-ci est de nature à favoriser des pratiques abusives de fraude à la TVA ;
- des ETT établies hors de France complètent leur activité exercée dans le cadre du détachement par une activité de fourniture de main-d'œuvre à des ETT françaises moyennant rétribution.

Le champ des activités où sont constatées des fraudes est large : BTP, construction navale, agriculture, agroalimentaire, industrie (métallurgie dont la soudure), transport routier mais aussi aérien, foires et salons, spectacles (montage de stands, de scènes) et ce dans toutes les régions - y compris les régions ultramarines.

Il convient de souligner que l'évaluation des sommes éludées (garantie financière, indemnité de fin de mission, primes de déplacement dans certains secteurs d'activité...) peut être un vecteur de mobilisation de saisies conservatoires.

Illustration – Auvergne-Rhône-Alpes

Une entreprise du BTP fait appel à une entreprise de travail temporaire établie hors de France.

Le contrôle met en lumière :

- une indemnisation de congés-payés inférieure, au détriment des salariés détachés ;
- la non-rémunération des jours fériés chômés ;
- le non-respect de la réglementation du travail temporaire.

Des poursuites pénales pour délit de marchandage sont engagées en parallèle d'une décision de fermeture administrative de 8 jours de l'entreprise cliente où avaient été transférées les activités de l'établissement contrôlé qui avait cessé son activité suite au contrôle.

2.3.3 Les fraudes dans les nouveaux secteurs d'activité

Peu de secteurs sont épargnés par le travail illégal. Les pénuries de main d'œuvre dans certains secteurs d'activité génèrent des opportunités de fraude avec des schémas de prêt illicite de main-d'œuvre, voire de marchandage. Le phénomène a pu ainsi être observé dans le secteur sanitaire et médicosocial, l'intérim, la maintenance industrielle, le désamiantage ou encore le secteur du transport aérien.

Des fraudes se développent également sur les nouveaux marchés que peuvent générer des mesures d'incitation fiscale : travaux à domicile d'isolation, diagnostic amiante, secteur des énergies renouvelables.

Dans le secteur sanitaire, a ainsi pu être observé le recours par des établissements de soins privés ou publics à des entreprises en apparence établies hors de France pour pallier les difficultés de recrutement. Ces entreprises pourvoyeuses de main d'œuvre dans des métiers médicaux exercent en fait leur activité sur le territoire français de façon habituelle, stable et continue dans des conditions pouvant exposer leurs donneurs d'ordre à de possibles conséquences financières et pénales au titre de l'obligation de vigilance ainsi qu'à des sanctions administratives au titre de l'obligation de vigilance à l'égard de leur prestataire recourant au détachement. Dans le secteur médico-social non lucratif, des établissements recourent à des entreprises de travail temporaire fournissant du personnel selon des schémas les exposant à la qualification de prêt illicite de main d'œuvre. Parfois, les statuts adoptés révèlent également des fraudes au plan fiscal, notamment au regard des règles d'exonération de la TVA.

Dans le secteur industriel, des entreprises recourent dans certains métiers, pour assurer les fonctions de maintenance de leurs installations de façon régulière sinon exclusive, à une main d'œuvre détachée. Celle-ci est exposée à des conditions de travail ou de sécurité moindre que celles garanties aux salariés des entreprises d'accueil (durées du travail, équipements de protection individuelle adaptés au poste de travail ; surveillance médicale des travailleurs exposés à des risques particuliers tels que CMR - cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques), éludant ainsi les règles protectrices dites du « noyau dur ». Par le recours exclusif à la main d'œuvre détachée avec pour effet d'éluder des dispositions protectrices – caractéristiques du délit du marchandage- le donneur d'ordre crée une concurrence déloyale à l'égard des entreprises du secteur.

Dans le domaine des travaux pouvant exposer à l'amiante, des dérives sont aussi constatées. Ainsi, des organismes accrédités pour procéder à des mesures d'empoussièremment en fibres d'amiante dans les immeubles bâtis ou aux postes de travail, recourent à du personnel extérieur (« préleveurs délocalisés » ou « partenaires préleveurs »). Le système d'Inspection du travail a mis en évidence que la relation entre l'entreprise prêteuse et l'organisme utilisateur consiste parfois dans la seule mise à disposition de personnel, dans des conditions caractéristiques du prêt illicite de main d'œuvre, mais aussi de marchandage. Parfois des acteurs du désamiantage usent de supports de communication les présentant comme des entreprises spécialisées dans le domaine du désamiantage sans en avoir la capacité légale, situation caractérisant l'infraction de pratique commerciale trompeuse. De même, des sites internet accueillent des annonces décrivant des conditions d'intervention pour l'exécution de travaux de désamiantage relevant de cette qualification juridique (affirmations erronées par rapport à la réglementation en vigueur (code du travail ou du code de la santé publique). Il peut s'agir d'entreprises prétendant pouvoir faire des travaux de retrait « SS3^[1] » sans avoir la certification réglementairement requise ou encore du recours (interdit) aux travailleurs intérimaires pour la participation à des travaux de désamiantage. De telles situations, signalées par l'inspection du travail ou à la DGCCRF (Service National d'Enquêtes) a conduit à des injonctions au contrevenant à mettre le site internet en conformité avec le droit applicable en supprimant les affirmations erronées.

Des compagnies aériennes établies hors de France mettent en œuvre des schémas complexes de recrutement et d'emploi de leurs personnels navigants ayant notamment pour effet sinon pour objet le dévoiement des règlements européens de coordination de sécurité sociale – notamment au regard de la notion de base d'affectation. Lors des Assises de l'Aérien⁹ furent ainsi pointées diverses dérives, notamment : le recours à des faux indépendants ; le faux détachement ; le phénomène des « brokers » - contrats passés par des compagnies avec des pilotes par l'intermédiaire de courtiers (intermédiaires) ; l'affrètement avec équipage. Ces pratiques ont également été identifiées par le système d'Inspection du travail.

Dans le secteur des énergies renouvelables, certaines entreprises recourent en tant que donneur d'ordre pour la réalisation des fondations d'éoliennes à des entreprises établies hors de France. Parfois le montage

[1] http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/logigramme_amiante_ss3_ss4_immeubles_dgt_040315.pdf

⁹ Séminaire sur la fraude sociale du 27 septembre 2018 dans le cadre des Assises nationales du transport aérien organisées par la DGAC.

ressort du recours au faux statut par des entreprises établies hors de France confiant la réalisation des installations énergétiques à des travailleurs prétendument indépendants.

2.3.4 Les grands évènements sportifs

La préparation des grands évènements sportifs en 2016 et début 2017 a fait l'objet d'une concertation en amont entre la Direction générale du travail (DGT), la Direction de la sécurité sociale (DSS), l'Acoss, la Délégation générale aux grands évènements sportifs et les organisateurs. Un guide à l'attention des organisateurs d'évènements sportifs rappelant les règles en matière de droit du travail et de droit de la sécurité sociale a été largement diffusé en amont des évènements. Ce guide insiste notamment sur les conditions d'emploi de prestataires de service qui emploient des travailleurs détachés et précise les conditions du recours aux bénévoles.

Un grand nombre de contrôles se sont déroulés dans des conditions globalement satisfaisantes et efficaces pendant **l'EURO 2016**. Ces contrôles ont été réalisés par l'inspection du travail, les URSSAF, le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS), les services de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) et les services du ministère de l'intérieur, notamment dans le cadre des CODAF.

Les contrôles ont porté, d'une part, sur le recours aux bénévoles pour s'assurer que les conditions d'emploi de ces bénévoles respectaient bien les engagements conclus en amont avec les autorités publiques, sur le recours à des prestataires de services étrangers et le respect de la réglementation sur les travailleurs détachés (trois entreprises sanctionnées par une amende) et, d'autre part, sur le recours au travail dissimulé dans les hôtels café restaurants mais également dans des entreprises de sécurité. **Soixante contrôles** ont ainsi été effectués durant la compétition et **430 entreprises employant plus de 2 000 salariés ont été contrôlées. 28 procès-verbaux ont été dressés**. L'ensemble de ces procédures a porté sur le travail dissimulé et l'absence de déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

Le **mondial de hand-ball** qui se tenait dans huit villes françaises en janvier 2017 a fait l'objet de contrôles de la part des mêmes services. **Cinq procès-verbaux pour travail dissimulé** ont été dressés. D'autres manifestations sportives ont fait l'objet de contrôles : championnat du monde de formule E aux Invalides à Paris, 24 heures du Mans, etc.

La **Ryder Cup** de golf qui s'est déroulée en septembre 2018 dans les Yvelines a donné lieu à une préparation largement anticipée, avec 8 réunions depuis le début 2017 entre les services de la Direccte Ile-de-France et les organisateurs, la Fédération française de Golf puis dans un second temps Ryder Cup Europe, organisateur anglais. Ces réunions ont permis d'informer de manière approfondie sur le droit applicable, de traiter la question des conditions de recours aux bénévoles et de mettre en place un guichet unique pour les demandes de dérogation, notamment en matière de durées maximales de travail quotidiennes ou hebdomadaire. Les 4 phases des contrôles, pendant et à la fin des épreuves, s'est déroulée sans incident. Elles ont été préparées en lien avec d'autres services et organismes partenaires dans le cadre du CODAF (DDPP, DDFIP, Urssaf, contrôle des transports terrestres, CNAPS), le vice-procureur de la République étant présent lors de l'une des journées de contrôle. Des indices d'infractions et des manquements significatifs ont cependant été relevés lors des contrôles : recours abusif à des « stagiaires » en restauration via l'intermédiaire d'une entreprise de travail temporaire ; recours à des faux autoentrepreneurs dans le montage et démontage des installations ; DPAE tardives dans la sécurité privée ; absence de décomptes de durée du travail des prestations de transport ; insuffisante protection et inadéquation de matériels (quasi absence d'échafaudages, éloignement des locaux vestiaires et restauration notamment) au regard des normes d'hygiène et de sécurité. L'expérience a ainsi mis en évidence l'intérêt d'associer au plus tôt les opérateurs étrangers afin qu'ils soient en mesure de relayer clairement auprès des intervenants, également établis hors de France, les obligations déclaratives, les documents justificatifs à tenir à disposition du contrôle, de clarifier le rôle des MO/DO et ceux des prestataires « indépendants » et, s'agissant du guichet unique, de fixer des délais permettant de répartir les demandes de dérogation sur une période suffisante pour les traiter convenablement.

2.4 L'emploi d'étrangers en situation irrégulière

Le suivi de l'infraction de l'emploi d'étrangers sans autorisation de travail effectué par les forces de sécurité sur la période de 2016 à 2018 met en évidence une **hausse sensible des faits constatés (3 137 en 2018 contre 2 807 en 2016, soit + 12 %)**, un léger recul du taux d'élucidation (84 % contre 89 % en 2016, soit - 5,6 %), un léger hausse nombre de personnes mises en cause (2 181 contre 2 102 en 2016, soit + 4 %) et une relative stabilité de la part des étrangers parmi celles-ci (45 % contre 44 % en 2016 -2 %).

Focus : le suivi de l'emploi d'étrangers sans titre de travail par les forces de sécurité.

Empli d'étrangers sans titre (index 94)	2016	2017	2018
Faits constatés	2 807	2 867	3 137
<i>N / n - 1</i>	-	2 %	9 %
Taux d'élucidation	89 %	90 %	84 %
<i>N / n - 1</i>	-	0,4 %	• 5,7 %
Mis en cause	2 102	2 098	2 181
<i>N / n - 1</i>	-	• 0,2 %	+ 4 %
Part des étrangers	44 %	46 %	45 %
<i>N / n - 1</i>	-	+ 2 %	• 1 §

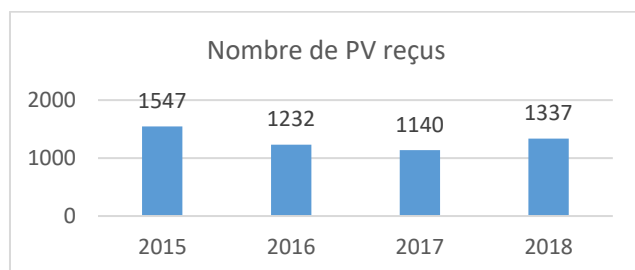
Source : Ministère de l'intérieur – Service statistique ministériel de la sécurité intérieure

L'employeur qui occupe un étranger en situation irrégulière s'expose à la mise en œuvre de la contribution spéciale au profit de l'Office française de l'immigration et de l'intégration (OFII) et, le cas échéant, de la contribution forfaitaire, outre les poursuites judiciaires qui peuvent être engagées contre lui. Les taux applicables de la contribution spéciale sont modulés en cas de non cumul d'infractions ou en cas de paiement spontané des créances salariales dues au salarié étranger sans titre : 1 000, 2 000 ou 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti (au 1^{er} janvier 2019 : 3,62 €). En cas de récidive, le taux applicable est de 15 000 fois ce taux.

Pour la contribution forfaitaire de réacheminement, les taux ont été fixés par arrêtés du 5 décembre 2006, dont l'un détermine les montants par zone d'éloignement au départ de la métropole et, le second, les montants par zone de destination, lorsque l'éloignement est effectué à partir de la Guadeloupe, de la Martinique, de la Guyane ou de la Réunion.

Depuis 2016, l'OFII a enregistré une baisse du nombre des procédures de 20 % et 7,5 % en 2017. Début 2018, elle a donc rappelé à l'ensemble des corps de contrôle la procédure des contributions spéciale et forfaitaire et le mode opératoire de transmission. Le bilan a été positif. **1 337 procédures** ont été communiquées à l'OFII soit une augmentation de 17,28 % pour un signalement de 2 117 infractions. Les infractions ont été signalées dans 67 départements, seul 34 départements n'ayant relevé aucune infraction.

Source : OFII



Sur les 1 337 procédures, 901 l'ont été sur la base de procès-verbaux dressés par la police (soit 67,4 %), 221 par l'inspection du travail (16,52 %), 215 par la gendarmerie (16,08 %).

Dossiers reçus par activité et cops de contrôle

Corps de contrôle	Activité 1	Activité 2	Activité 3	Activité 4	Activité 5	Activité 6	Autres	Total
D - Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0
G - Gendarmerie	7	6	116	21	20	11	34	215
ITEPSA	0	0	0	0	0	0	0	0
P - Police	33	50	285	189	203	51	90	901
T - Inspection du travail	2	9	100	10	68	11	21	221
TT - Inspection des transports	0	0	0	0	0	0	0	0
Total :	42	65	501	220	291	73	145	1337

Légende :

Activité 1 : Agriculture, sylviculture et pêche
Activité 2 : Confection et industries manufacturières
Activité 3 : Construction
Activité 4 : Commerce
Activité 5 : Hébergement et restauration
Activité 6 : Activités de services
Activité 7 : Autres

Source : OFII

Les secteurs d'activité les plus touchés restent le BTP, l'hôtellerie restauration et le commerce.

En 2018, l'OFII a émis 1 173 décisions de mise en œuvre des contributions spéciale et forfaitaire pour un montant total de 31 M€ (27,7 M€ au titre de la contribution spéciale et 3,3 M€ au titre de la contribution forfaitaire).

Ces amendes administratives sont recouvrées au profit du budget de l'État par le réseau des Directions départementales des Finances Publiques.

Illustration – Guyane

Une vaste opération de prévention antifraude s'est déroulée en octobre 2018 au marché d'intérêt régional de Cayenne et au port de la Crique, coordonnée par plusieurs services : les douanes, la police, la gendarmerie, le groupement d'intervention régional, les services vétérinaires de la Daaf, la police aux frontières, la direction de la mer et la Dieccte. En tout 77 agents ont contrôlé l'hygiène et les contrats de travail.

Résultat : 750 kg de poissons et 14 personnes interpellées, dont 5 pour aide au séjour d'étrangers sans titre de travail.

Illustration Ile-de-France

Les chantiers d'une société de BTP ont fait l'objet de 3 contrôles par l'URACTI en 2018. Lors de ces contrôles, la présence de salariés moldaves non déclarés et non titulaires de titres de travail a été constatée. Les salariés étaient hébergés dans des locaux loués par la même société.

Un contrôle de nuit cette fois a donc été programmé avec la participation des inspecteurs de l'URSSAF et l'appui des services de police. La visite a confirmé la présence de 8 salariés. Cet hébergement, sans pouvoir être qualifié d'indigne, présenté tout de même des non-conformités avec la réglementation. En outre, l'employeur n'avait pas déclaré l'hébergement collectif (obligatoire), ni régularisé la situation par la suite.

L'URSSAF a évalué le préjudice à 91 734 euros.

L'URACTI a dressé un procès-verbal pour les infractions suivantes :

- ✓ travail dissimulé par dissimulation d'emplois salariés ;
- ✓ dissimulation d'activité ;
- ✓ emploi d'étrangers sans titre de travail ;
- ✓ absence de déclaration obligatoire d'un hébergement collectif.

3 La mobilisation des instances et des acteurs

3.1 Les instances mobilisées au niveau national

3.1.1 L'instance nationale de pilotage

L'instance nationale de pilotage du PNLTI regroupe autour de la DGT et de la DNLF, les représentants des administrations et organismes les plus impliqués dans la mise en œuvre de la politique nationale de lutte contre le travail illégal (OCLTI, DACG, DSS, Acoss, CCMSA, Cleiss).

Ainsi que le prévoyait le précédent plan, l'instance a vocation à :

- **coordonner la fonction de veille** sur les pratiques de travail illégal ;
- **définir un petit nombre d'axes opérationnels** sur lesquels plusieurs services se mobilisent de façon coordonnée au cours de l'année ;
- **agir sur les outils et mesures à mobiliser** pour renforcer l'efficacité des services de contrôle : formations interinstitutionnelles, partages d'expérience, réunions des services régionaux, coordination en matière de sanctions, utilisation partagée des systèmes d'information et communication des informations entre administrations.

L'instance s'est réunie le 6 décembre 2016 et a traité des modalités d'accès des corps de contrôle aux données de la DSN, de la pertinence de la création d'un portail LTI (lutte contre le travail illégal) facilitant l'accès aux bases de données. Un point a également été fait sur les projets en cours (adaptation de SIPSI aux transports, plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré, plateforme d'échanges du Centre de Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (CLEISS)). Elle ne s'est pas réunie en 2017.

L'instance s'est réunie en septembre et en décembre 2018 en vue de dégager les enseignements de la mise en œuvre du plan en cours et préparer les priorités de l'action des corps de contrôle pour le présent plan national, en particulier leurs actions conjointes ou coordonnées, dans un contexte européen particulièrement favorable.

3.1.2 Le groupe opérationnel de coordination

Créé à l'occasion du précédent plan, un groupe opérationnel de coordination réunit tous les trimestres environ depuis 2016 sous la conduite de la DGT (Groupe National de Veille d'Appui et de Contrôle) les principaux services de contrôle présents dans le champ de la lutte contre le travail illégal : l'OCLTI, l'Acoss, la DNEF, le Cleiss, TRACFIN, la DSS, la DNLF et la CCMSA pour le secteur agricole. Il assure la liaison opérationnelle entre ces instances. Il a permis des échanges d'information sur des situations identifiées et d'initier une approche partagée et coordonnée sur de premiers dossiers d'envergure, lesquels ont donné lieu à poursuites judiciaires ou sont en cours d'enquête.

Il contribue à diffuser la connaissance des phénomènes frauduleux auprès de ces mêmes partenaires et à favoriser leur analyse commune.

Les situations de fraudes complexes en matière de détachement ont constitué la majorité des dossiers évoqués dans le cadre de ce groupe. Cependant, d'autres cas de travail illégal concernant des entreprises nationales sont également étudiés dans ce cadre.

Il s'est réuni à quatre reprises en 2017 ainsi qu'en 2018.

Ponctuellement, sur des dossiers identifiés ayant de potentiels effets de concurrence déloyale, la DGCCRF – en particulier son Service National d'Enquête (SNE) – est également approchée.

Des échanges bilatéraux sont également très fréquents entre les différents partenaires, sur des dossiers particuliers mais aussi plus largement pour définir les modalités de coopération les plus opérationnelles.

Des groupes de travail interinstitutionnels réunissent ces mêmes acteurs sur des problématiques communes : notamment sur la portée des certificats A1 et leur impact dans les situations de fraude à l'établissement, partage de données, mobilité intragroupe par exemple.

Illustration - Occitanie

Avec la Gendarmerie locale et l'Unité spécialisée de la DIRECCTE d'Occitanie, le pôle Travail du Gard a contrôlé l'hébergement collectif de saisonniers livrés à une sorte de camping de fortune dans un bâti illicite prévu pour plus de 200 personnes.

Quelques recherches cadastrales ont été nécessaires pour confirmer le risque sanitaire résultant d'une alimentation en eau improvisée ou de l'absence d'assainissement.

Renseignements pris auprès des collectivités locales, la situation s'est révélée illicite en tous points :

- absence de déclaration d'hébergement et de permis de construire des baraquements en préfabriqué ;
- forage improvisé ; eau non potable ; assainissement nul : risque de contamination bactériologique exposant 67 travailleurs de juin à fin août ;
- Insalubrité : literie sale, pas d'armoires individuelles ; douches en très mauvais état ;
- risque électrique par contact direct, stockage de gaz à l'intérieur...

Sur une autre parcelle de la même commune, des constats analogues :

- bâti illégal de trois étages en dur ; chambres sans fenêtres, sans système d'aération ;
- bungalows sous hangar et en extérieur, avec logements indignes et insalubres ;
- alimentation en eau par un forage non déclaré alors qu'il existe un branchement au réseau public ;
- sanitaires non conformes ; douches mixtes avec rideau plastique ; toilettes incomplètes ;
- infection de la literie par des parasites et punaises...

Le contrôle s'est poursuivi par des mesures visant à faire cesser les infractions : signalement, procès-verbal sur la mise en danger de la vie d'autrui, sur le risque sanitaire avéré, l'hébergement indigne ; injonction aux employeurs et donneurs d'ordres de faire cesser sans délai l'infraction d'hébergement insalubre ; rapport au DIRECCTE en vue d'amendes administratives sur l'hébergement non conforme ; demande de fermeture de l'hébergement collectif par arrêté préfectoral ; saisine de l'Agence régionale de santé pour un nouveau contrôle sur l'eau ; demande de déclaration de l'insalubrité déjà constatée précédemment avec des risques sanitaires avérés.

Illustration

Un dossier ayant donné lieu à une forte coopération entre partenaires de lutte contre le travail illégal a permis une condamnation en première instance de l'apporteur d'affaire et d'une entreprise utilisatrice (1 dossier) d'une ETT boîte aux lettres poursuivis pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et par dissimulation d'activité, marchandage en bande organisée et complicité. Outre une peine d'amende (40 000 euros), la confiscation de saisies conservatoires pour un montant de plus de 500 000 € a été prononcée à l'égard de la personne morale. Le dirigeant est aussi condamné pour des faits de travail dissimulé par dissimulation d'emplois salariés, marchandage commis à l'encontre de plusieurs personnes (peine d'emprisonnement de six mois avec sursis ; 25 000 € d'amende). D'autres personnes sont également condamnées l'une pour travail dissimulé d'emplois salariés, marchandage (30 000 € d'amende, confiscation de plus de plus de 100 000 €) ; l'autre pour des faits identiques. Enfin l'intermédiaire est condamné pour complicité.

3.1.3 Les administrations centrales

3.1.3.1 L'action de l'Office centrale de lutte contre le travail illégal (OCLTI)

L'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI), subordonné à la sous-direction de la police judiciaire de la Gendarmerie nationale, contribue depuis sa création le 12 mai 2005 à la **consolidation du modèle social français et à la protection des intérêts économiques publics et privés**. Il possède une compétence judiciaire nationale et réunit **40 enquêteurs**, dont 33 militaires de la gendarmerie, 3 fonctionnaires de la police aux frontières (PAF), 4 inspecteurs (3 du travail et 1 du recouvrement de l'URSSAF, mis à disposition par leurs directions respectives (DCPAF, DGT et URSSAF).

Il exerce au profit des autres unités ou services d'enquête, des magistrats et des organismes partenaires, les missions dévolues à un office central ayant trait notamment au renseignement criminel, à l'investigation et constitue par ailleurs ; un point de contact international. Il est plus particulièrement chargé des missions suivantes :

- **animer et coordonner les investigations de police judiciaire ;**
- **observer et étudier** afin d'identifier l'existence de réseaux mafieux ou de fraudes d'ampleur nationale ;
- **centraliser toutes les informations** relatives à la délinquance ;
- **soutenir et assister les différents corps de contrôle** investis dans la lutte contre le travail illégal et notamment les unités de gendarmerie et les services de police.

L'Office est aujourd'hui au sein du Ministère de l'Intérieur le levier d'une **approche interministérielle globale et efficiente de la lutte contre toutes les formes d'exploitation au travail :**

- travail illégal (basse intensité), conditions de rémunération, de travail et d'hébergement indignes (intensité moyenne), traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail (haute intensité) et réduction en esclavage qui sont sources de précarité pour les salariés et portent atteinte à leurs droits voire à leur dignité. Des infractions que le droit pénal français incrimine de manière proportionnée et en fonction de leur gravité ;
- les escroqueries sociales (fraudes aux cotisations ou aux prestations sociales).

L'Office anime et coordonne également la lutte contre toutes les formes de travail illégal et s'appuie sur un dispositif territorial en synergie avec de nombreux partenaires. En effet, depuis 2013, la gendarmerie a renouvelé en profondeur son dispositif de lutte contre le travail illégal pour l'adapter aux évolutions institutionnelles. Elle dispose désormais d'une chaîne fonctionnelle de lutte contre le travail illégal et la fraude composée de plus de 50 cellules permanentes départementales de lutte contre le travail illégal et la fraude (Celtif) et de référents, en France métropolitaine et dans les départements et territoires outre-mer.

Ce réseau intégré aux unités territoriales, permet de répondre localement aux orientations des CODAF et joue un rôle important dans la réalisation des objectifs des plans nationaux en favorisant le travail collaboratif et les actions de partenariat avec l'inspection du travail, les URSSAF, la MSA et les services de la police nationale.

Près d'un contrôle sur trois réalisé par la gendarmerie est un contrôle conjoint ^[2].

L'Office a développé une véritable expertise en matière de fraude au détachement intra-européen de travailleurs qu'il partage avec le GNVAC de la DGT, mais aussi en matière de traite des êtres humains aux fins d'exploitation au travail en relation avec des associations tels le Comité contre l'esclavage moderne (CCEM) et l'Organisation internationale contre l'esclavage moderne (OICEM).

L'Office assure également depuis plusieurs années la formation des enquêteurs de la gendarmerie, de la police et des douanes dans les domaines du travail illégal, de la fraude sociale et de la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail dans le cadre de deux stages d'une semaine (ETIF et ESTIF). Dans un souci d'efficacité le stage ESTIF passera à deux semaines à compter de 2020.

Dans le domaine de la lutte contre la traite des êtres humains, en liaison avec l'INTEFP (Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) du ministère du Travail, l'OCLTI a élaboré un module de formation orienté sur l'infraction de traite des êtres humains, intégrant les méthodologies d'enquête et

d'intervention, les mesures législatives et administratives, les divers partenariats et la prise en compte des victimes. Il sera dispensé à compter de cette année aux personnels volontaires des administrations partenaires ainsi qu'aux personnels de l'arme.

En 2018, toutes les enquêtes conduites par cet Office central, mais aussi celles portées à sa connaissance ont révélé un montant de **158 121 754 euros de fraudes sociales et fiscales et l'équivalent de 90 817 779 euros saisis en avoirs criminels, dont plus de 9,2 millions d'euros représentent la contribution active de l'OCLTI.**

À l'international, un lourd investissement a été initié pour renforcer la coopération opérationnelle dans le domaine de la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail au niveau d'Europol notamment. En effet, la lutte contre la traite des êtres humains est l'une des dix priorités opérationnelles européennes pour la période 2018-2021. L'OCLTI est partie prenante dans le cadre de l'EMPACT THB (traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail), à savoir :

- leader sur une action visant à dresser un état de « la menace TEH aux fins d'exploitation par le travail dans le secteur de l'agriculture » au niveau Européen ;
- co-leader sur une action devant aboutir à la réalisation d'un fascicule à destination des travailleurs détachés, mais aussi des employeurs pour les informer respectivement de leurs droits et leurs devoirs ;
- leader sur une action opérationnelle dédiée à la TEH aux fins d'exploitation par le travail dans le milieu agricole et qui devrait se traduire par la mise en œuvre de contrôles coordonnés au niveau européen.

En 2017, lors des journées d'action conjointe du 15 au 19 mai, centrées sur la recherche de situations de rémunération sans rapport avec le travail accompli et les conditions de travail ou d'hébergement indignes, les partenaires ont procédé à 288 contrôles de près de 2 500 salariés, suivis de 13 constats d'hébergement collectifs indignes avec injonction de reloger, de sanctions pénales et administratives et de fermeture administrative.

En 2018, lors des journées d'action communes de lutte contre la traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail du 14 au 19 mai, centrées sur la recherche de situations de rémunération sans rapport avec le travail accompli et les conditions de travail ou d'hébergement indignes, les partenaires ont procédé à 218 contrôles de près de 2 500 salariés, suivis de 15 procédures d'exploitation par le travail.

En 2019, programmées du 8 au 13 avril et centrées essentiellement sur les secteurs de la restauration, des transports routiers de marchandises, de la pêche, de l'hôtellerie et de l'agriculture, elles ont conduit à :

- **591 contrôles de près de 2 949 personnes** (salariés et gérants de sociétés) ;
- **90 procédures de travail illégal, 10 procédures de conditions de travail et/ou d'hébergements indignes et 5 procédures relevant de la traite d'êtres humains ;**
- **saisie** au titre des avoirs criminels de **783 000 € pour un préjudice estimé à 15 370 000 €.**

Illustration – Grand-Est

À l'occasion des vendanges en 2018, un contrôle a été effectué sur les conditions d'hébergement collectif d'environ 80 vendangeurs, de nationalité afghane et sénégalaise majoritairement. Les constats réalisés permettent de caractériser le caractère indigne des conditions d'hébergement collectif : malpropreté des sols, installations sanitaires bouchées, absence d'eau chaude dans les douches, tapis en guise de literie, promiscuité, stockage de bouteilles de gaz dans les chambres, viandes stockées dans des conditions d'hygiène telles qu'elles ont dû être détruites, risque électrique et d'incendie...

Plusieurs salariés ont déclaré ne pas avoir pris de repas depuis plusieurs jours.

Les constats ont également mis en exergue un défaut de déclaration des vendangeurs à la MSA ainsi qu'une absence de paiement des salaires.

Quatre procédures ont été établies :

- un procès-verbal à l'encontre du prestataire et de ses donneurs d'ordre : soumission de personnes vulnérables à des conditions de logement indignes, travail dissimulé à l'encontre de plusieurs personnes et emploi d'étrangers sans titre, recours sciemment à du travail dissimulé et à l'emploi d'étrangers sans titre ;
- trois signalements au Parquet : pour faux et usage de faux à l'encontre d'un hôtelier qui avait délivré une facture afin de faire croire que les salariés avaient été relogés, pour traite des êtres humains à l'encontre d'un intermédiaire dont le rôle consistait à recruter pour le compte du prestataire de la main d'œuvre sénégalaise pour les acheminer dans les vignobles lors des vendanges et, enfin, pour complicité à l'encontre d'une maison de champagne, bénéficiaire final du montage.

La Division délinquance économique financière et numérique de la Section de Recherches de REIMS, saisie par le Parquet, a fait procéder à la saisie conservatoire de 270 000 € sur les comptes bancaires du prestataire visé.

3.1.3.2 L'activité du Groupe national de veille d'appui et de contrôle (GNVAC) de la DGT

Le Groupe National de Veille d'Appui et de Contrôle de la DGT est l'organe central d'intervention de l'inspection du travail : une **unité de contrôle à compétence nationale et sur l'ensemble des champs de la réglementation du travail**, contrairement aux unités régionales d'appui et de contrôle du travail illégal, dont les activités sont dédiées à la lutte contre travail illégal, ayant pour mission de traiter les affaires nécessitant une expertise particulière, un accompagnement des services territoriaux, un contrôle spécifique ou une coordination des contrôles. Chargé de la coordination des actions qui nécessitent un pilotage national, il a également la capacité d'intervenir en milieu de travail sur l'ensemble du territoire. Il intervient sur des opérations d'envergure, sans se substituer aux services territoriaux.

L'entrée en fonctionnement de ce service début 2015, intégré au Service d'animation territoriale de la DGT, est une date marquante pour l'inspection du travail dans la mesure où celle-ci, de fait très décentralisée depuis sa création, n'a jamais disposé jusque-là d'un organe central opérationnel. La mise en place du groupe national comble un vide dans le dispositif opérationnel de l'inspection du travail notamment en matière de lutte contre les fraudes.

L'inspection du travail dispose ainsi de moyens permettant de coordonner et de mener des investigations et des contrôles, de centraliser et de partager des données utiles sur les entreprises qui interviennent sur l'ensemble du territoire national, notamment là où les limites régionales de compétence et le cloisonnement qui peut en résulter sont sinon des obstacles, du moins des freins préjudiciables à la lutte contre certains agissements illicites ou certains risques.

Placé sous la responsabilité d'une directrice du travail, il réunit 9 agents d'enquête (dont un affecté au bureau de liaison), dotés des mêmes pouvoirs et moyens de contrôle que les agents de contrôle en service déconcentré.

Il intervient à son initiative propre ou en appui des unités de proximité ou régionales. Ses thèmes d'intervention depuis sa création sont principalement les fraudes au détachement, les infractions complexes de travail illégal hors prestation de services internationale (faux statuts ; prêts de main d'œuvre illicite) et le contrôle ou la coordination des interventions du système d'inspection du travail concernant des structures complexes et entreprises en réseau.

Il joue un rôle d'impulsion, de coordination au sein du système d'inspection du travail, notamment sur les fraudes les plus complexes et favorise la mise en cohérence de l'action. Grâce à son positionnement national, le GNVAC favorise le partage d'informations et la définition d'une stratégie appropriée, la mise en relation des agents concernés lors d'actions opérationnelles avec la réactivité nécessaire. Il favorise également la mobilisation des partenaires institutionnels au niveau national en appui aux actions ou dossiers initiés par les DIRECCTE.

De 2016 à 2018, le GNVAC est intervenu de façon opérationnelle, c'est-à-dire dans l'impulsion, la coordination, la contribution aux suites données dans une trentaine de dossiers et a appuyé les services dans de nombreux autres cas. Le GNVAC est particulièrement mobilisé sur les fraudes massives au détachement réalisées par des entreprises de travail temporaire établies hors de France, dans le secteur agricole et le BTP notamment. Plusieurs affaires ont donné lieu à un regroupement des procédures au sein d'une JIRS (8) ou d'un même parquet (9). La majorité des dossiers ayant mobilisé le GNVAC sont en cours d'enquête judiciaire.

Dans le cadre du travail illégal, ont été notamment visés :

- des cas de fonctionnement en réseau d'entreprises dans des conditions pouvant relever du travail dissimulé, voire du prêt illicite de main d'œuvre ou du marchandage,
- du faux travail indépendant dans le cadre de plateformes numériques,
- l'exercice de l'activité de travail temporaire en dehors du cadre légal réservé à cette profession,
- l'usage abusif du statut d'intermittent.

Certaines situations s'accompagnent enfin d'atteinte aux droits fondamentaux des salariés voire de conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine.

Le GNVAC organise également une veille et consolide les signalements dans plusieurs régions concernant une même entreprise via notamment les saisines du bureau de liaison et les remontées bimensuelles des DIRECCTE, en centralisant et en partageant des données utiles sur les entreprises qui interviennent sur l'ensemble du territoire national. Il joue également un rôle d'appui et de capitalisation, notamment avec l'élaboration de supports techniques en appui au contrôle.

Plus largement, le GNVAC contribue au développement de coopérations opérationnelles avec les autres États membres, notamment via des accords bilatéraux et le déploiement des activités prévues dans ce cadre.

Sous des formes diverses, la quasi-totalité des dossiers qui mobilisent le GNVAC sont conduits conjointement ou en coopération avec d'autres partenaires institutionnels.

En revanche, la cellule d'experts prévue dans le cadre du précédent plan n'a pas été réunie, faute de saisine de la part des corps de contrôle.

3.1.3.3 Les signalements de TRACFIN

La contribution de TRACFIN à la lutte contre la fraude sociale se situe dans le cadre des dispositions de l'article 129 de la loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012, qui a complété l'article L. 561-31 du code monétaire et financier en y intégrant le paragraphe suivant :

« Le service peut transmettre aux organismes mentionnés à l'article L. 114-12 du code de la sécurité sociale des informations en relation avec les faits mentionnés au I de l'article L. 561-15 du présent code, qu'ils peuvent utiliser pour l'exercice de leurs missions. »

Dans le prolongement de cette modification législative et sous l'égide de la DNLF, un protocole a été signé le 1^{er} mars 2012 entre TRACFIN et les principaux organismes de protection sociale, dont l'ACOSS.

TRACFIN est destinataire d'un grand nombre de déclarations de soupçon traitant directement de problématiques touchant à la fraude sociale ou ayant des implications plus ou moins importantes dans ce domaine.

De nombreuses fraudes concernent des soupçons portant sur l'emploi de travailleurs non déclarés, dont la rémunération est versée en dehors de tout cadre officiel et légal. Cette masse salariale échappe ainsi totalement ou partiellement (déclaration d'une partie seulement de la rémunération payée) à l'assujettissement aux cotisations sociales. Il en est de même pour les travailleurs indépendants relevant du régime général ou de la MSA.

Il faut préciser que les enjeux financiers sont assez hétérogènes mais que dans le cadre des investigations menées par TRACFIN, les dossiers présentant des caractéristiques plus complexes, des flux financiers très élevés ou qui mettent à jour des réseaux criminels, sont traités prioritairement sous l'angle d'une transmission à l'autorité judiciaire.

L'action menée par TRACFIN en matière de fraude sociale est orientée très majoritairement vers la lutte contre le travail illégal (LCTI).

Cette prépondérance est illustrée par le fait que l'ACOSS est chaque année le premier destinataire des notes de renseignement produites en matière de fraude sociale : 168 notes en 2017, soit près de 75 % des notes produites (82 % en 2016 et 78 % en 2015, voir diagramme ci-après).

En matière de travail illégal, les contrôles sont réalisés par le réseau des URSSAF régionales qui sont destinataires des notes in-fine.

Le rôle de l'officier de liaison

Depuis le 1^{er} janvier 2016, un inspecteur du recouvrement issu de l'URSSAF Ile-de-France assure les fonctions d'officier de liaison social au sein de TRACFIN. Son rôle consiste à être un relais permanent entre l'Acoss et TRACFIN afin de faciliter les échanges à la fois au niveau central, mais aussi au niveau des directions régionales des URSSAF.

Cette action se traduit par la gestion des droits de communication émis par TRACFIN dans le cadre des enquêtes traitant du travail illégal. Ces demandes portent par exemple sur la situation déclarative d'une entreprise vis-à-vis de l'Urssaf dont elle dépend ou encore sur l'existence d'une procédure de contrôle dont elle aurait fait l'objet. L'officier de liaison apporte également un soutien technique et une expertise fine aux enquêteurs du Service, aussi bien en matière de transmission administrative que de transmission judiciaire.

S'agissant des suites données, un bilan chiffré annuel est établi par l'Acoss et la DNLF qui centralise les résultats obtenus (situation au 31/12/2017)

Années	Dossiers clos	Total droits + pénalités	Dossiers toujours en cours
2012	27	6 294 769 €	0
2013	40	3 131 775 €	1
2014	35	13 150 221 €	3
2015	82	42 451 142 €	3
2016	69	37 036 521 €	66
2017	33	26 367 336 €	135
TOTAL	286	128 431 764 €	208

Le total des droits notifiés suite à contrôle dépasse désormais les 128 M € avec un nombre élevé de dossiers toujours en cours d'exploitation.

Enfin dans le cadre des partenariats inter-administration en matière de lutte contre la fraude sociale, TRACFIN est présent au sein du GNVAC (Groupe National de Veille, d'Appui et de Contrôle) de la Direction Générale du Travail depuis 2015.

Lors de ces rencontres, des dossiers à forts enjeux et/ou présentant un intérêt particulier sont évoqués afin de mutualiser les connaissances et envisager une coopération opérationnelle dans le cadre de contrôles déjà engagés, ou à venir, par la DGT. Des sujets de fraude émergente sont également évoqués.

TRACFIN apporte ponctuellement son appui et expose des schémas de fraude rencontrés dans le cadre de ses missions. Le service peut également engager des investigations à partir d'informations de soupçon qui lui sont transmises par le GNVAC sur la base de l'article L.561-27 du code monétaire et financier.

3.2 Les instances locales

3.2.1 Les notes régionales des préfets et les priorités des régions Direccte

La plupart des préfets de région ont élaboré et diffusé en 2017 une note d'orientation régionale fixant le cadre de l'action de l'ensemble des services compétents en matière de lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement. S'inscrivant dans le cadre des priorités nationales d'action, les notes fixent également des objectifs propres à la région, tenant compte du contexte local des départements. Leur mise en œuvre opérationnelle est articulée avec l'action partenariale conduite dans le cadre des Codaf.

Dans le cadre ainsi fixé, les Direccte ont programmé et mis en œuvre des actions de prévention comme de contrôle, à leur initiative mais également partenariat avec les autres corps de contrôle adaptées en fonction d'une analyse territoriale du risque.

3.2.2 La lutte contre le travail illégal au sein des Codaf

En matière de travail illégal, les Codaf ont permis en 2017 la réalisation de plus de **6 000 opérations conjointes** portant sur plus de **12 000 entreprises**, principalement dans les secteurs du BTP, de l'hôtellerie et de la restauration et du commerce.

Les secrétariats des Codaf en charge du travail illégal ont assuré la transmission de plus de **2 000 procès-verbaux de travail illégal** aux organismes de recouvrement des cotisations sociales, en parallèle du renseignement de la verbalisation dans l'outil TADEES.

Les Codaf ont également été le cadre de plus **368 décisions de fermeture administrative par les préfets**, 90 dossiers étant en cours d'instruction fin 2017.

3.2.3 Les conventions de partenariat professionnelles et territoriales

De nombreuses conventions de partenariat ont été conclues au plan national et dans les territoires, comportant, aux côtés des engagements des pouvoirs publics, des initiatives proposées par les partenaires sociaux susceptibles de lutter contre le travail illégal et, plus récemment, contre la fraude au détachement. Ces conventions **visent à sensibiliser les entreprises mais également les salariés des entreprises de la branche ou du secteur professionnel concerné à la prévention du travail illégal** tant en termes d'équité de la concurrence que de respect des droits sociaux.

Les initiatives prises par les partenaires sociaux conduisent notamment à des réunions d'information auprès de leurs adhérents et/ou des entreprises, des campagnes de sensibilisation dans la presse et les médias locaux, des fiches pratiques et des documents synthétiques sur les mesures légales, réglementaires et conventionnelles, souvent mises en ligne sur leurs sites internet, ainsi que des constitutions de parties civiles dans des dossiers de poursuites pénales devant les tribunaux correctionnels.

Le secteur de l'agriculture a initié une dynamique de partenariat entre les syndicats de salariés, les organisations professionnelles, la CCMSA et l'État pour renforcer la lutte contre le travail illégal. Ainsi dès 2013, a été conclue la Convention Nationale de Lutte contre le Travail Illégal en Agriculture (CNLTI-A), laquelle a été reconduite pour la période 2016-2018. Cette convention, signée et déclinée en conformité avec les orientations fixées par le Plan national de lutte contre le travail illégal, a pour ambition de

mobiliser les acteurs du secteur agricole en vue, notamment, d'assurer l'information des employeurs et des salariés, sur :

- les **diverses formes** que revêt le travail illégal et les comportements frauduleux des personnes physiques ou morales qui effectuent ou ont recours à des fausses prestations de services ;
- les **situations de travail** qui, non maîtrisées, peuvent être qualifiées en faux statuts ;
- les **sanctions encourues** en cas de recours au travail illégal.

Dans ce cadre, les signataires se sont notamment engagés à assurer l'information des acteurs du secteur agricole s'agissant :

- du respect des prescriptions légales et conventionnelles, qu'il s'agisse d'embauche directe, d'un emploi partagé au sein d'un groupement d'employeurs, d'un travail temporaire ou d'une prestation de services ;
- des modalités de recours à l'entraide agricole ou familiale, au wwoofing, au bénévolat ou à l'accueil de stagiaires ;
- des conséquences du travail illégal sur la protection sociale des salariés ;
- du rôle d'information et de conseil de la Mutualité Sociale Agricole et des services de l'inspection du travail.

La MSA a ainsi mené en 2017 des campagnes de communication vers les entreprises sur les thèmes du travail dissimulé et des responsabilités liées au recours à la prestation de service et à l'emploi de travailleurs détachés.

La convention prenant fin au 31/12/2018, sa reconduction a été engagée et ses déclinaisons locales, sous l'égide de la DIRECCTE, se poursuivront.

De même, dans le cadre de la convention nationale de partenariat pour la lutte contre le travail illégal dans l'activité du transport de déménagement, des rencontres régulières thématiques, présidées par la Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM), ont été organisées avec les partenaires sociaux du secteur du déménagement. Ces réunions ont permis de définir des actions communes concrètes en matière de lutte contre le travail illégal, comme l'étude d'un Dispositif Électronique d'Enregistrement des Temps de Travail qui devrait permettre de fiabiliser et simplifier l'enregistrement du temps de travail des salariés du secteur.

L'année 2018 a été également marquée par la poursuite de la déclinaison dans les territoires des conventions nationales et par la conclusion de conventions partenariales dans de nouveaux secteurs professionnels (cf. annexe). **Quatorze conventions régionales et départementales ont été signées entre l'État et les organisations professionnelles**, en particulier dans les secteurs d'activité suivants :

- le bâtiment et les travaux publics (régions de Grand-Est et de la Réunion, départements des Ardennes et du Puy de Dôme) ;
- les chantiers forestiers : 2 conventions régionales ont été conclues entre l'État et l'Office national des forêts (ONF) en Occitanie et en Provence-Alpes-Côte d'Azur afin de renforcer les actions de contrôle, en raison du développement croissant du travail illégal et des fraudes aux règles de détachement de salariés dans ce secteur d'activité ;
- enfin, il convient de souligner l'initiative innovante engagée par les organisations professionnelles du secteur de la conduite automobile de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (CNPA, FNA, UNIC et UNIDEC), liées aux côtés des administrations de l'État pour lutter contre les agissements frauduleux de personnes physiques ou morales réalisant illégalement des prestations payantes d'enseignement de la conduite automobile.

De nombreuses conventions de partenariat professionnelles ou territoriales associent les services des Direccte et les organisations professionnelles d'employeurs ainsi que parfois les organisations syndicales de salariés et le plus souvent un ou plusieurs partenaires (Urssaf, caisse de MSA, caisse de congés). Les secteurs prioritaires d'action du PNLTI sont couverts dans l'ensemble par ces conventions.

3.3 La formation interinstitutionnelle des acteurs

Dans le cadre des missions dévolues à la Délégation Nationale à la Lutte contre la Fraude (DNLF) et en lien avec la Direction Générale du Travail (DGT), l'Institut National du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP), proposer une offre de formation à l'ensemble des agents des corps impliqués dans la lutte contre le travail illégal.

Cette offre de formation s'appuie sur la mutualisation des pratiques professionnelles en s'adressant à un public mixte, composé des différents professionnels impliqués dans la lutte contre le travail illégal. Elle a pour principal objectif de favoriser le partage de connaissances, d'analyses, d'outils, de compétences et de méthodes de travail des différents participants.

Élaborée en étroite collaboration avec la DNLF et l'ensemble des partenaires institutionnels, elle articule trois modules généralistes et six spécialisations et thématiques dont la conception et la mise en œuvre pédagogique repose sur un réseau de formateurs interinstitutionnel et l'intervention de magistrats, d'experts de l'OCLTI et de secrétaires de CODAF (une cinquantaine d'intervenants au total). Quatre modules sont organisés sous la forme d'une formation hybride, la formation en présentiel étant précédée d'un module de formation à distance. Un dixième module portant sur la traite des humains a été mis en œuvre en 2018 en partenariat avec l'OCLTI.

Ces modules s'adressent à tous les agents issus de l'ensemble des organismes de protection sociale y compris des régimes spéciaux, des administrations ou organismes membres du CODAF (Inspection du travail, Urssaf, MSA, OPJ, APJ, DGFIP, Douane, Transports, ...).

Le bilan des actions de formation mises en œuvre est le suivant :

- en 2016 : 540 jours de formation interinstitutionnelle au bénéfice de 311 participants. 52,30 % des participants ont relevé des DIRECCTE et 47,7 % des autres administrations et organismes ;
- en **2017 : 562 jours de formation** institutionnelle ont été réalisés au bénéfice de **311 stagiaires** ;
- en **2018** 547 jours au bénéfice de **293 stagiaires**.

L'offre de formation interinstitutionnelle est complémentaire à celle développée en interne par les différentes institutions en charge de la lutte contre le travail illégal. Pour l'INTEFP et les agents des services déconcentrés du ministère du Travail, ce dispositif s'articule avec l'Offre Nationale de Formation continue. Cette offre a permis de former en 2016 103 stagiaires, en 2017 124 stagiaires et en 2018 84 stagiaires à travers des formations ciblées sur la lutte contre les différentes formes de travail illégal, la fausse sous-traitance et la mise en cause du donneur d'ordre, et le contrôle des prestations de service internationales, en plus des séminaires annuels organisés avec la DGT réunissant les agents des DIRECCTE et le GNVAC (120 participants en 2017 et 100 participants en 2018).

Enfin, l'INTEFP contribue aux actions de « sensibilisation en matière de lutte contre les sociétés éphémères » mises en œuvre par l'École Nationale des Finances publiques (ENFIP) (co-animation formateurs DGFIP et hors DGFIP) et poursuit cette collaboration en 2017. Onze actions ont été réalisées par l'ENFIP en 2016 avec la contribution du réseau.

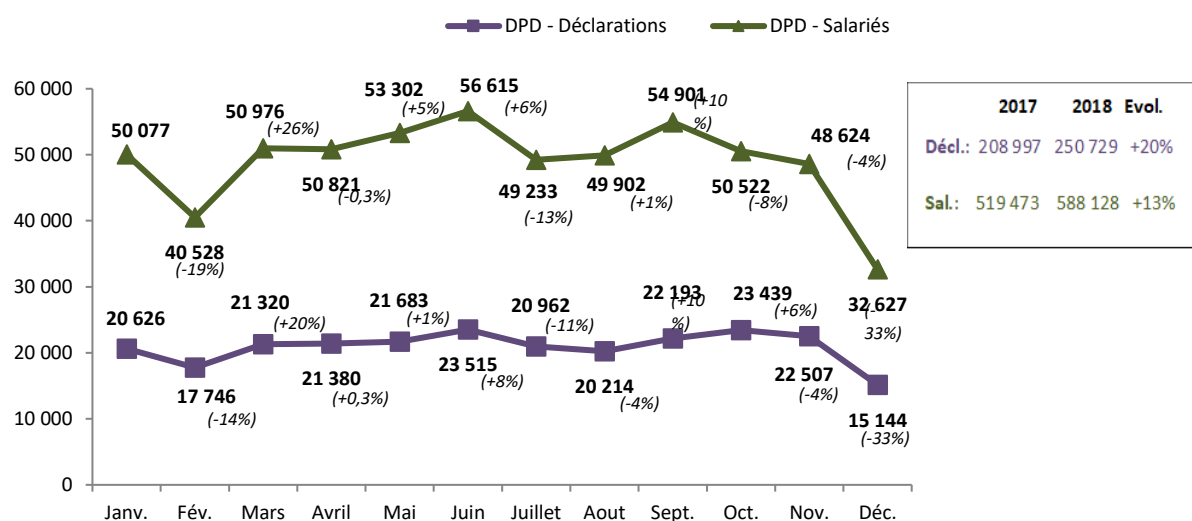
Annexes

Annexe 1 : Les DPD et les attestations transports en 2018

→ Les déclarations de détachement en 2018 (hors transport)

En 2018, **250 729 déclarations de détachement hors transport** ont été effectuées en France par des entreprises étrangères et concernent **588 128 salariés détachés**.

Par rapport à 2017, les déclarations de détachement hors transport ont progressé de 20 % et les salariés détachés de 13 %.



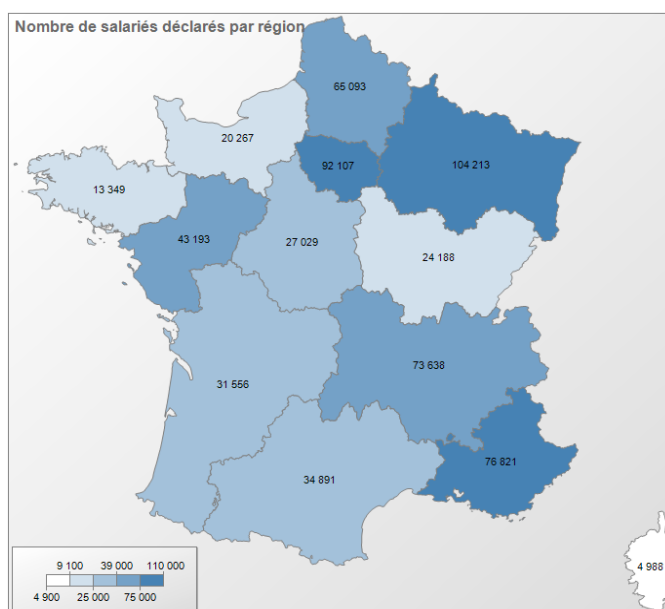
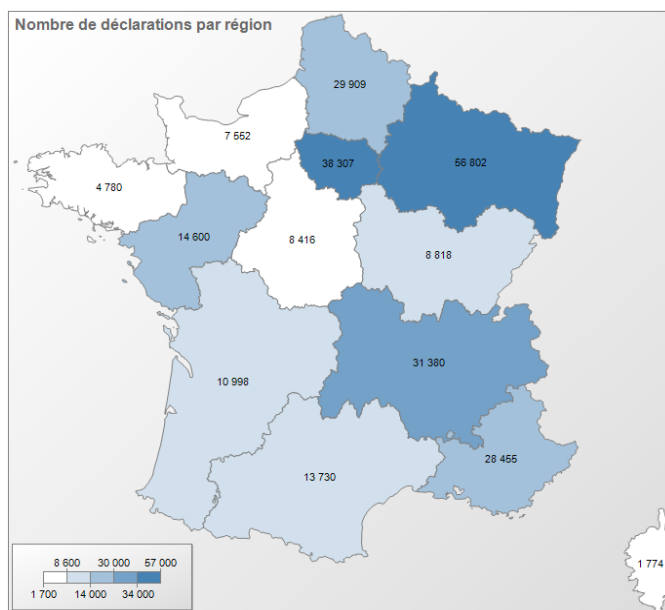
Nota : la baisse du mois de décembre est saisonnière ; en janvier 2019 ont été enregistrées 24 497 déclarations et 55 896 salariés soit respectivement 19 % et + 11 % par rapport à janvier 2018.

➤ Cinq régions concentrent près de 70 % des déclarations de détachement hors transport¹⁰

En 2018, les cinq principales régions qui enregistrent le plus de déclarations de détachement hors transport et de salariés détachés sont **le Grand-Est** (56 802 déclarations et 104 213 salariés détachés), **l'Île-de-France** (38 307 déclarations et 92 107 salariés détachés), **l'Auvergne-Rhône-Alpes** (31 380 déclarations et 73 638 salariés détachés), **les Hauts-de-France** (29 909 déclarations et 65 093 salariés détachés) et **la Provence-Alpes-Côte-D'azur** (28 455 déclarations et 76 821 salariés détachés).

A elles seules, ces régions concentrent 72 % des déclarations (184 853) et 67 % des salariés détachés (411 872) en France en 2018.

¹⁰ Il s'agit de la région du lieu de la prestation qui ne concerne pas les attestations de transport.



➤ **L'industrie, le BTP et l'agriculture sont les principaux secteurs à faire appel au détachement en France¹¹**

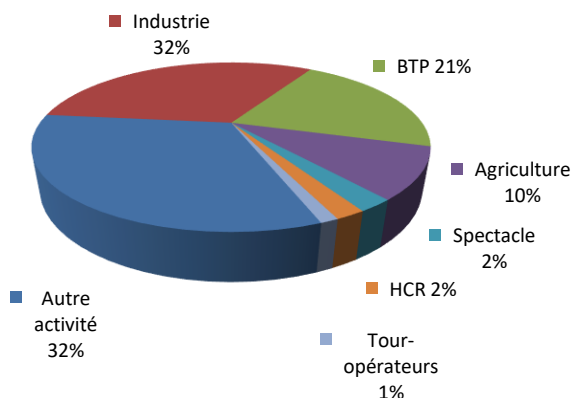
En 2018, **l'industrie** effectue le plus de déclarations de détachement avec 80 560 déclarations et 165 005 salariés détachés. Viennent ensuite **le BTP**, avec 52 509 déclarations et 123 167 salariés détachés, et **l'agriculture** avec 23 981 déclarations et 74 255 salariés détachés. Au total, ces trois secteurs concentrent 62 % des déclarations de détachement (hors transport) et également 61 % des salariés détachés en France.

Les autres secteurs, spectacle, HCR et tour-opérateurs, effectuent 13 669 déclarations de détachement pour 49 537 salariés détachés.

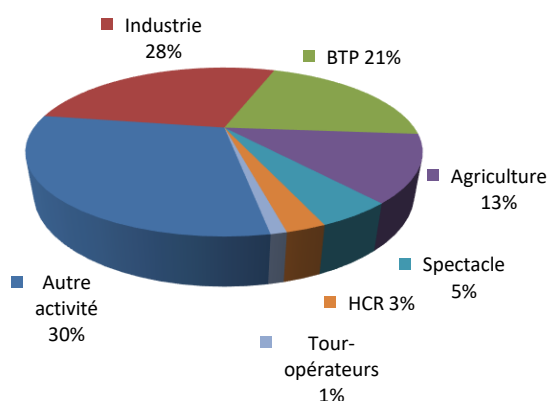
¹¹ Il s'agit de l'activité de la prestation (ou de la mission réalisée dans le cadre du détachement) qui ne concerne pas les attestations de transport. Également, cette notion d'activité de la prestation diffère de l'enquête PSI qui utilisait une notion différente de l'activité et la combinait avec les notions de modèles (l'intragroupe et le travail temporaire étant considérés comme des secteurs en soi). Autrement dit, dans SIPSI les déclarations de l'intragroupe et du travail temporaire sont réparties en fonction de l'activité de la prestation/mission.

A noter que le secteur « autre » comptabilise 81 154 déclarations de détachement hors transport et 178 884 salariés détachés.

Répartition sectorielle des déclarations de détachement hors transport



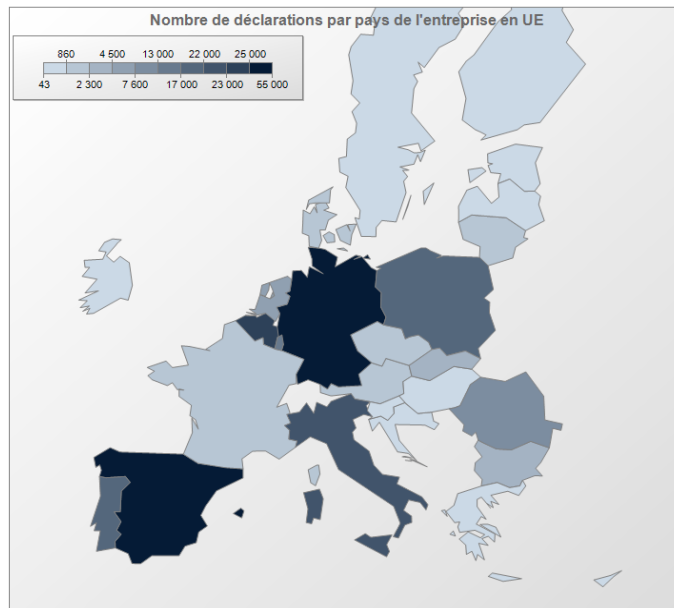
Répartition sectorielle des salariés détachés hors transport



➤ Près de 80 % des détachements sont effectués par neuf pays européens

En 2018, pour tous les secteurs autres que le transport, le pays qui détache le plus grand nombre de salariés en France est **l'Allemagne** avec 54 087 déclarations. Viennent ensuite **l'Espagne** (27 015 déclarations), **la Belgique** (24 095 déclarations), **l'Italie** (22 705 déclarations), **le Portugal** (21 808 déclarations), **la Pologne** (19 294 déclarations), **le Luxembourg** (15 681 déclarations), **la Roumanie** (10 509 déclarations) et **le Royaume-Uni** (9 709 déclarations).

A eux seuls, ces neuf pays concentrent 82 % des déclarations de détachement hors transport.



➤ Les salariés détachés sont principalement des ressortissants de l'Union européenne

Si l'on prend en considération non plus le pays d'établissement de l'entreprise mais la nationalité des salariés, pour tous les secteurs autres que le transport, ce sont les **ressortissants portugais** (74 042 salariés), **polonais** (67 240 salariés), **allemands** (63 567 salariés), **roumains** (52 045 salariés), **belges** (41 137 salariés), **français** (41 093 salariés), **italiens** (40 763 salariés), **espagnols** (34 825 salariés), **britanniques** (21 913 salariés) et **bulgares** (20 116 salariés) qui sont le plus souvent détachés en France.

Ces dix nationalités concentrent à elles seules 78 % du flux de main d'œuvre détachée en France en 2018.

Ces écarts dans le classement des pays des entreprises et des salariés détachés sont liés au fait qu'une entreprise peut détacher des salariés ressortissants d'un autre pays.

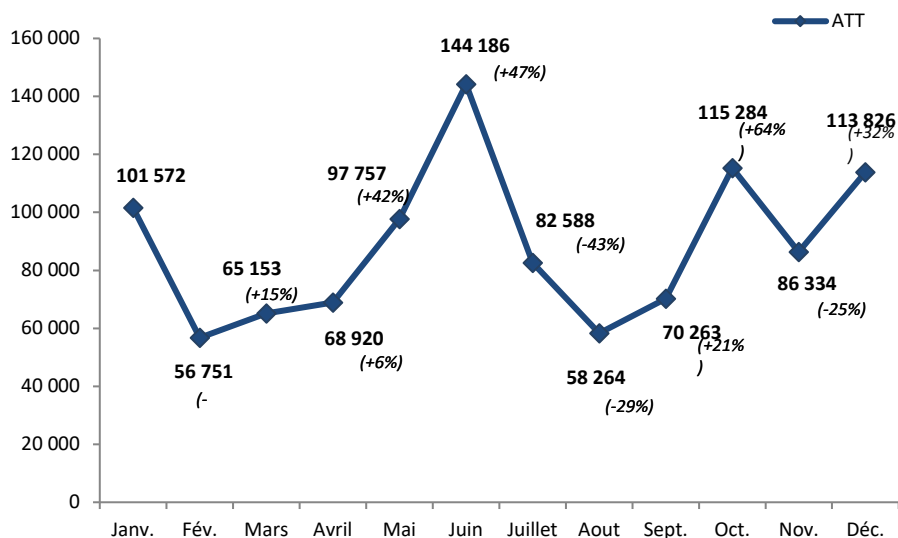
➔ Les attestations transport

Le détachement de salariés roulant ou navigant dans le secteur du **transport routier ou fluvial** fait l'objet de **formalités spécifiques**, intégrées dans SIPSI depuis le 1^{er} janvier 2017. La déclaration de détachement de droit commun est remplacée par une attestation valable pour un salarié donné, d'une durée maximale de 6 mois, et ce quel que soit le nombre de détachements en France. **Les lieux et périodes de prestation ne doivent pas être indiqués et ne sont donc pas connus.** Compte tenu de ces aménagements, les entreprises de transport routier en particulier ont pris l'habitude de délivrer de manière systématique des attestations à l'ensemble de leurs chauffeurs, par anticipation d'une prestation en France. Cela explique le caractère massif et cyclique des attestations transmises mais l'interprétation doit prendre en compte le fait que **la délivrance des attestations reflète davantage le renouvellement périodique de formalités que la réalité effective des détachements dans le secteur du transport**

En 2018, **1 060 898 attestations de transport**¹² ont été effectuées en France par des entreprises étrangères.

Par rapport à 2017, les attestations de transport ont progressé de 20 %.

¹² Les déclarations spécifiques pour le secteur du transport (attestations de détachement) ont été instaurées en 2016 et rendues obligatoires dans SIPSI au 1^{er} janvier 2017.

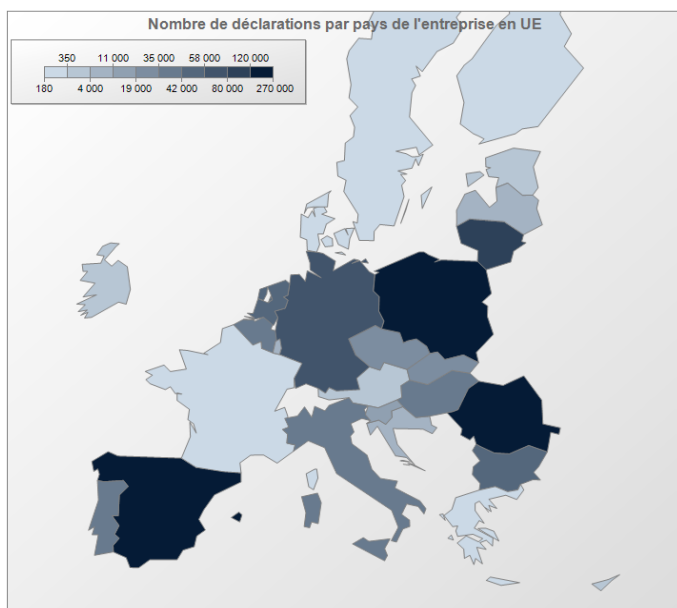


	2017	2018	Evol.
ATT:	881 373	1 060 898	+20%

➤ **Près de 80 % des attestations transport sont effectués par neuf pays européens**

Dans le secteur du transport, c'est **la Pologne** qui arrive en tête (260 484 attestations), suivie de **l'Espagne** (126 394 attestations), de **la Roumanie** (123 440 attestations), de **la Lituanie** (99 858 attestations), de **l'Allemagne** (61 260 attestations), des **Pays-Bas** (54 961 déclarations), de **la Bulgarie** (43 099 attestations), de **la Hongrie** (41 922 attestations) et du **Portugal** (40 131 attestations).

A eux seuls, ces neuf pays concentrent 80 % des attestations de transport faites en France en 2018.



➤ **Les salariés détachés sont principalement des ressortissants de l'Union européenne**

Dans le secteur du transport, ce sont les **ressortissants polonais** (182 850 salariés), **roumains** (181 246 salariés), **ukrainiens** (124 780 salariés), **espagnols** (68 357 salariés), **bulgares** (58 377 salariés), **néerlandais** (50 858 salariés), **biélorusses** (50 751 salariés), **allemands** (43 877 salariés), **hongrois** (41 664 salariés) et **portugais** (41 139 salariés).

Ces dix nationalités concentrent à elles seules 80 % du flux de main d'œuvre détachée en France En 2018.

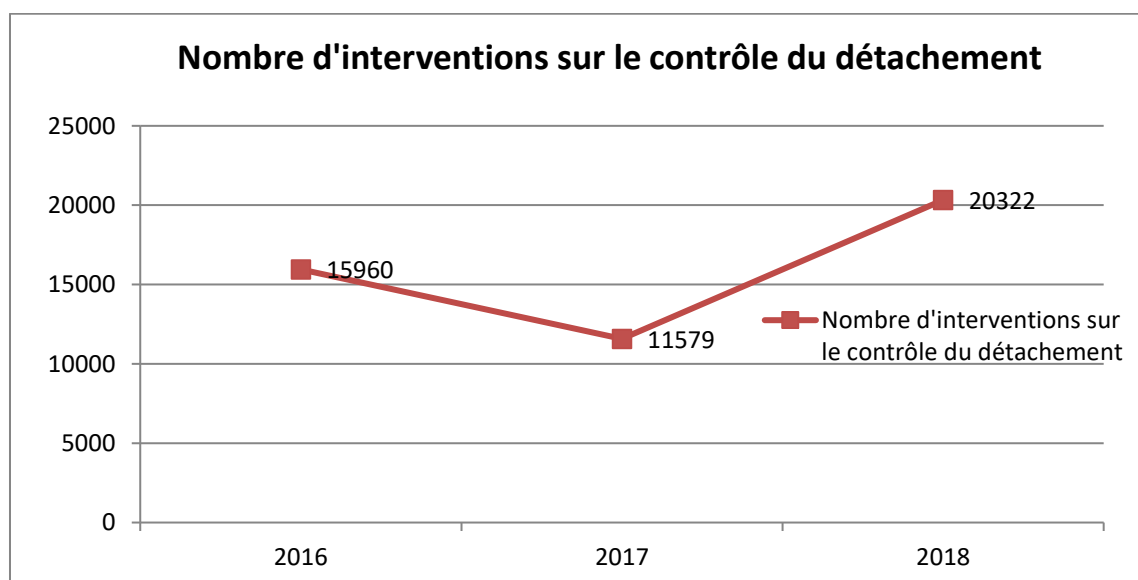
Ces écarts dans le classement des pays des entreprises et des salariés détachés sont liés au fait qu'une entreprise peut détacher des salariés ressortissants d'un autre pays.

Annexe 2 : Les contrôles et sanctions de la fraude à la PSI en 2018

→ Les interventions de l'inspection du travail

Des interventions à nouveau en progression...

Après une baisse relative en 2017, la mobilisation de l'inspection du travail sur le contrôle des fraudes au détachement est à nouveau orientée en forte progression. 20 322 interventions soit près de 1700 en moyenne par mois ont été réalisées sur cette thématique en 2018.




Le nombre d'interventions sur le terrain ne reflète que très partiellement l'étendue du travail réalisé par les services du ministère du travail. Chaque intervention est en effet suivie de vérifications longues et difficiles : il s'agit d'obtenir des entreprises des documents rarement tenus à disposition sur place (décompte du temps de travail, bulletins de paie, documents contractuels et comptables...), de les analyser et de les comparer aux constats effectués, de recouper les informations venant d'autres régions et d'autres services sur des prestataires très mobiles. Les enquêtes sur les montages les plus complexes peuvent ainsi mobiliser pendant plusieurs mois des dizaines d'agents de l'inspection du travail : des unités de contrôle en département en passant par les unités régionales d'appui et de contrôle spécialisées sur le travail illégal (URACTI), jusqu'au groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) et la saisine éventuelle du bureau de liaison pour les échanges avec les homologues européens.

... Couvrant les fraudes les plus fréquentes et les plus graves

La finalité de cette action de grande ampleur est claire : il s'agit de faire cesser des fraudes qui constituent une concurrence sociale déloyale, mettant en péril des entreprises, des emplois et *in fine* notre modèle social. Plus précisément, elle poursuit deux grands objectifs opérationnels :

- d'une part, vérifier, en lien avec les autres services chargés de la lutte contre le travail illégal (gendarmerie/police, services des impôts, organismes de sécurité sociale) que l'entreprise ne se prévaut pas de manière abusive du régime du détachement alors que la réalité de son activité en France devrait la conduire à s'y établir socialement et fiscalement ;
- d'autre part, s'assurer que les droits des salariés détachés au regard de la réglementation européenne et française (salaires minima, durée du travail, santé et sécurité au travail, conditions d'hébergement...) sont effectivement respectés.



Le système d'inspection du travail s'est saisi rapidement des nouveaux leviers offerts par le législateur pour sanctionner les fraudes au détachement : la loi du 10 juillet 2014 relative à la lutte contre la concurrence sociale déloyale dite " Savary" et son décret d'application du 30 mars 2015, renforcée par les mesures introduites par la loi du 6 août 2015.

→ Des sanctions effectivement mises en œuvre

Les amendes administratives

Le recours aux amendes administratives demeure à un niveau très élevé. Les premières amendes administratives ont été introduites par la loi du 10 juillet 2014 et sanctionnent le non-respect des formalités déclaratives liées au détachement de travailleurs en France : envoi d'une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail et désignation d'un représentant en France.

Auparavant, l'absence d'envoi d'une déclaration de détachement était sanctionnée d'une simple contravention de 4^{ème} classe, prononcée par un tribunal, sur la base d'un procès-verbal établi par l'inspection du travail. Cette sanction demeurait hypothétique au regard de l'encombrement des tribunaux et s'agissant de prestataires établis à l'étranger. De nombreux prestataires pouvaient par conséquent continuer à s'abstenir en toute impunité de leur obligation de déclaration, rendant plus difficile encore le contrôle du détachement par l'inspection du travail, compte tenu du caractère extrêmement court de la durée moyenne de chaque intervention et de la mobilité des prestataires.

En 2018, 840 amendes ont été prononcées pour non-respect des formalités déclaratives du détachement. Le montant des amendes mises en recouvrement pour ce motif s'élève à 4,44 millions d'euros pour l'année 2018.

D'autres amendes peuvent être prononcées pour non-respect des droits des salariés (salaire minimum, durée du travail...). Les sanctions sont les mêmes pour une entreprise étrangère que pour une entreprise française. En pratique, toutefois, vis-à-vis des employeurs détachant en France, les services privilégient d'autres moyens d'action comme la suspension de la prestation qui permet souvent une régularisation plus rapide pour les salariés ou le procès-verbal pour les fraudes les plus graves.

En 2018, 32 amendes ont été prononcées pour non-respect du noyau dur du droit du travail français applicable aux entreprises étrangères.

Les décisions de suspension de la prestation


A côté de la sanction financière, il existe aussi la possibilité pour les manquements les plus graves d'arrêter purement et simplement l'activité menée en infraction aux règles du détachement.

La mesure de suspension de la prestation de service internationale décidée par le DIRECCTE, introduite par la loi du 6 août 2015 et rendue applicable par le décret n° 2015-1579 du 3 décembre 2015, complète l'arsenal des sanctions possibles contre les prestataires, pour des manquements graves à leurs obligations du noyau dur.

Au total, 18 procédures de suspension ont été initiées et 12 suspensions ont été effectivement prononcées par les DIRECCTE en 2018. Toutes les procédures ne sont pas menées à terme soit parce que l'employeur régularise la situation soit parce que le détachement a pris fin (rupture du contrat à l'initiative du donneur d'ordre par exemple).

A côté de cette montée en puissance de sanctions administratives nouvelles ou renouvelées, l'action pénale se poursuit également. La montée en puissance de l'amende administrative vient donc globalement compléter et non se substituer à l'action pénale des services.

En 2018, 15 procès-verbaux ont été transmis aux parquets pour des infractions en relation avec une fraude au détachement (infractions aux règles du noyau dur ou travail illégal).



Quoique plus longue dans sa mise en œuvre et incertaine dans ses résultats, la sévérité de la justice pénale reste irremplaçable en particulier pour démanteler les montages frauduleux les plus graves ou les plus complexes. Les manquements sanctionnés ne sont en effet pas les mêmes, et la sanction pénale est potentiellement plus efficace pour lutter contre les montages frauduleux d'envergure surtout si elle est associée à des peines ou mesures complémentaires (redressement en matière de cotisations sociales au profit de la sécurité sociale).

Annexe 3 : La jurisprudence de la CJUE sur le retrait des formulaires A1

Le principe d'unicité de la législation de sécurité sociale applicable aux travailleurs employés par des entreprises établies dans l'UE et se déplaçant au sein de l'espace économique européen entraîne l'affiliation à un régime unique de sécurité sociale.

La délivrance du formulaire A1- qui atteste l'affiliation à un régime de sécurité sociale distinct de celui du pays de travail- crée une **présomption de régularité de l'affiliation** du travailleur concerné qui s'impose, en principe, à l'institution compétente de l'Etat membre dans lequel ce travailleur effectue un travail.

La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne sur l'interprétation des textes européens relatifs à la coordination des régimes de sécurité sociale aux travailleurs détachés affirme de manière constante depuis les années 1990 (sous l'égide de l'ancien règlement de coordination de 1971 ou des nouveaux règlements de coordination de 2004 et 2009), qu'en vertu du principe d'unicité de la législation de sécurité sociale applicable aux travailleurs se déplaçant au sein de l'espace économique européen et de l'obligation de coopération loyale, **le certificat A1 s'impose à l'Etat membre dans lequel le travailleur effectue temporairement son activité**. Par conséquent, dès lors que le certificat n'est pas retiré ou déclaré invalide par l'institution de l'Etat d'origine, **l'institution de l'Etat d'accueil ne peut soumettre le travailleur à son propre régime de sécurité sociale durant la période de son détachement**.

Il est de jurisprudence constante de la Cour de Justice, et notamment l'arrêt du 26 janvier 2006, **Rijksdienst voor Sociale Zekerheid c/ Herbosch Kiere NV**, que la décision de l'institution émettrice du formulaire A1 demeure et est opposable jusqu'à sa possible remise en question et retrait par cette même institution :

« Aussi longtemps qu'il n'est pas retiré ou déclaré invalide par les autorités de l'État membre l'ayant délivré, le certificat E 101 [ex A1], [...] lie l'institution compétente et les juridictions de l'État membre dans lequel sont détachés les travailleurs. Par conséquent, une juridiction de l'État membre d'accueil desdits travailleurs n'est pas habilitée à vérifier la validité d'un certificat E 101 en ce qui concerne l'attestation des éléments sur la base desquels un tel certificat a été délivré, notamment l'existence d'un lien organique, [...] entre l'entreprise établie dans un État membre et les travailleurs qu'elle a détachés sur le territoire d'un autre État membre, pendant la durée du détachement de ces derniers. »

L'arrêt **A-Rosa Flussschiff GmbH** du 27 avril 2017 va encore plus loin avec des conséquences pour les procédures de l'inspection du travail et de l'inspection du recouvrement des cotisations sociales françaises. Le juge européen rappelant les principes généraux de l'unicité de législation et opposabilité des formulaires A1/E101 émis par une institution émettrice, ne reconnaît pas aux juridictions de l'Etat du lieu de travail des salariés détachés la faculté de vérifier la conformité des formulaires E101/A1 émis par une institution d'un autre Etat ou d'écarter ces formulaires. Toute institution d'un Etat membre d'accueil doit respecter la présomption de validité de l'affiliation à la sécurité sociale de l'autre Etat attachée à ces formulaires, ce qui rend inopérantes les procédures civiles de recouvrement des cotisations à la suite d'un redressement de cotisations. De même, les organismes de sécurité sociale ne peuvent se constituer partie civile à une instance pénale et réclamer des dommages et intérêts tant que le formulaire n'est pas retiré par l'institution émettrice.

En cas de divergence d'appréciation entre les institutions de sécurité sociale compétentes des deux Etats, il appartient aux autorités nationales compétentes (Direction de la Sécurité Sociale en France) de recourir à la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (CACSSS, remplaçant la commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants instituée par le règlement n°1408/71), après avoir échangé formellement avec l'institution émettrice du formulaire, au regard des règlements de coordination et de la méthodologie de dialogue instituée par la Décision A1 du 12 juin 2009 en cas de désaccord entre les autorités compétentes de différents Etats membres quant à la législation applicable à un travailleur.

Par voie de conséquence, les juridictions de l'Etat membre d'accueil (tant judiciaires qu'administratives) sont liées par l'effet contraignant tant que la voie du dialogue entre les institutions compétentes des États membres concernés puis le recours à la commission administrative (CACSSS) n'ont pas été mis en œuvre.

Cependant, dans le cadre de ***l'arrêt Omer ALTUN du 6 février 2018***, il a été admis que, si l'institution émettrice du certificat A1, invitée à retirer le formulaire sur la base d'éléments de preuve de son obtention frauduleuse soumis à son appréciation, s'abstient de procéder à un réexamen dans un délai raisonnable, les éléments de fraude peuvent être invoqués dans le cadre d'une procédure judiciaire aux fins d'obtenir du juge de l'État membre d'accueil qu'il écarte les certificats, renvoyant ainsi la pleine compétence des institutions de l'Etat membre d'accueil¹³.

La Cour n'a pas fait évoluer sa jurisprudence sur l'effet obligatoire dans l'arrêt ***Alpenrind GmbH du 06 septembre 2018***. Elle se tient à l'interprétation donnée par l'arrêt Altun e.a. en admettant uniquement une **limitation judiciaire à l'opposabilité des certificats de détachement en cas d'abus et de fraude**. Cependant, elle souligne que cette dérogation à la règle générale qui s'applique afin de déterminer la législation dont relèvent des personnes qui exercent une activité salariée ou non salariée dans un État membre, **doit être interprétée de manière stricte**.

Encore très récemment, la Cour de Justice s'est illustrée dans son effort d'interprétation de la correcte procédure à engager par un Etat membre d'accueil, en cas de fraude. Dans cet arrêt (recours en manquement ***Commission contre Belgique*** du 11 juillet 2018), la Cour constate que la réglementation belge ne satisfait pas aux conditions définies par les règlements européens et la jurisprudence. La Cour relève que, d'une part, la Belgique ne prévoit dans sa réglementation et sa pratique, aucune obligation d'entamer la procédure de dialogue et de conciliation avec l'institution émettrice et que, d'autre part, elle ne réserve pas au seul juge national le pouvoir de constater l'existence d'une fraude et d'écarter, pour ce motif, les certificats A1. La réglementation belge prévoit en effet que, en dehors de toute procédure judiciaire, les autorités administratives belges peuvent décider de soumettre les travailleurs détachés à la sécurité sociale belge. La Cour a par conséquent accueilli le recours en manquement de la Commission et conclu que la loi belge autorisant les autorités administratives belges à invalider unilatéralement un certificat A1 délivré par les autorités d'un autre État membre **n'était pas conforme au droit de l'Union (et notamment au principe de coopération loyale), et ce même si le certificat a été délivré de manière frauduleuse**.

¹³ L'institution belge avait saisi son homologue bulgare d'une demande de réexamen et de retrait des certificats à la lumière d'éléments recueillis dans le cadre d'une enquête judiciaire qui amènent à la conclusion que les certificats avaient été obtenus ou invoqués frauduleusement et que, d'autre part, l'institution bulgare s'était abstenue de prendre en considération ces éléments, le juge national et lui seul est en mesure d'écarter ces certificats. Il lui appartient aussi de déterminer si les personnes soupçonnées d'avoir eu recours à des travailleurs détachés sous le couvert des certificats obtenus de manière frauduleuse sont susceptibles de voir leur responsabilité engagée sur la base du droit national applicable.

Focus : Coopération loyale, procédure de retrait et pouvoir d'engager les poursuites judiciaires

La caractérisation du travail dissimulé sur le fondement du défaut de déclaration aux organismes de recouvrement français implique désormais de combiner systématiquement les exigences des règlements européens de coordination des systèmes de sécurité sociale et des dispositions de droit interne sur l'infraction de travail dissimulé, pour l'engagement de poursuites pénales et la sécurisation des procédures administratives :

- la démonstration que les travailleurs concernés, d'après les conditions d'exercice de leur activité et en application des règles de conflit posées par le titre II des règlements (CE) n°883/2004 et n°987/2009, doivent relever de la législation française de sécurité sociale (élément objectif) ;
- La démonstration de l'intention de l'employeur de contourner l'application de la législation française de sécurité sociale (élément intentionnel).

L'existence d'une fraude à l'établissement caractérisée par une activité habituelle stable et continue et la démonstration de la nécessité d'une immatriculation en France sont insuffisantes en soi en soi pour caractériser le travail dissimulé pour défaut de déclaration sociale. Elles peuvent être en revanche suffisantes pour caractériser l'élément matériel du travail dissimulé par dissimulation d'activité pour défaut d'immatriculation au registre du commerce ou au répertoire des métiers.

Il est par ailleurs possible de poursuivre l'infraction de travail dissimulé pour défaut de déclaration sociale en France, dès lors que les éléments constitutifs de l'infraction tels que décrits ci-dessus sont réunis et que l'organisme émetteur a refusé de produire les certificats A1 ou a procédé à leur retrait. En dehors de ces hypothèses, le CLEISS est l'organisme compétent pour recevoir le signalement d'agissements frauduleux, afin que ce dernier puisse engager la procédure de coopération avec l'URSSAF concernée et les organismes de sécurité sociale du pays d'envoi. Cette procédure permet en outre de doter l'institution émettrice d'éléments matériels destinés à refuser la délivrance ultérieure de certificats A1 envers une entreprise fraudeuse.

Actuellement, la délivrance de ces formulaires est au centre de nombreux litiges devant les juridictions nationales qui donnent lieu à des renvois préjudiciels devant la Cour de Justice de l'Union Européenne. C'est le cas de deux questions préjudicielles posées par les juges français. Dans la **QP Vueling Airlines SA**, la CJUE avait décidé de joindre deux affaires françaises concernant la société *Vueling*, l'affaire C-370/17 posée par le tribunal de grande instance de Bobigny et l'affaire C-37/18 posée par la chambre sociale de la Cour de cassation. Dans le contexte de l'arrêt *Altun* précité, les présentes affaires **invitent de nouveau la Cour de justice à nuancer sa jurisprudence en présence de situations de fraude ou d'abus de droit** et cherchent à obtenir des précisions quant aux **possibilités de personnes victimes d'une affiliation frauduleuse au régime de sécurité sociale de l'Etat d'envoi, à obtenir une condamnation civile** de l'employeur en réparation du préjudice subi malgré l'éventuel maintien de cette affiliation. Les conclusions de l'avocat général sont attendues courant 2019.

Très récemment, en janvier 2019, la Chambre criminelle de la Cour de cassation a décidé de renvoyer à la **CJUE une question préjudicielle avant de statuer sur les pourvois formés par les sociétés Bouygues Travaux Publics, Elco Construct Bucarest et Welbond Armatures**. Ces trois sociétés sont intervenues sur le chantier de construction d'un réacteur nucléaire à Flamanville durant la période 2008/2012 et ont été condamnées le 20 mars 2017 par la Cour d'appel de Rouen, pour les infractions de prêt illicite de main-d'œuvre, travail dissimulé, marchandage et recours sciemment à du travail dissimulé. Au soutien de leur pourvoi, ces trois sociétés font valoir que la Cour d'appel a méconnu les effets attachés aux certificats E101 (ex A1), dont leur opposabilité et leur validité incontestable, **amenant la Cour de cassation à réinvestir une demande d'interprétation de la norme européenne**.

Annexe 4 : La verbalisation du travail illégal en 2017

En 2017, 5 913 procès-verbaux de travail illégal ont été enregistrés par les secrétaires des CODAF, soit une diminution de 14 % par rapport à 2016 (contre + 1 % entre 2015 et 2016, - 12 % entre 2014 et 2015). Près d'un tiers des procédures pénales résultent d'opérations conjointes interservices en 2017 comme en 2016, soit respectivement 1 782 et 2 050 procédures. Cette baisse est à rapporter à la durée moyenne des procédures, sensiblement croissante et au nombre de salariés concernés par procédure également en hausse.

Hormis pour l'inspection du travail qui établit 26 % des procédures, les trois autres corps de contrôle les plus répressifs ont des parts voisines, avec 24 % pour les Urssaf, 23 % pour la gendarmerie et 22 % pour la police.

Les caractéristiques des procédures sont assez stables depuis 2013 : près des deux tiers des procédures sont réalisées à l'initiative des agents de contrôle (62 % en 2017 et 2016, 65 % en 2015). La part des opérations initiées en comité de lutte anti-fraude (CODAF) s'élève à 20 % en 2017 (18 % en 2016). La durée moyenne de constitution d'un PV est d'environ 6 mois en 2017 (5 mois en 2016). En 2017, 35 % des procédures sont constituées dans les 2 mois suivant la date du constat, dont 12 % en moins de 10 jours et un tiers des procès-verbaux ont une durée d'instruction comprise entre 2 et 6 mois. 32 % des procès-verbaux ont une durée d'instruction de plus de 6 mois (28 % en 2016). Cette durée est très probablement un marqueur de la complexité croissante des fraudes auxquelles sont confrontés les agents de contrôle.

Le nombre d'établissements concernés, majoritairement des TPE, est, quant à lui, toujours un peu supérieur au nombre de procédures : 6 172. Près de huit établissements sur dix sont enregistrés au registre du commerce sous des statuts juridiques variables. 3 % des établissements sont mentionnés comme implantés à l'étranger. Enfin, un peu plus de six établissements sur dix appartiennent aux secteurs du BTP, du commerce ou des HCR.

En 2017, 11 260 infractions ont fait l'objet d'une procédure pénale. Avec près de deux infractions en moyenne par procédure, ce taux est stable sur les dernières années (1,90 en 2017 et 2016, 1,81 en 2015, 2,01 en 2014). La part des infractions liée au travail dissimulé en 2017 représente 78 % du total des infractions (79 % en 2016). La deuxième infraction la plus relevée est celle d'emploi d'étrangers sans titre de travail dont le poids est de 13 % en 2017 (11 % en 2016). Viennent ensuite, le marchandage et le prêt illicite de main d'œuvre avec 2 % des constats effectués (2,5 % en 2016), et les autres infractions comme les infractions contraventionnelles ou délits connexes associés régulièrement au travail illégal (7,5 % en 2017 et 2016).

Près de 7 000 auteurs et co-auteurs présumés sont recensés en 2017, soit 1,18 auteurs en moyenne par procédure. Près de 100 nationalités sont recensées en 2017.

Plus de 27 200 travailleurs sont concernés par les infractions de travail illégal en 2017 ayant donné lieu à verbalisation. Le nombre moyen de salariés par procès-verbaux est de 4,61 salariés par procédure (4,11 en 2016). Près de 100 nationalités sont présentes dans l'ensemble des procédures. Sur l'ensemble des infractions constatées, 37 % concernent des ressortissants de l'Union Européenne en 2017 (47 % en 2016).

Annexe 5 : Les contrôles dans les secteurs prioritaires en 2017

En 2017, 70 008 entreprises relevant des secteurs prioritaires identifiés par le PNLTI ont été contrôlés (hors contrôles effectués par les services de police et de gendarmerie). Le secteur du bâtiment et travaux publics (BTP) concentre 46 % des contrôles, les hôtels-cafés-restaurants (HCR) 22 %, le secteur de l'agriculture 11 % et le secteur des services aux entreprises 10 %.

Près de 24 660 contrôles d'entreprises ont été effectués lors d'une opération conjointe à plusieurs administrations ou organismes, soit 35 %. En 2017, 38 % de ces contrôles conjoints sont faits dans le secteur du BTP, 26 % dans les HCR et 15 % dans le secteur de l'agriculture. Concernant ces opérations conjointes, les acteurs de la lutte contre le travail illégal soulignent la montée en compétence engendrée par ces coopérations, tant en termes de mode opératoire qu'en termes d'échanges de bonnes pratiques et de mise en œuvre d'opérations de sensibilisation et de prévention des acteurs économiques sur les risques liés au travail illégal.

L'enquête permet d'estimer à 2 179 le nombre d'entreprises étrangères contrôlées cette année. Ce volume était de 2 987 entreprises étrangères contrôlées en 2016 et de 1 711 en 2015. Ces entreprises représentent 3 % de l'ensemble des entreprises contrôlées en 2017 (4 % en 2016 et 2,5 % en 2015). Les contrôles effectués auprès des entreprises étrangères attestent de la vigilance des agents de contrôle en matière de contrôles des prestations de services internationales.

Avec près de 10 400 entreprises en infraction, soit près de 15 % de l'ensemble des entreprises contrôlées, le niveau des constats est en baisse par rapport aux années précédentes (17,9 % en 2016, 18,9 % en 2015, 17,6 % en 2014 et 18,8 % en 2013).

Ce taux global moyen correspond à une très forte prédominance du travail dissimulé dans les infractions et les organisations frauduleuses constatées avec 84 % des constats ; une part significative du travail dissimulé se rapporte à la non ou à la sous déclaration de salariés (78 %). Les constats d'infraction liés au prêt illicite de main-d'œuvre et au marchandage augmentent entre 2016 et 2017, passant de 7 % en 2016 à 10 % en 2017. L'infraction d'emploi d'étrangers sans titre est relativement stable depuis 2015 (4 % en 2017, 5 % en 2016 et 2015).

Le montant des redressements de cotisations sociales effectués dans les secteurs prioritaires s'élève à plus de 428 millions d'euros en 2017 alors qu'il était de 415 millions d'euros en 2016.

Annexe 6 : La réponse pénale au travail illégal en 2017



DIRECTION DES AFFAIRES CRIMINELLES ET DES GRACES

Pôle d'Evaluation des Politiques Pénales

Travail illégal Données chiffrées

Les infractions constitutives du travail illégal sont définies à l'article L.8211-1 du code du travail : « Sont constitutives de travail illégal, dans les conditions prévues par le présent livre, les infractions suivantes :

- 1° Travail dissimulé ;
- 2° Marchandage ;
- 3° Prêt illicite de main-d'œuvre ;
- 4° Emploi d'étranger non autorisé à travailler ;
- 5° Cumuls irréguliers d'emplois ;
- 6° Fraude ou fausse déclaration prévue aux articles L. 5124-1 et L. 5429-1 ».

1. La structure de la réponse pénale en matière de travail illégal (source : SID-Cassiopée)

Le taux et la structure de la réponse pénale peuvent être estimés à l'enregistrement au parquet à partir de la nomenclature des natures affaires utilisées par les greffes et le bureau d'ordre (NATAFF), grâce aux données issues de l'infocentre SID. L'étude du travail illégal concerne les infractions regroupées dans trois NATAFF « Travail dissimulé », « Infraction sur l'emploi d'étranger » et « Marchandage, prêt et placement de main d'œuvre, embauche ».

De 2012 à 2014, plus de 12 000 affaires de travail illégal étaient orientées par les parquets chaque année. Ce chiffre est en baisse depuis 2015 avec environ 11 700 affaires orientées en 2015, 11 800 en 2016 et 10 200 en 2017.

Le nombre d'affaires poursuivables baisse également depuis 2015 : de plus de 9 000 affaires en 2014, il est passé à 7 000 en 2017.

Le taux de classement sans suite pour inopportunité des poursuites, qui était stable sur la période 2012-2014 (aux alentours de 6% des affaires poursuivables), augmente depuis 2015 pour atteindre 8,4% des affaires poursuivables en 2017. Le motif le plus fréquent de classement sans suite reste les « recherches infructueuses » qui représentent plus de la moitié (55%) des classements sans suite pour inopportunité des poursuites en 2017.

La tendance générale à la baisse du volume des affaires orientées et des affaires poursuivables se répercute sur la réponse pénale avec près de 6 400 affaires ayant reçu une réponse pénale en 2017, contre 8 500 en 2014. Le taux de réponse pénale, supérieur à 93% de 2012 à 2014, baisse depuis 2015. Il est ainsi de 91,6% en 2017, ce qui est toutefois supérieur de 7 points au taux de réponse pénale national qui est de 84,6% (tous contentieux hors route).

Le taux de procédures alternatives, qui était en hausse depuis 2012, baisse en 2017 à 62,7%. Les compositions pénales représentent 31,5% des alternatives aux poursuites en 2017 (1 260 affaires) et les rappels à la loi, qui ont connu une forte hausse en 2016, représentent près de 43,1% des alternatives en 2017 (1 721 affaires).

Le taux de poursuites, qui était en baisse depuis 2012, remonte à 37,3% en 2017. Sur la période, les COPJ restent le mode de poursuite privilégié par les parquets ; en 2017 il est utilisé dans près de la moitié des affaires poursuivies (1 161 affaires).

Structure de la réponse pénale et orientation pénale pour les infractions de travail illégal

Nataff H12-13-14 : Travail illégal	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Affaires orientées	12 853	12 094	12 394	11 679	11 816	10 218
Affaires non poursuivables	3 728	3 273	3 344	3 654	3 794	3 257
dt absence d'infraction	1 047	886	882	906	1 014	828
dt infraction insuffisamment caractérisée	2 140	1 938	1 977	2 089	2 094	1 915
dt autres (extinction de l'action publique, défaut d'éluclidation,	541	449	485	659	686	514
Affaires poursuivables	9 125	8 821	9 050	8 025	8 022	6 961
Classement sans suite inopportunité	628	541	583	579	627	586
dt recherches infructueuses	311	258	320	340	347	322
dt régularisation d'office	145	120	104	117	117	84
dt préjudice ou trouble peu important causé par l'infraction	126	119	115	84	127	139
dt autres	46	44	44	38	36	41
Réponse pénale	8 497	8 280	8 467	7 446	7 395	6 375
Taux de réponse pénale	93,1 %	93,9 %	93,6 %	92,8 %	92,2 %	91,6 %
Procédures alternatives	4 937	5 129	5 349	4 723	4 891	3 994
Taux de procédures alternatives	58,1 %	61,9 %	63,2 %	63,4 %	66,1 %	62,7 %
dt composition pénale	1 639	1 705	1 621	1 550	1 441	1 260
dt régularisation sur demande du parquet	523	559	509	578	431	384
dt rappel à la loi / avertissement	1 981	1 943	2 285	1 868	2 267	1 721
dt autres poursuites ou sanctions de nature non pénale	746	896	898	648	677	595
dt autres	48	26	36	79	75	34
Poursuites	3 560	3 151	3 118	2 723	2 504	2 381
Taux de poursuites	41,9 %	38,1 %	36,8 %	36,6 %	33,9 %	37,3 %
dt saisines du JI	50	46	62	48	25	21
dt poursuites correctionnelles	3 442	3 051	3 016	2 638	2 439	2 346
-CRPC	872	694	726	667	662	585
-Comparutions immédiates	26	30	28	17	12	5
-COPJ	1 391	1 367	1 314	1 164	1 157	1 161
-CPPV	40	44	36	22	24	13
-Citations directes	1 093	893	886	747	558	567
-Ordonnances pénales	20	23	26	21	26	15
dt poursuites mineurs	2	1		1	2	1
dt poursuites devant le TP	66	53	40	36	38	13

Source : SID-Cassiopée – Traitement PEPP

➤ **Focus sur le travail dissimulé :**

Le travail dissimulé constitue la large majorité des infractions de la NATAFF « *Travail dissimulé* ». L'analyse de la structure de la réponse pénale ci-dessous est donc réalisée à partir de cette dernière.

Le nombre d'affaires de travail dissimulé orientées par les parquets en 2017 est de 9 690, ce qui représente une baisse de -13,4% par rapport à l'année précédente. Cette baisse se répercute sur les affaires non poursuivables avec -14,7% (3 100 affaires en 2017 contre 3 600 en 2016). L'infraction insuffisamment caractérisée est le principal motif de classement des affaires non poursuivables (1 805 en 2017), vient ensuite l'absence d'infraction (776 en 2017), les autres motifs représentant quant à eux 497 affaires en 2017. Parmi ces derniers, l'extinction de l'action publique et le défaut d'élucidation sont les plus fréquents.

Le nombre d'affaires poursuivables, qui était stable en 2015 et 2016 (environ 7 500 affaires), est également touché par la baisse des affaires orientées avec -12,8% en 2017, 6 600 affaires poursuivables étant ainsi dénombrées en 2017.

Le nombre de classements sans suite pour inopportunité des poursuites oscille entre 520 et 590 affaires chaque année sur la période 2012-2017. Plus de la moitié des affaires classées sans suite pour inopportunité des poursuites sont motivées par des recherches infructueuses.

En 2017, environ 6 000 affaires de travail dissimulé ont reçu une réponse pénale, soit 14% de moins qu'en 2016. Le taux de réponse pénale, qui était stable entre 2012 et 2014 (supérieur à 93%), baisse depuis 2015, pour atteindre 91,4% en 2017. Il reste néanmoins au-dessus de la moyenne nationale tous contentieux confondus (hors contentieux routier) qui est de 84,6% en 2017.

La baisse de la réponse pénale observée en 2017 se répercute davantage sur les procédures alternatives aux poursuites, même si celles-ci restent toujours majoritaires. Le taux d'alternatives aux poursuites passe ainsi de 65,7% en 2016 à 61,9% en 2017. Le rappel à loi est la procédure alternative la plus utilisée dans les affaires de travail dissimulé : en 2017, il représente 42,7% des affaires orientées vers une procédure alternative (1 598 affaires). La composition pénale est la deuxième alternative aux poursuites privilégiée par les parquets : chaque année près de trois affaires orientées vers une procédure alternative sur dix font l'objet d'une composition pénale (1 170 affaires en 2017).

Le nombre de poursuites pour travail dissimulé connaît en 2017 une diminution moins conséquente que celle des procédures alternatives, ce qui a pour effet une augmentation du taux de poursuites (de 34,3% en 2016 à 38,1% en 2017). Les convocations par officier de police judiciaire restent le principal mode de poursuites correctionnelles avec 1 124 affaires en 2017, ce qui représente près de la moitié des poursuites. Elles sont suivies des comparutions sur reconnaissance préalable de culpabilité (564 affaires en 2017) et des citations directes (550 affaires en 2017).

Structure de la réponse pénale et orientation pénale pour les infractions de travail dissimulé

Nataff H12 : Travail dissimulé	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Affaires orientées	11 986	11 379	11 727	10 971	11 193	9 690
Affaires non poursuivables	3 470	3 068	3 145	3 437	3 609	3 078
dt absence d'infraction	983	837	847	874	981	776
dt infraction insuffisamment caractérisée	1 992	1 804	1 839	1 945	1 969	1 805
dt autres (extinction de l'action publique, défaut)	495	427	459	618	659	497
Affaires poursuivables	8 516	8 311	8 582	7 534	7 584	6 612
Classement sans suite inopportunité	589	517	551	542	594	567
dt recherches infructueuses	287	248	301	317	328	314
dt régularisation d'office	139	113	101	113	112	83
dt préjudice ou trouble peu important causé par	123	112	106	76	119	130
dt autres	40	44	43	36	35	40
Réponse pénale	7 927	7 794	8 031	6 992	6 990	6 045
Taux de réponse pénale	93,1 %	93,8 %	93,6 %	92,8 %	92,2 %	91,4 %
Procédures alternatives	4 609	4 837	5 081	4 417	4 594	3 742
Taux de procédures alternatives	58,1 %	62,1 %	63,3 %	63,2 %	65,7 %	61,9 %
dt composition pénale	1 525	1 605	1 539	1 449	1 340	1 170
dt régularisation sur demande du parquet	501	537	490	547	417	376
dt rappel à la loi / avertissement	1 845	1 812	2 148	1 729	2 111	1 598
dt autres poursuites ou sanctions de nature non pénale	691	859	869	615	652	566
dt autres	47	24	35	77	74	32
Poursuites	3 318	2 957	2 950	2 575	2 396	2 303
Taux de poursuites	41,9 %	37,9 %	36,7 %	36,8 %	34,3 %	38,1 %
dt saisines du JI	45	43	60	45	24	21
dt poursuites correctionnelles	3 211	2 866	2 854	2 496	2 334	2 270
-CRPC	807	655	690	636	628	564
-Comparutions immédiates	26	28	28	16	11	5
-COPJ	1 283	1 278	1 237	1 098	1 113	1 124
-CPPV	38	43	34	18	22	13
-Citations directes	1 038	844	840	708	534	550
-Ordonnances pénales	19	18	25	20	26	14
dt poursuites mineurs	1	1		1	2	1
dt poursuites devant le TP	61	47	36	33	36	11

Source : SID-Cassiopée – Traitement PEPP

2. Les condamnations des personnes physiques en matière de travail illégal (source : Casier judiciaire national)

Le terme "condamnation" recouvre également, dans ce document, les compositions pénales inscrites au casier judiciaire. Les données statistiques issues du casier judiciaire national permettent de dénombrer les compositions pénales et les condamnations définitives apportées par la justice pénale aux affaires de travail illégal. Il convient de préciser que les années 2016 et 2017 comportent uniquement les condamnations contraventionnelles prononcées de manière connexe par les tribunaux correctionnels et non les condamnations prononcées par les tribunaux de police, en raison de retard d'enregistrement de ces condamnations au casier judiciaire national.

Sont présentées ici les condamnations « *infraction principale* » définies comme l'infraction la plus grave visée par la condamnation, lorsque celle-ci vise plusieurs incriminations¹⁴. Elles ne prennent donc pas en compte les condamnations pour lesquelles l'infraction concernée est connexe ou apparaît à un rang inférieur. Les peines prononcées sont également calculées à partir de ces « *infractions principales* ».

¹⁴ Soit en premier lieu les crimes, puis les délits, puis les contraventions ou, en cas de catégorie identique, celle dont la peine encourue est la plus élevée.

Depuis 2008, les condamnations pour travail illégal sont en baisse, passant de 6 935 condamnations en 2008 à 4 321 en 2017. Le volume des compositions pénales baisse également depuis 2012 mais leur part augmente, 21,3% des décisions inscrites au casier judiciaire national étaient des compositions pénales en 2008 contre 31,2% en 2017.

Condamnations en infraction principale pour travail illégal des années 2008 à 2017

Condamnations (infraction principale)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017*
Délit	6 765	6 829	6 188	5 809	6 100	5 519	4 978	4 766	4 548	4 286
Contravention 5 cl.	170	188	159	149	160	98	74	66	26	35
Ensemble	6 935	7 017	6 347	5 958	6 260	5 617	5 052	4 832	4 574	4 321
dont composition	1 479	1 668	1 663	1 685	1 804	1 797	1 552	1 634	1 466	1 350

*données provisoires

Source : Casier judiciaire national – Traitement PEPP

S'agissant des contraventions de 5^{ème} classe, le quantum moyen annuel ferme des amendes prononcées varie de 381€ à 485€ sur la période 2012-2017.

S'agissant des infractions délictuelles, les peines d'emprisonnement représentent 29,4% des peines prononcées en 2017, ce qui représente le taux de prononcé d'une peine privative de liberté le plus élevé depuis 2012. Sur la période, entre 4% et 5% des peines prononcées sont des peines d'emprisonnement ferme en tout ou partie. La baisse de volume des condamnations n'a ainsi pas d'impact sur le volume de peines d'emprisonnement ferme prononcées, qui varie entre 200 et 240 par an. Le quantum d'emprisonnement ferme varie entre 4,8 mois et 6,2 mois. Des peines d'amendes sont prononcées dans plus de 80% des cas, avec un quantum moyen d'amende ferme allant de 1 429€ en 2013 à 1 952€ en 2017. On recense enfin quelques mesures de substitution (7,7% des peines prononcées en matière de travail illégal en 2017) et dispenses de peine (1,1% en 2017).

Condamnations et peines prononcées pour des infractions délictuelles de travail illégal depuis 2012

Année	Condamnation (infraction principale)	Emprisonnement	Taux de prononcé d'une peine privative de liberté	Dont ferme (tout ou partie)	Dont sursis total	Quantum emprisonnement ferme (mois)	Ensemble des amendes	Dont amende ferme	Montant moyen de l'ensemble des amendes fermes	Mesures de substitution	Dispense de peine
2012	6 100	1 617	26,5 %	231	1 386	4,9	5 251	4 588	1 458 €	341	105
2013	5 519	1 359	24,6 %	230	1 129	4,8	4 847	4 212	1 429 €	324	72
2014	4 978	1 305	26,2 %	236	1 069	5,1	4 366	3 847	1 588 €	252	69
2015	4 766	1 139	23,9 %	198	941	5,6	4 063	3 587	1 572 €	322	73
2016	4 548	1 292	28,4 %	219	1 073	5,0	3 750	3 363	1 755 €	330	52
2017*	4 286	1 262	29,4 %	229	1 033	6,2	3 523	3 104	1 952 €	332	47

*données provisoires

Source : Casier judiciaire national – Traitement PEPP

➤ **Focus sur le travail dissimulé :**

En 2017, 3 295 condamnations délictuelles de travail dissimulé ont été prononcées. Parmi celles-ci une peine d'emprisonnement a été prononcée dans près de 30% des condamnations (983 condamnations). 5,6% des condamnations sont assorties d'un emprisonnement ferme en tout ou partie (186 condamnations) avec un quantum moyen d'emprisonnement ferme de 6,2 mois. Une peine d'amende a également été prononcée dans 2 635 condamnations, avec un montant moyen des amendes fermes de 2 008€. Enfin 253 mesures de substitutions et 39 dispenses de peine ont également été prononcées.

Condamnations et peines prononcées pour des infractions délictuelles de travail dissimulé depuis 2012

Année	Condamnation (infraction principale)	Emprisonnement	Taux de prononcé d'une peine privative de liberté	Dont ferme (tout ou partie)	Dont sursis total	Quantum emprisonnement ferme (mois)	Ensemble des amendes	Dont amende ferme	Montant moyen de l'ensemble des amendes fermes	Mesures de substitution	Dispense de peine
2012	4 620	1 260	27,3 %	187	1 073	4,7	3 804	3 333	1 458 €	277	89
2013	4 192	1 036	24,7 %	185	851	4,8	3 511	3 061	1 412 €	279	60
2014	3 838	999	26,0 %	194	805	5,1	3 240	2 865	1 597 €	213	63
2015	3 714	891	24,0 %	157	734	5,6	3 100	2 743	1 531 €	252	57
2016	3 474	996	28,7 %	166	830	5,1	2 805	2 527	1 769 €	265	43
2017*	3 295	983	29,8 %	186	797	6,2	2 635	2 329	2 008 €	253	39

*Données provisoires

Source : Casier judiciaire national – Traitement PEPP

3. Les condamnations des personnes morales en matière de travail illégal (source : Casier des personnes morales)

La principale particularité du casier des personnes morales tient au fait que le nombre de condamnations pour une année donnée change à chaque mise à jour de la base statistique, certaines condamnations y figurant tardivement. Les données issues de cette base sont donc à appréhender avec précaution, en particulier concernant les années les plus récentes. Les années 2016 et 2017 sont susceptibles d'être complétées lors d'exploitations ultérieures. Il est donc plus pertinent, afin d'étudier les tendances sur le long terme, de prendre pour année de référence 2015. Par ailleurs, en raison d'un retard d'enregistrement des condamnations prononcées par les tribunaux de police en 2017, les chiffres de l'année 2017 ne sont pas représentatifs pour les contraventions de 5^{ème} classe.

Condamnations de personnes morales en infraction principale pour travail illégal de 2008 à 2017

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Délit	605	527	538	487	534	509	444	363	364	162
Contraventions						3	6	1	4	0
Ensemble	605	527	538	487	534	512	450	364	368	162

Source : Casier des personnes morales – Traitement PEPP

En matière délictuelle, des peines d'amendes fermes sont prononcées dans plus de 75% des condamnations, leur quantum moyen varie de 4 290€ en 2012 à 7 587€ en 2017.

Condamnations de personnes morales et peines prononcées pour des infractions délictuelles de travail illégal depuis 2012

Année	Condamnation (infraction principale)	Amende	Dont amende ferme	Dont amende sursis total	Montant moyen amende	Dispense de peine
2012	534	535	431	104	4 290 €	0
2013	509	503	389	114	5 641 €	5
2014	444	422	344	78	5 840 €	12
2015	363	354	303	51	6 966 €	6
2016	364	353	270	83	5 654 €	6
2017	162	157	139	18	7 587 €	4

Source : Casier des personnes morales – Traitement PEPP

➤ **Focus sur le travail dissimulé :**

Dans les années les plus anciennes étudiées, le nombre de condamnations pour travail dissimulé varie entre 538 en 2008 et 484 en 2012. Depuis 2013, on observe une tendance à la baisse avec 211 condamnations prononcées en 2015 et 217 en 2016. Le montant moyen des amendes fermes prononcées varie chaque année entre 4 100€ et 8 600€ environ.

Condamnations et amendes prononcées pour des infractions délictuelles de travail dissimulé

Année	Condamnation (infraction principale)	Amende	Dont amende ferme	Dont amende sursis total	Montant moyen amende	Dispense de peine
2012	484	485	391	94	4098 €	0
2013	413	411	313	98	5419 €	2
2014	309	293	238	55	6118 €	9
2015	211	205	169	36	8581 €	4
2016	217	208	157	51	6127 €	5
2017	128	126	112	14	6346 €	2

Source : Casier des personnes morales – Traitement PEPP

Annexe 7 : La coordination des actions locales de lutte contre le travail illégal par les Codaf en 2017

→ Les CODAF : des objectifs diversifiés en matière de lutte contre la fraude aux finances publiques

Des opérations conjointes toujours très diversifiées

Conformément à leurs missions, les CODAF mettent en œuvre des opérations dans des domaines très variés hors travail illégal et dans le cadre du travail illégal.

- Hors travail illégal :

Ils conduisent des opérations concertées en matière de lutte contre la fraude sociale, fiscale et douanière. Chaque CODAF doit effectuer au moins six opérations concertées en la matière.

Plusieurs secteurs sont privilégiés, notamment :

- les fraudes en matière de TVA (fraude à la TVA sur la marge ou carrousel TVA) ;
- les « entreprises coquilles vides » ;
- les fraudes aux transports sanitaires ;
- les fraudes des professionnels de santé ;
- le commerce clandestin des métaux ;
- la revente illicite de tabac et les atteintes au monopole de revente des tabacs.

En 2017, 782 actions ont été conduites dans ces domaines. Par ailleurs, des actions conjointes ont parfois localement été organisées dans des secteurs autres que ceux prévus au plan, ce qui met en relief l'intérêt du CODAF comme outil local de lutte contre la fraude pour de nouveaux partenaires tels que l'AGS (s'agissant des problématiques de coquilles vides et de sociétés éphémères), les DDPP (s'agissant des problèmes d'hygiène et sécurité) mais aussi les préfetures (en matière de fraude documentaire).

a) Dans le cadre du travail illégal

Outre le travail dissimulé dans ses formes classiques, des actions concertées ont été mises en œuvre pour mieux cibler les fraudes complexes et à forts enjeux : contrôle des prestations de service internationales et du faux détachement, sous-traitance en cascade, recours frauduleux à des faux statuts (faux travailleurs indépendants, faux autoentrepreneurs, faux stagiaires...).

Les secteurs prioritaires en raison des montages frauduleux constatés sont les suivants :

- le BTP ;
- les transports : transport routier de marchandises, transport de voyageurs, transport aérien, transport fluvial ;
- le travail temporaire ;
- l'agriculture et la forêt ;
- le gardiennage et la sécurité ;
- les industries agroalimentaires des viandes ;
- les activités événementielles : foires, salons, spectacles.

En 2017, 6174 opérations conjointes ont eu lieu en matière de travail illégal portant sur 12387 entreprises. Les contrôles dans le BTP et les hôtels, commerces, restaurants sont restés majoritaires.

- Des échanges d'informations et de renseignements particulièrement intenses

Les CODAF ont pour seconde finalité de permettre entre partenaires déliés du secret professionnels la transmission régulière d'informations et de signalements afin de détecter les fraudes dans le domaine du travail illégal come hors travail illégal.

En 2017, ces échanges d'informations ont continué de progresser avec un total de 15 385 échanges d'informations (13343 en 2016) dont 6620 en matière de travail illégal (5885 en 2016).

- En matière de travail illégal :

Les secrétaires de CODAF, et en particulier l'agent en charge de la lutte contre le travail illégal, ont pour mission de centraliser les procès-verbaux de travail illégal dressés par l'ensemble des agents habilités. Cette centralisation permet l'alimentation de l'application « TADEES » (cf. fiche analyse de la verbalisation). Outre ce suivi statistique de la verbalisation, les secrétaires CODAF sont chargés de veiller à la transmission des procès-verbaux de travail illégal aux organismes de recouvrement (URSSAF, MSA), afin que ceux-ci puissent engager les actions de recouvrement.

Dans ce cadre, en 2017, 2075 procès-verbaux ont été transmis aux réseaux des URSSAF permettant ainsi de procéder à la notification de redressement de cotisations sociales pour un montant de près de 59 M€.

Outre le suivi de la verbalisation et la transmission aux organismes de protection sociale, cette centralisation par le CODAF permet d'informer le préfet sur les faits de travail illégal les plus graves et susceptibles de motiver une sanction administrative (fermeture temporaire d'établissement, exclusion des marchés publics, retrait des aides publiques...).

Dans ce cadre, les préfets ont notifié en 2017 368 fermetures administratives temporaires (soit 61 de plus qu'en 2016). En outre, 90 dossiers étaient en cours d'instruction au 31 décembre 2017. Ces données sont issues de la consolidation réalisée au plan national par la DNLF (cf. fiche bilan DNLF sanctions administratives).

Par ailleurs, suite à infraction au titre du travail dissimulé constatée par procès-verbal, les organismes de recouvrement (Urssaf, MSA) peuvent procéder à l'annulation ou réduction des exonérations des cotisations sociales, selon des modalités définies par le code de la sécurité sociale. Les secrétaires CODAF veillent à la transmission de ces procès-verbaux pour mise en œuvre notamment de cette sanction.

En 2017, 1900 décisions d'annulation ou réduction d'exonérations de cotisations sociales suite à verbalisation pour travail dissimulé ont été notifiées par le réseau des URSSAF correspondant à 27.4 M€. Pour le réseau MSA, 319 décisions d'annulation ou réduction d'exonération ont été notifiées pour un montant de 1.3 M€. Ces données sont issues d'une consolidation au plan national réalisée par l'ACOSS et la MSA.

Notons que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 a étendu le périmètre de cette sanction à trois nouvelles infractions : le marchandage, le prêt de main-d'œuvre illégal, l'emploi d'étranger non autorisé à travailler. A ce titre, les agents compétents à relever ces infractions sont autorisés à transmettre leurs procès-verbaux aux organismes de recouvrement (nouvel article L. 8271-6-4 du code du travail).

b) Hors travail illégal :

En application du protocole DNLF- DGPN- DGGN- CNAF du 8 février 2013, les OPJ sont invités à transmettre aux CAF les informations utiles relatives à des « délinquants d'habitude » au sein du CODAF. D'une manière générale, ces informations sont l'un des seuls moyens de détecter des fraudes aux ressources, à l'isolement ou à l'identité concernant les délinquants spécialisés dans l'économie souterraine dont les ressources occultes ne figurent pas dans les fichiers.

L'année 2017 met encore une fois en évidence une augmentation sensible du nombre de signalements et surtout du montant des indus frauduleux détectés (+ 54,9 %).

	2017	2016	Evolution
Nombre de signalements des OPJ aux CAF	3136	3144	-0.25%
Montant des indus frauduleux	7.8 M €	6,5 M €	+20%

D'autres échanges d'informations se font au travers des CODAF entre organismes de protection sociale (notamment entre CAF et Pôle emploi) mais aussi à destination des services de la DGFIP en vue de redressements. Il peut aussi s'agir d'échanges avec les référents « fraudes documentaires » des préfectures afin de permettre de détecter des fraudes aux finances publiques commises par des individus utilisant des identités fictives, usurpées, contrefaites ou obtenues indument. Ces signalements permettent ainsi de détecter de nombreuses fraudes à la résidence lorsque les allocataires omettent de déclarer des séjours prolongés à l'étranger ou des retours définitifs dans leur pays d'origine tout en continuant à percevoir des allocations ou à bénéficier de droits sous condition de résidence en France (branches famille, maladie, vieillesse ou allocations chômage impactées).

→ Les CODAF : des résultats chiffrés démontrant leur dynamisme

a) Des réunions et remontées toujours plus importantes

La mobilisation des CODAF se mesure notamment par le nombre de réunions. Ainsi, en 2017, on dénombre 452 réunions de travail au sein des CODAF dont :

- 109 Codaf pléniers présidés par les préfets et les procureurs de la République ;
- 426 Codaf restreints présidés par les procureurs de la République.

Pas moins de 4 945 fiches action ont été transmises (4810 en 2016).

b) Des montants redressés significatifs

Le montant des fraudes détectées au sein des CODAF mettent en évidence l'efficacité des opérations partenariales et des échanges de renseignements émanant des CODAF. 274.92 M € ont en effet été redressés en 2017 par le biais d'actions CODAF.

Total des redressements	
Nature des redressements	Montant en M€
Exploitation de PV travail dissimulé des partenaires (droits et pénalités)	59.8 (ACOSS) + 0.71 (MSA forte baisse)
Opérations travail illégal	47.9 (ACOSS) + 4.25 (MSA)
DGFIP - Droits	89,96 en 2017
DGFIP - Sanctions	64.5 en 2017
Signalements PN-GN aux CAF	7, 8 en 2017
Total :	274.92 en 2017

Source : partenaires

Annexe 8 : Les sanctions administratives pour travail illégal en 2017 et en 2018

RESUME DU DISPOSITIF

En complément des sanctions d'ordre pénal ou d'ordre civil en cas de travail illégal, le code du travail prévoit des sanctions administratives à l'égard des personnes physiques ou morales ayant commis une infraction de travail illégal. Quatre sanctions peuvent être prononcées, selon des modalités spécifiques :

- Lorsque **le préfet de département**, et à Paris, le préfet de police, a connaissance d'un procès-verbal relevant une infraction prévue aux 1° à 4° de [l'article L. 8211-1](#) ou d'un rapport établi par l'un des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 constatant un manquement prévu aux mêmes 1° à 4°, il peut, si la proportion de salariés concernés le justifie, eu égard à la répétition ou à la gravité des faits constatés, ordonner par décision motivée **la fermeture temporaire de l'établissement** ayant servi à commettre l'infraction, pour une durée ne pouvant excéder trois mois. L'autorité préfectorale en avise sans délai le procureur de la République.

La mesure de fermeture temporaire est levée de plein droit en cas de décision de relaxe ou de non-lieu. Lorsque la décision est prise **avant un jugement pénal**, la durée de la fermeture s'impute sur la durée de la peine complémentaire de fermeture mentionnée au 4° de l'article 131-39 du code pénal, pour une durée de cinq ans au plus des établissements ou de l'un ou de plusieurs des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés, prononcée, le cas échéant, par la juridiction pénale.

La mesure de fermeture temporaire peut s'accompagner de la saisie à titre conservatoire du matériel professionnel des contrevenants.

Lorsque l'activité de l'entreprise est exercée sur des chantiers de bâtiment ou de travaux publics, la fermeture temporaire prend la forme d'un arrêt de l'activité de l'entreprise sur le site dans lequel a été commis l'infraction ou le manquement.

Lorsque la fermeture temporaire selon les modalités mentionnées au quatrième alinéa est devenue sans objet parce que l'activité est déjà achevée ou a été interrompue, l'autorité administrative peut, dans les conditions prévues au même alinéa, prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur un autre site.

Les modalités d'application du présent article ainsi que les conditions de sa mise en œuvre aux chantiers du bâtiment et des travaux publics sont fixées par décret en Conseil d'État.

- Le préfet peut prononcer, dans les mêmes conditions, **l'exclusion des contrats administratifs** pour une durée maximale de **6 mois** ;
- Les autorités susceptibles d'octroyer des aides publiques en matière d'emploi, de formation professionnelle et de culture peuvent **refuser l'octroi de ces aides publiques pour une durée maximale de cinq ans** à l'encontre d'une personne ayant commis l'une des infractions constitutives de travail illégal ;
- Ces autorités peuvent également **demandeur le remboursement de ces mêmes aides** lorsque celles-ci ont été octroyées au titre des douze derniers mois ayant précédé le procès-verbal de travail illégal.

Pour la mise en œuvre de ces sanctions, le préfet de département peut recevoir, des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2, les informations relatives aux personnes ayant commis une infraction de travail illégal.

Le fait de ne pas respecter les décisions administratives au titre de ce dispositif de sanctions est puni d'un emprisonnement de deux mois et d'une amende de 3750 €.

Méthodologie

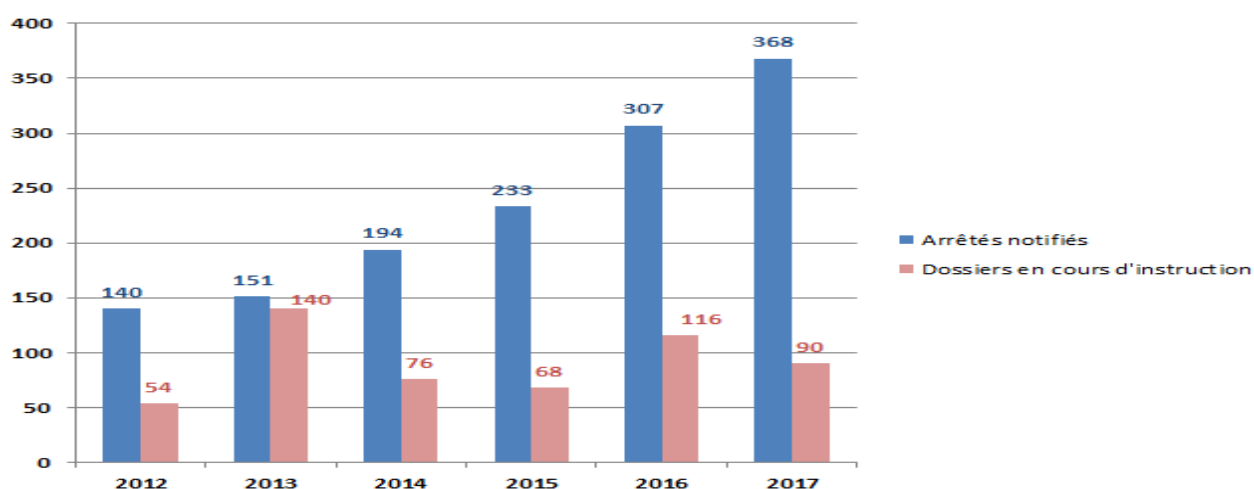
Un questionnaire en ligne a été adressé à l'ensemble des secrétariats des CODAF afin d'établir un bilan départemental. Les CODAF ont été chargés de recueillir les informations auprès des services concernés (services du préfet de département, verbalisateurs, autorités gestionnaires des aides publiques...).

Soixante-dix-sept secrétaires CODAF ont contribué à la présente enquête en 2018, contre 86 en 2017 et 96 en 2016. Les services évoquent toujours des difficultés pour le recueil des informations auprès des autorités compétentes, y compris des services des préfectures. Par ailleurs, les remontées reposent exclusivement sur du déclaratif, ce qui n'exclut pas des erreurs éventuelles ou des oublis.

I - BILAN STATISTIQUE 2017

1. Fermeture temporaire d'établissement

Nombre d'arrêtés de fermeture temporaire d'établissement et de dossiers en cours d'instruction au 31 décembre



➤ Des sanctions notifiées en constante augmentation :

Au vu des informations récoltées concernant la fermeture administrative, au titre de l'année 2017, on compte 368 arrêtés préfectoraux notifiés (contre 307 en 2016), soit une augmentation de près de 20 %. Au 31 décembre 2017, 90 dossiers étaient en cours d'instruction (contre 116 en 2016).

Globalement, le dispositif enregistre donc une augmentation constante. La mobilisation des acteurs et une plus grande rapidité dans le processus de décision ont permis ces résultats.

Trois arrêtés de fermetures temporaires d'établissement ou cessations temporaires d'activité¹⁵ ont été notifiés dans le cadre d'une prestation de service internationale. Ces 3 arrêtés concernent 35 lieux de fermetures ou arrêts de chantiers.

➤ Des avertissements préfectoraux à prendre en considération pour mesurer la mobilisation des services :

22 départements ont prévu une procédure d'avertissement des employeurs verbalisés pour travail illégal. Dans le cadre de cette procédure « préventive », dix préfets de départements ont prononcé 45 avertissements contre 76 en 2016. À noter que l'information sur la mise en œuvre effective de la procédure d'avertissement n'est pas forcément disponible. Il semble cependant qu'il y ait un plus grand nombre d'avertissements formulés.

Ces avertissements ont pour effet de minimiser le nombre de décisions prises. Ils traduisent une mobilisation de l'autorité préfectorale pour la mise en œuvre d'une réponse institutionnelle graduée.

¹⁵ Ce recensement ne concerne pas la suspension d'activité prévue à l'article L. 1263-4 du code du travail

➤ **Toujours des recours engagés sur les décisions préfectorales :**

Comme l'année précédente, et sur les réponses renseignées¹⁶, onze départements font état de recours sur les décisions préfectorales de fermeture. Sur les 253 arrêtés notifiés dans ces onze départements, les correspondants dénombrent 25 recours instruits (13 recours gracieux, 12 recours contentieux) et 8 recours contentieux en cours d'instruction. On constate une réelle difficulté à collecter l'information sur l'existence ou non de recours suite aux décisions préfectorales. Ces chiffres sont donc à prendre avec précaution, le nombre de recours, et en particulier au titre des recours hiérarchiques, semble sous-estimé.

➤ **L'effectivité des décisions préfectorales confirmée :**

Selon l'enquête, la sanction pénale prévue par la loi du 10 juillet 2014 (amende de 3 750 € et deux mois d'emprisonnement pour non-respect de la décision de sanction prise par le préfet) a été engagée dans deux départements (Paris, Lozère).

➤ **Les principaux secteurs concernés par les fermetures temporaires d'établissement :**

Les secteurs concernés restent ceux relevés à l'occasion des précédentes enquêtes : restauration, café, discothèque, BTP, commerces (épicerie, boulangerie, boucherie...), services (sécurité privée, nettoyage, salon de coiffure, institut de beauté, services d'aide à la personne, téléphonie, logistique...), industrie.

Selon les informations recueillies, le secteur HCR correspond à 65 % des fermetures prononcées, le BTP seulement 6 %. On peut supposer que la mesure de suspension de la prestation de service internationale décidée par la DIRECCTE, introduite par la loi du 6 août 2015 s'est substituée, pour le secteur du BTP, à la cessation d'activité visée par le présent bilan, ce secteur étant particulièrement concerné par la fraude au détachement.

➤ **Un moindre déploiement territorial :**

Le nombre de départements ayant mis en œuvre le dispositif de fermeture¹⁷ est de 44 contre 47 en 2016, soit un léger repli.

En 2017, 13 nouveaux départements ont mis en œuvre le dispositif¹⁸ contre dix en 2016. Ainsi, sur les trois dernières années, 65 % des départements ont déployé le dispositif de fermeture temporaire d'établissement.

¹⁶ 86 questionnaires traités et 14 questionnaires non parvenus (06, 17, 2A, 22, 24, 55, 60, 64, 70, 71, 73, 87, 88, 972)

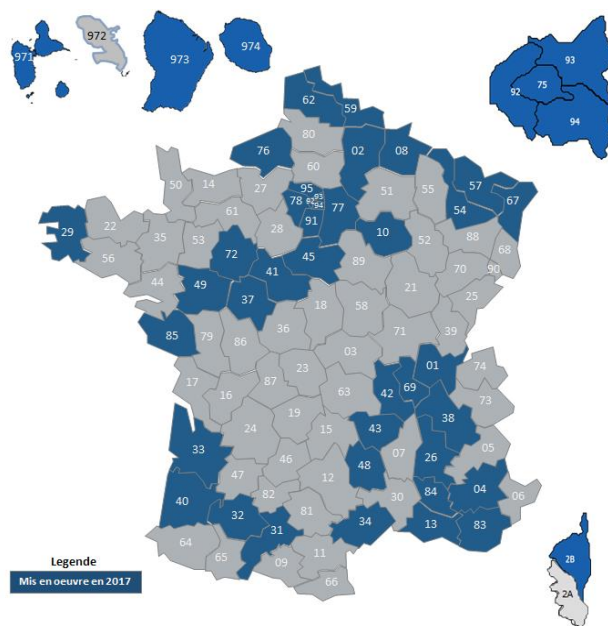
¹⁷ Décisions notifiées et/ou dossiers en cours d'instruction au 31 décembre

¹⁸ Idem note 17

2. Cartographies des départements ayant prononcé ou envisagé au moins une décision de fermeture temporaire d'établissement

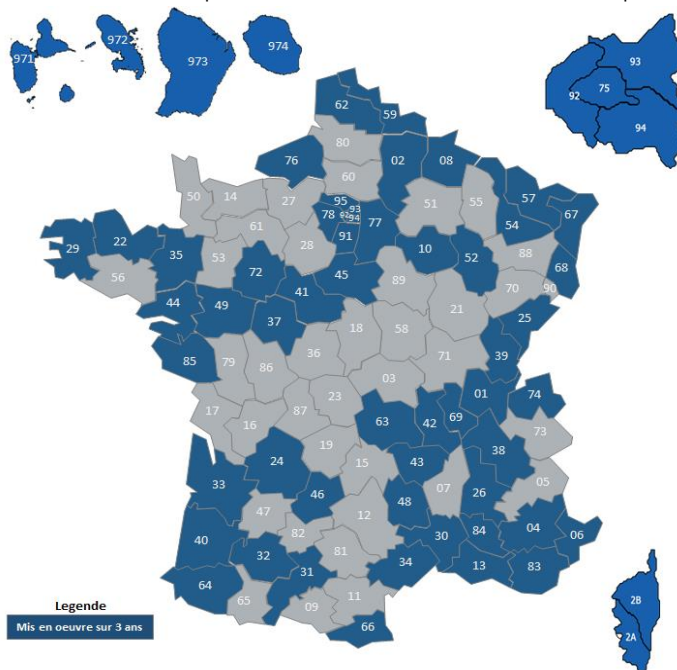
Carte n°1 : déploiement départemental du dispositif

Pour apprécier le déploiement du dispositif, sont comptabilisés les départements ayant notifié au moins un arrêté et/ou ceux dans lesquels un ou plusieurs dossiers sont en cours d'instruction au 31 décembre. Dans ce cadre, 44 départements ont mis en œuvre le dispositif de fermeture (47 en 2016), 40 départements ont procédé à une ou plusieurs décisions de fermeture, 23 départements sont en cours d'instruction de dossiers.



Carte n°2 : déploiement du dispositif sur les 3 dernières années

Sur une période de trois années, 65 % des départements ont mis en œuvre le dispositif¹⁹, les 35% des départements restant concernent des départements exclusivement en métropole.



¹⁹ Idem note 17

3. Exclusion des contrats administratifs

Comme pour les années précédentes, le dispositif d'exclusion des contrats administratifs pour travail illégal n'a pour ainsi dire pas été mis en œuvre : un arrêté en 2017 (en Guyane) contre trois arrêtés notifiés en 2016 et un en 2015.

Les services compétents observent qu'ils ne disposent pas de l'assurance que l'entreprise sanctionnée a véritablement été exclue du bénéfice d'un contrat administratif pendant la durée de la sanction. Dans ces conditions, les services sont peu motivés à mobiliser ce dispositif.

4. Refus et/ou demande de remboursement d'aides publiques

Pour la sixième année consécutive, l'enquête dénombre très peu de cas de refus ou de demande de remboursement d'aides publiques : un département (Guyane) contre deux départements en 2016 (Gers et Pas-de-Calais).

Les correspondants déclarent ne pas être en mesure de renseigner le questionnaire sur ces sanctions et ce, malgré la mobilisation des secrétaires CODAF et des verbalisateurs pour transmettre les informations relatives aux infractions de travail illégal aux autorités gestionnaires compétentes. Ces constats reflètent la difficulté de mise en œuvre du dispositif.

5. Commentaires formulés par les CODAF et bonnes pratiques

Majoritairement, les secrétaires CODAF font toujours état de difficultés pour collecter l'information auprès de l'ensemble des acteurs et pour établir le présent bilan statistique, ces sanctions faisant intervenir de nombreux acteurs (préfet, verbalisateurs, autorités gestionnaires).

En ce qui concerne la fermeture administrative, des initiatives locales se sont déployées pour sécuriser les décisions des préfets. C'est ainsi que onze départements ont mis en place un barème pour objectiver et harmoniser les durées de fermeture, le CODAF étant alors le lieu d'échange sur les dossiers à étudier. Selon les informations recueillies, 20 % des décisions prévoient des durées de fermetures de moins d'un mois, 20 % de un à deux mois et 4 % de plus de deux mois.

Autre initiative à noter : la mise en place d'une procédure d'avertissement préfectoral dans 22 départements (cf. supra), qui traduit une volonté d'inscrire l'action répressive dans une logique institutionnelle de prévention et de dissuasion des comportements frauduleux.

Les services mentionnent que les actions de contrôle prioritairement orientées vers les prestations de service internationales conduisent moins souvent à constat par procès-verbal des manquements détectés.

Des actions de formation des agents sont suggérées pour une coordination optimisée et une mobilisation à bon escient des différents dispositifs de sanctions désormais disponibles.

II – AUTRES SANCTIONS ADMINISTRATIVES POUR TRAVAIL ILLÉGAL

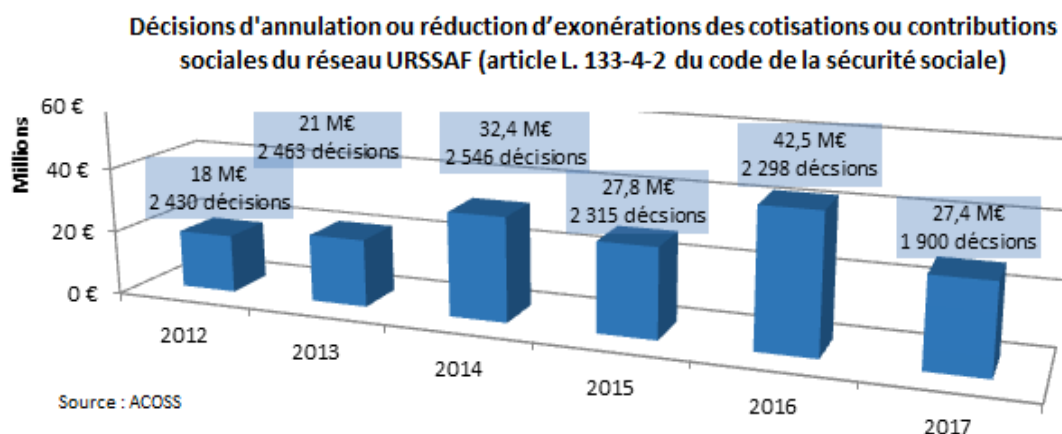
Retrait ou réduction d'exonérations des cotisations ou contributions sociales (article L. 133-4-2 du code de la sécurité sociale)

Suite à infraction au titre du travail dissimulé constatée par procès-verbal, les organismes de recouvrement (URSSAF, MSA) peuvent procéder à l'annulation ou la réduction des exonérations des cotisations ou contributions sociales, selon des modalités définies par le code de la sécurité sociale²⁰.

Dans ce cadre en 2017, et pour ce qui concerne le réseau des URSSAF, 1 900 décisions d'annulation ou réduction d'exonérations de cotisations ou contributions sociales ont été notifiées, correspondant à 27,4 millions d'euros de redressement (contre 42,5 millions d'euros en 2016, soit une diminution de 35 %).

Cette baisse en valeur atteste de la part plus importante d'actions de contrôle orientées vers des entreprises et/ou des individus inconnus des fichiers de la branche, et/ou en situation d'absence totale de déclaration de salarié et/ou d'activité (exemple des situations de fraude au détachement) et ne bénéficiant pas de facto d'allègement de cotisations ou contributions sociales.

Ces données sont issues du tableau de bord « contrôle » réalisé par les services statistiques de l'ACOSS.



En ce qui concerne le secteur agricole, le réseau de la MSA a procédé à 319 décisions d'annulation ou réduction d'exonération contre 152 décisions en 2016 soit une progression significative. Ces décisions ont généré des redressements de cotisations pour un montant de 1,3 M€.

Majoration des redressements pour travail dissimulé (Article L. 243-7-7 du code de la sécurité sociale)

Le montant du redressement des cotisations et contributions sociales mis en recouvrement à l'issue d'un contrôle réalisé en application de l'article L. 243-7 ou dans le cadre de l'article L. 243-7-5 du code de la sécurité sociale est majoré de 25 % en cas de constat de l'infraction de travail dissimulé. Cette majoration est portée à 40 % dans les cas mentionnés à l'article L. 8224-2 du code du travail (plusieurs salariés, faits commis en bande organisée...).

En 2017, le réseau des URSSAF a appliqué ces majorations à l'occasion de 4 184 dossiers (contre 4 506 dossiers en 2016) correspondant à un montant de pénalités de 116 millions d'euros (contre 102 M€ en 2016), soit une progression annuelle de 13,7 %.

²⁰ Cette même sanction peut s'appliquer au donneur d'ordre dans le cadre de la mise en œuvre de la solidarité financière en cas de manquement aux obligations telles que définies aux articles L. 8222-1 et L. 8222-5 du code du travail.

Sanctions administratives mises en œuvre par l'OFII

L'employeur qui occupe un étranger en situation irrégulière s'expose, indépendamment des poursuites judiciaires qui peuvent être engagées contre lui, à la mise en œuvre par l'OFII :

- de la contribution spéciale prévue par l'article L. 8253-1 du code du travail, pour l'emploi d'un étranger non autorisé à travailler en France ;
- de la contribution forfaitaire représentative des frais de réacheminement de l'étranger dans son pays d'origine prévue par l'article L. 626-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, pour l'emploi d'un étranger non autorisé à séjourner en France.

En 2017, le nombre de procès-verbaux transmis à l'OFII par les corps de contrôle s'est élevé à 1 140 dont 804 par la police, 192 par l'inspection du travail, 143 par la gendarmerie et 1 par les douanes. Le nombre d'infractions correspondantes était de 1 918 au titre de la contribution spéciale, dont 1 729 incluant également une contribution forfaitaire pour frais de réacheminement.

À titre de comparaison, en 2016, l'OFII avait été destinataire de 1 232 procès-verbaux relevant 2 007 infractions de contribution spéciale dont 1 825 incluant une contribution forfaitaire. Le nombre des dossiers reçus, en baisse constante depuis 2015, a diminué de 7,46 % en 2017.

Corps de contrôle	Agriculture Pêche	Confection	Construction	Commerce	Hébergement Restauration	Activités de services	Autres	Total
Douanes	0	0	0	1	0	0	0	1
Gendarmerie	9	2	44	10	10	10	17	102
Police	32	25	181	174	209	34	86	741
Inspection du travail	4	4	80	15	32	9	13	157
Total :	45	31	305	200	251	53	116	1001

L'OFII a notifié 1 001 décisions de mise en œuvre des contributions pour un montant total liquidé de 28,3 M€ (en hausse de 4,35 M€) dont 25 M€ au titre de la contribution spéciale et 3,3 M€ au titre de la contribution forfaitaire.

Les directions départementales des finances publiques ont recouvré 9,6 M€, dont 8,3 M€ au titre de la contribution spéciale et 1,3 M€ au titre de la contribution forfaitaire, en hausse de 1,7 M€ par rapport à 2016.

III – PERSPECTIVES

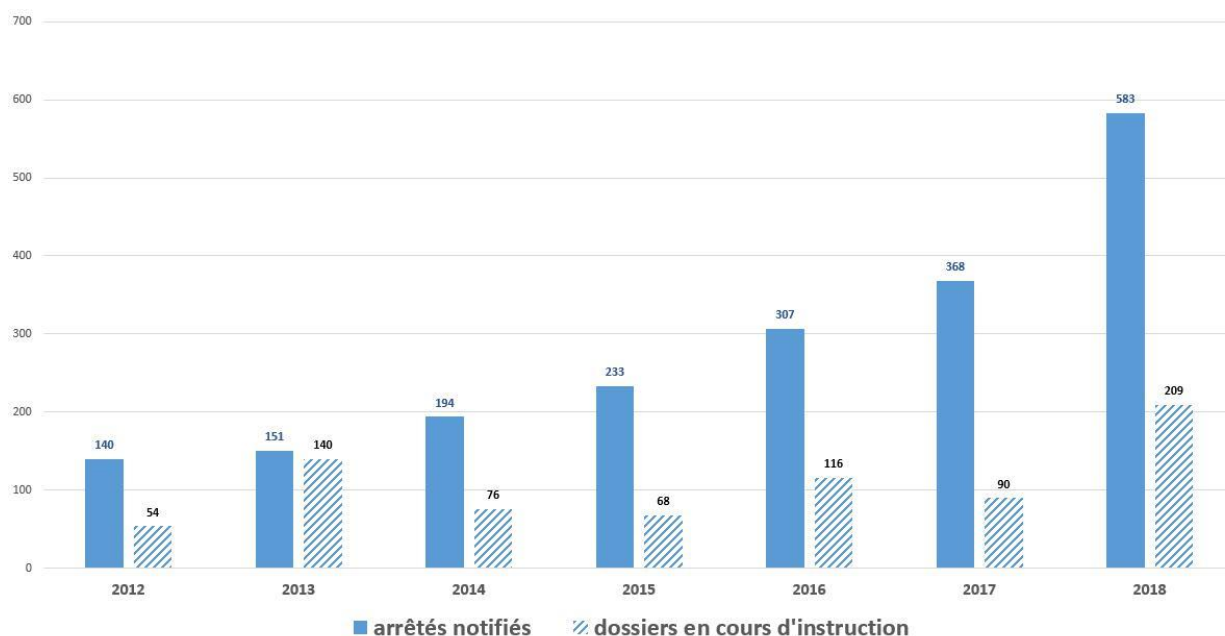
Mieux sanctionner les infractions de travail illégal constatées par les verbalisateurs reste une orientation forte du PNLTI 2016-2018, confirmée à l'occasion de la CNLTI du 12 février 2018.

L'éventail des sanctions administratives et pénales en matière de travail illégal et de fraude au détachement a été élargi au cours de ces dernières années. Chaque sanction, suivant un régime procédural propre, permet le prononcé d'une réponse institutionnelle la plus adaptée aux situations rencontrées. Dans ce cadre, le CODAF constitue un lieu d'échange privilégié.

IV - BILAN STATISTIQUE 2018

1. Fermeture temporaire d'établissement

Nombre d'arrêtés de fermeture temporaire d'établissement et de dossiers en cours d'instruction au 31 décembre



Nota : Ce recensement ne concerne pas la suspension d'activité prévue à l'article L. 1263-4 du code du travail

➤ Des sanctions notifiées en constante augmentation :

Au vu des informations récoltées concernant la fermeture administrative, au titre de l'année 2018, on compte **583** arrêtés préfectoraux notifiés (contre 368 en 2017), soit une augmentation de plus de 58 %. Cette hausse est la plus forte en valeur absolue obtenue depuis la mise en place du dispositif (+ 215 arrêtés). Toutefois, il convient de relativiser cette hausse, celle-ci étant liée à un seul département.

En effet, le département de Seine-St-Denis enregistre cette année une mobilisation exceptionnelle : 206 arrêtés notifiés contre 18 en 2017, ce qui contribue largement à l'augmentation mesurée au plan national.

Au 31 décembre 2018, **209** dossiers étaient en cours d'instruction (contre 90 en 2017).

Deux départements (Rhône, Seine-St-Denis) déclarent avoir notifié des arrêtés de fermeture temporaire d'établissement ou cessations temporaires d'activité²¹ dans le cadre d'une prestation de service internationale.

Le dispositif enregistre donc une augmentation constante du nombre d'arrêtés, y compris en neutralisant le cas particulier d'un département.

➤ Des avertissements préfectoraux à prendre en considération pour mesurer la mobilisation des services :

Dix-sept départements déclarent la mise en place d'une procédure d'avertissement pour les employeurs mis en cause pour travail illégal, contre vingt-deux en 2017. Dix préfets de départements ont prononcé 169

²¹ Ce recensement ne concerne pas la suspension d'activité prévue à l'article L. 1263-4 du code du travail

avertissements en 2018, contre 45 en 2017 soit une augmentation. Celle-ci est essentiellement due au département de Seine-Saint-Denis qui a prononcé 129 avertissements

A noter que l'information sur la mise en œuvre effective de la procédure d'avertissement n'est pas forcément disponible. Il semble qu'il y ait un plus grand nombre d'avertissements formulés.

Ces avertissements ont pour effet de minimiser le nombre de décisions prises. Ils traduisent une mobilisation de l'autorité préfectorale pour la mise en œuvre d'une réponse répressive graduée, dans une logique institutionnelle de prévention et de dissuasion des comportements frauduleux.

➤ **Un barème départemental pour déterminer la durée de fermeture**

Onze départements ont mis en place un barème pour objectiver et harmoniser les durées de fermeture, le CODAF étant alors le lieu d'échange sur les dossiers à étudier. Les informations recueillies (38 réponses, 52 données non disponibles) ne permettent pas le calcul de la durée moyenne.

➤ **Toujours des recours engagés sur les décisions préfectorales**

Sur les questions renseignées²², 16 départements font état de recours sur les décisions préfectorales de fermeture (contre onze en 2017). Sur les 491 arrêtés notifiés dans ces 16 départements, les correspondants dénombrent 100 recours instruits dont 65 pour le département de Seine-Saint-Denis et 14 en cours d'instruction. Ce qui correspond à une augmentation du nombre de recours y compris en neutralisant les données du 93 puisqu'on comptait 25 recours instruits en 2017. Plus précisément, 60 recours gracieux ont été instruits (contre 13 en 2017) et 2 sont en cours d'instruction. Par ailleurs, 23 recours contentieux ont été instruits par les tribunaux administratifs et 11 sont en cours d'instruction ainsi que 17 recours contentieux en référé et 2 en cours d'instruction.

Le nombre de recours, et en particulier au titre des recours hiérarchiques, semble sous-estimé, l'information sur l'existence ou non de recours suite aux décisions préfectorales restant difficile à collecter.

➤ **L'effectivité des décisions préfectorales confirmée :**

Selon l'enquête, la sanction pénale prévue par la loi du 10 juillet 2014 (amende de 3 750 € et deux mois d'emprisonnement pour non-respect de la décision de sanction prise par le préfet) a été engagée dans trois départements (Isère, Nord, Yvelines) contre deux départements l'année dernière.

➤ **Les principaux secteurs concernés par les fermetures temporaires d'établissement :**

Les secteurs concernés restent ceux relevés à l'occasion des précédentes enquêtes : restauration, café, discothèque, BTP, commerces, services (sécurité privée, nettoyage, salon de coiffure, transport urbain, auto-école).

Selon les informations recueillies, le secteur café-restauration correspond à 47 % des secteurs concernés par les arrêtés notifiés (contre 65 % en 2017), suivi du commerce (20 %), des salons de coiffure (18 %), du BTP (14 % contre 6 % en 2017), de la boulangerie (11 %). Ces chiffres sont à prendre avec précaution.

➤ **Un déploiement territorial stable depuis 3 ans :**

Le nombre de départements ayant mis en œuvre le dispositif de fermeture²³ est de 43 contre 44 en 2017 et 47 en 2016, soit un déploiement stable depuis trois ans. Sept départements qui n'avaient pas notifié d'arrêté de fermeture en 2017 et en 2016 en ont notifié au moins un cette année. Cette stabilité peut être liée à la baisse du nombre de réponses reçues par la DNLF au questionnaire (77 contre 86 en 2017).

Le dispositif se concentre sur la région parisienne. Cette concentration géographique s'accroît en 2018 : les sept départements de la région parisienne ayant répondu au questionnaire représentent à eux seuls 62

²² 44 questionnaires sont exploitables sur ce sujet

²³ Décisions notifiées et/ou dossiers en cours d'instruction au 31 décembre

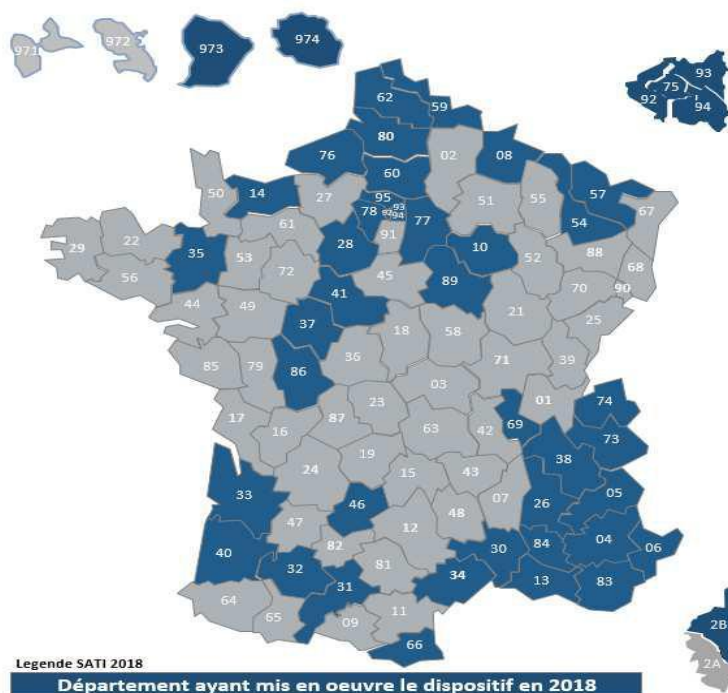
% des décisions prises au plan national (contre 51 % en 2017). Là encore, cette situation s'explique par la mobilisation particulière du département de Seine-St-Denis.

Il convient de noter que certains départements hors région parisienne ont mis en œuvre une politique active autour du dispositif de fermeture administrative, notamment le Rhône (80 dossiers dont 77 arrêtés notifiés), l'Isère (27 dossiers dont 8 arrêtés notifiés), les Bouches-du-Rhône (79 dossiers dont 21 arrêtés notifiés), le Nord (27 dossiers dont 24 arrêtés notifiés), la Seine-Maritime (13 dossiers dont 11 arrêtés notifiés) et les Alpes-Maritimes (10 dossiers dont 7 arrêtés notifiés).

2. Cartographies des départements ayant prononcé ou envisagé au moins une décision de fermeture temporaire d'établissement

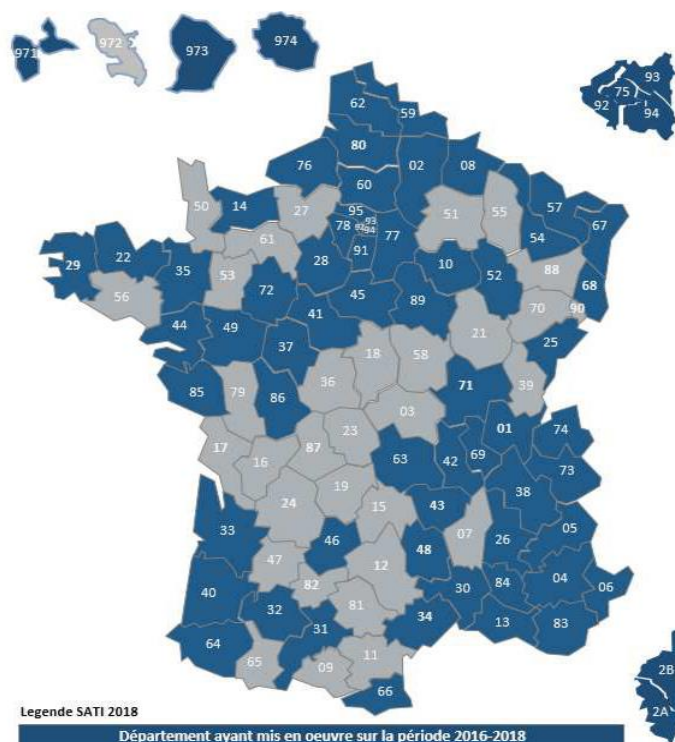
Carte n°1 : déploiement départemental du dispositif en 2018

Pour apprécier le déploiement du dispositif, sont comptabilisés les départements ayant notifié au moins un arrêté et/ou ceux dans lesquels un ou plusieurs dossiers sont en cours d'instruction au 31 décembre. Dans ce cadre, 43 départements ont mis en œuvre le dispositif de fermeture (44 en 2017). 40 départements ont procédé à une ou plusieurs décisions de fermeture, 22 départements sont en cours d'instruction de dossiers.



Carte n°2 : déploiement du dispositif sur les 3 dernières années

Sur la période des trois dernières années, sur la totalité des départements, 65 % des départements ont mis en œuvre le dispositif²⁴ soit sans changement par rapport à 2017.



3. Exclusion des contrats administratifs

Comme pour les années précédentes, le dispositif d'exclusion des contrats administratifs pour travail illégal n'a pour ainsi dire pas été mis en œuvre : un seul arrêté notifié (Alpes-Maritimes) comme en 2017.

Les services compétents observent qu'ils ne disposent pas de l'assurance que l'entreprise sanctionnée a véritablement été exclue du bénéfice d'un contrat administratif pendant la durée de la sanction. Dans ces conditions, les services sont peu motivés à mobiliser ce dispositif.

4. Refus et/ou demande de remboursement d'aides publiques

L'enquête ne dénombre aucun cas de refus ou de demande de remboursement d'aides publiques.

Commentaire sur les points 3 et 4 :

Les correspondants déclarent ne pas être en mesure de renseigner le questionnaire sur ces sanctions et ce, malgré la mobilisation des secrétaires CODAF (50 % des questionnaires restent non renseignés sur ces deux points). Ces constats reflètent la difficulté de mise en œuvre du dispositif et surtout la substitution au profit des sanctions de même nature relevant de la compétence des organismes de recouvrement (cf. infra point II).

²⁴ Idem note 23

5. Commentaires et expression de besoin

Majoritairement, les secrétaires CODAF font état de difficultés pour collecter l'information auprès des acteurs et pour établir le présent bilan statistique, ces sanctions faisant intervenir de nombreux acteurs (préfet, verbalisateurs, autorités gestionnaires).

En ce qui concerne la fermeture administrative, ce sont les services de la police et de la gendarmerie qui très majoritairement proposent au préfet de département, sur la base de leurs constats d'infraction de travail illégal, la mise en œuvre de la sanction. L'inspection du travail est également mentionnée.

Dans les cas de mise en cause d'une entreprise étrangère, les services mentionnent des difficultés organisationnelles spécifiques, notamment pour mettre en œuvre la procédure contradictoire (identification des dirigeants, traduction des documents...). Il ressort des réponses exploitées que l'instruction est assurée, principalement, par les services de la préfecture, assistés si nécessaire par ceux de la DIRECCTE.

L'actualisation de la circulaire interministérielle de 2012²⁵, l'élaboration d'une instruction pour la mise en œuvre de la saisie conservatoire ainsi que des actions de formation, notamment sur l'articulation des sanctions pénales et administratives, sont souhaitées par certains contributeurs.

V – AUTRES SANCTIONS ADMINISTRATIVES POUR TRAVAIL ILLÉGAL

➤ Sanctions administratives mises en œuvre par les organismes de recouvrement

En cas de constat de l'infraction de travail dissimulé par procès-verbal, le montant du redressement des cotisations et contributions sociales notifié par les organismes de recouvrement (URSSAF, MSA) est majoré de 25 %. Cette majoration est portée à 40 % dans les cas mentionnés à l'article L. 8224-2 du code du travail (plusieurs salariés, faits commis en bande organisée...)²⁶.

Par ailleurs, les organismes de recouvrement peuvent procéder à l'annulation ou la réduction des exonérations des cotisations ou contributions sociales, selon des modalités définies par le code de la sécurité sociale²⁷.

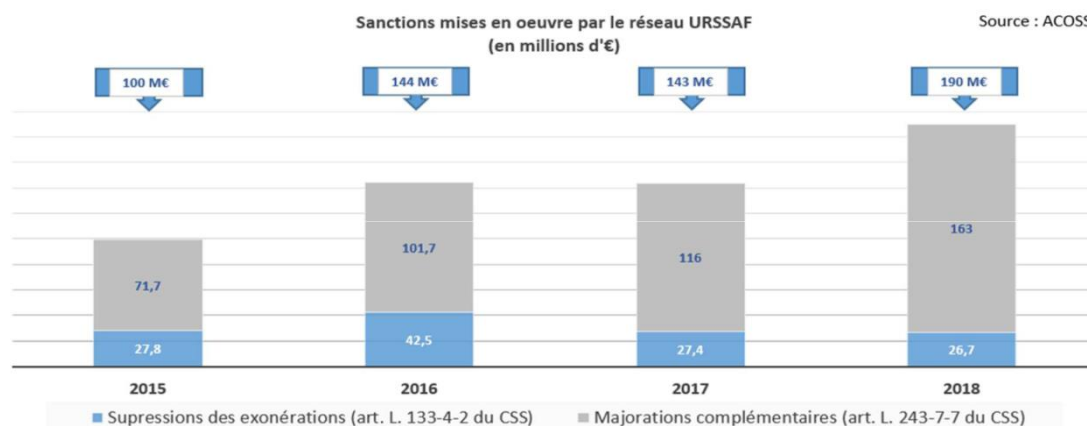
En 2018, le réseau des URSSAF a notifié 163 M€ de redressement au titre des majorations et 26,7 M€ au titre de l'annulation ou réduction des exonérations de cotisations sociales.

²⁵ Circulaire du 28 novembre 2012 relative aux sanctions administratives suite à procès-verbal relevant une infraction du travail illégal.

²⁶ Article L. 243-7-7 du code de la sécurité sociale

²⁷ Article L. 133-4-2 du code de la sécurité sociale, cette même sanction peut s'appliquer au donneur d'ordre dans le cadre de la mise en œuvre de la solidarité financière en cas de manquement aux obligations telles que définies aux articles L. 8222-1 et L.8222-5 du code du travail.

Le graphique ci-dessous illustre la mobilisation de ces deux dispositifs de sanction par le réseau des URSSAF pour les 4 dernières années.



Ces données sont issues du tableau de bord « contrôle » réalisé par les services statistiques de l'ACOSS.

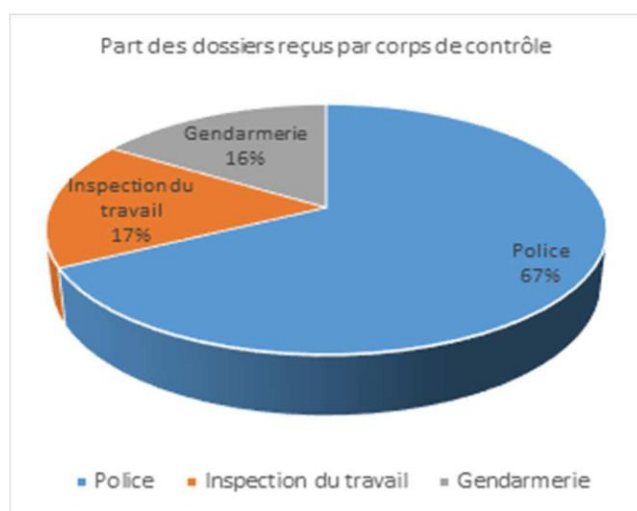
Notons que ces sanctions s'appliquent également au secteur agricole. Dans ce cadre, en 2018, le réseau de la MSA a procédé à 15 décisions de suppressions ou minorations de cotisations sociales qui ont généré des redressements pour un montant de 0,2 M€ contre 1,3 M€ en 2017.

➤ **Sanctions administratives mises en œuvre par l'OFII**

L'employeur qui occupe un étranger en situation irrégulière s'expose, indépendamment des poursuites judiciaires qui peuvent être engagées contre lui, à la mise en œuvre par l'OFII :

- de la contribution spéciale prévue par l'article L. 8253-1 du code du travail, pour l'emploi d'un étranger non autorisé à travailler en France ;
- de la contribution forfaitaire représentative des frais de réacheminement de l'étranger dans son pays d'origine prévue par l'article L. 626-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, pour l'emploi d'un étranger non autorisé à séjourner en France.

En 2018, pour la mise en œuvre de ces contributions, 1337 procès-verbaux ont été transmis à l'OFII par les corps de contrôle, en hausse de 17% par rapport à l'année précédente, dont 901 par les services de police, 221 par l'inspection du travail et 215 par la gendarmerie nationale.



Répartition des procès-verbaux reçus par secteur d'activité

Corps de contrôle	Agriculture, sylviculture et pêche	Confection et industries manufacturière	Construction	Commerce	Hébergement et restauration	Activités de services	Autres	Total
D - Douanes	0	0	0	0	0	0	0	0
G - Gendarmerie	7	6	116	21	20	11	34	215
ITEPSA	0	0	0	0	0	0	0	0
P - Police	33	50	285	189	203	51	90	901
T - Inspection du travail	2	9	100	10	68	11	21	221
TT - Inspection des transports	0	0	0	0	0	0	0	0
Total :	42	65	501	220	291	73	145	1337

L'OFII a notifié 1 173 décisions de mise en œuvre des contributions pour un montant total liquidé de 31 M€ dont 27,7 M€ au titre de la contribution spéciale et 3,3 M€ au titre de la contribution forfaitaire. Pour mémoire, le montant total liquidé en 2017 était de 28,3 M€.

VI – PERSPECTIVES

L'éventail des sanctions administratives et pénales en matière de travail illégal et de fraude au détachement a été élargi au cours de ces dernières années. Chaque sanction, suivant un régime procédural propre, permet le prononcé d'une réponse institutionnelle la plus adaptée aux situations rencontrées.

Dans ce cadre, le CODAF constitue un lieu d'échange privilégié.

Annexe 9 : La carte BTP en 2018

→ Les objectifs du dispositif

La carte est un outil supplémentaire visant à faciliter, tant pour la profession que pour les agents de contrôle, la lutte contre le travail illégal et la concurrence sociale déloyale dans le secteur du BTP.

Concrètement, les salariés présents sur le chantier pourront être identifiés grâce à la carte, offrant ainsi aux entreprises, donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage, un moyen sûr et simple pour contrôler l'accès au chantier des seuls salariés effectivement identifiés et déclarés. En outre, en lisant les informations contenues sur la carte au moyen d'un Q/R code, les services de contrôle (inspection du travail, policiers, gendarmes, douaniers...) ont accès aux données relatives à l'entreprises et au salarié déclarées au titre de la délivrance de la carte.

Cet outil de prévention du travail illégal a été voulu par la profession et accompagné par les pouvoirs publics. Il contribue à limiter le risque de présence de salariés non déclarés sur un chantier,

La carte CIP est éditée à partir d'un fichier central comportant des données personnelles et professionnelles des salariés et de leur employeur, qui va permettre aux corps de contrôle un meilleur accès à l'information et des recoupements de données ;

L'accès à ces données se fait par interrogation d'un code matriciel unique (« Q/R code ») présent sur chaque carte et lisible par smartphone ou téléphone portable. Le salarié doit être muni en permanence de sa carte BTP lorsqu'il travaille sur un chantier. Les employeurs doivent s'assurer que leurs salariés sont en possession de la carte lorsqu'ils travailleront sur un chantier ou un site de travaux.

La carte facilite ainsi la recherche et la détection des fraudes dans un secteur professionnel particulièrement atteint par des pratiques d'emploi illicite. De la sorte, sa facilité d'utilisation va rendre plus efficaces les enquêtes, en réduisant le temps consacré par les agents de contrôle à la constatation des infractions de travail illégal dans les chantiers ou les sites de construction de bâtiments ou d'ouvrages publics.

→ Les salariés concernés

Est concerné tout salarié accomplissant, dirigeant ou organisant, même à titre occasionnel, accessoire ou secondaire, des travaux de BTP, quel que soit son contrat de travail : CDD, CDI, intérimaire ou salariés en détachement d'une entreprise étrangère.

Cette obligation s'applique par conséquent à tout employeur : entreprises de BTP ou de travail temporaire, établies en France ou à l'étranger, employeurs établis à l'étranger qui détachent des salariés en France ou entreprises ayant recours à des salariés détachés intérimaires.

Cependant, l'obligation ne concerne pas certains professionnels présents sur les chantiers (architectes ou salariés commerciaux et des services supports des entreprises par exemple).

La carte BTP a vocation à être délivrée à environ 1 630 000 salariés se répartissant comme suit :

- 1 400 000 salariés d'entreprises du BTP et d'entreprises effectuant à titre secondaire ou accessoire des travaux de BTP ;
- 120 000 salariés intérimaires ;
- 110 000 salariés détachés dont 16 000 en qualité de salariés intérimaires

Le champ d'application de la carte BTP est ainsi lié à l'activité effective de l'entreprise sur le chantier, indépendamment de l'affiliation des salariés aux régimes des congés payés et chômage intempéries propre aux professions du bâtiment et des travaux publics ou de l'application des conventions collectives de travail des professions du bâtiment et des travaux publics. La détention de la carte BTP ne préjuge ni de l'affiliation à ces régimes ni de l'application de ces conventions. Les données relatives à la carte BTP font l'objet d'une gestion distincte du régime des congés payés et du chômage intempéries par l'opérateur de la carte, l'Union des caisses de France CI-BTP.

→ Les caractéristiques de la carte

Il s'agit d'une carte plastifiée du même format qu'une carte bleue ou une carte Vitale. Elle mentionne des données personnelles comme le nom et le prénom du salarié, sa photo d'identité et le nom de son employeur. Elle comporte également le logo de la Marianne et celui de l'opérateur, l'Union des caisses de France CI-BTP. Un flash-code est intégré pour permettre d'accéder à une base centrale fournissant des renseignements plus complets et plus détaillés.

La carte BTP a une durée limitée, mais cette durée varie selon le statut du salarié et de son employeur :

- pour les salariés en CDI ou CDD en France, la durée de validité de la carte est celle du contrat de travail ;
- pour les salariés détachés en France par une entreprise établie à l'étranger pour effectuer des travaux sur un chantier de BTP, la carte n'est valide que pour la durée du détachement en France. Son employeur devra donc demander une nouvelle carte s'il détache en France ce même salarié pour une autre prestation ;
- pour les salariés intérimaires employés par des entreprises de travail temporaires établies en France, la carte CIP a une durée de validité de 5 ans. Le salarié intérimaire peut toujours utiliser sa carte s'il change d'employeur, tant que la période de validité de la carte n'est pas épuisée. Toutefois, son nouvel employeur de travail temporaire devra informer l'Union des caisses de France de ce changement.

→ Les modalités pratiques de déclaration

Le processus est entièrement dématérialisé. L'employeur fait la demande de carte en déclarant ses salariés sur le site internet cartebtp.fr.

Une aide en ligne sera mise en place pour assister l'employeur dans la démarche de la demande, la fourniture d'informations sur le salarié et son employeur, et la délivrance de la carte et la remise au salarié.

Pour les salariés détachés, la demande de carte d'identification professionnelle est liée à la déclaration de détachement, autre formalité réalisée obligatoirement avant le début du détachement. Cela permettra de fiabiliser les informations transmises à l'UCF.

La demande de carte d'identification est effectuée :

- Par l'employeur du salarié en cas d'emploi direct en France
- Par l'entreprise de travail temporaire dans le cas de salarié intérimaire
- Par l'employeur établi à l'étranger en cas de détachement
- Par l'entreprise utilisatrice, lors du détachement d'un salarié intérimaire étranger

Le prix de la carte a été fixé à 10,80 € par l'UCF en 2017. Il correspond à l'ensemble des coûts induits par le processus de fabrication de la carte, ainsi qu'à la mise en place d'une assistance aux entreprises dans leurs démarches de demandes de carte.

Le prestataire choisi par l'UCF pour la fabrication est Le Groupe Imprimerie Nationale, dont l'expérience et le savoir-faire dans le domaine des cartes administratives constitue un atout important et une garantie incontestable de qualité.

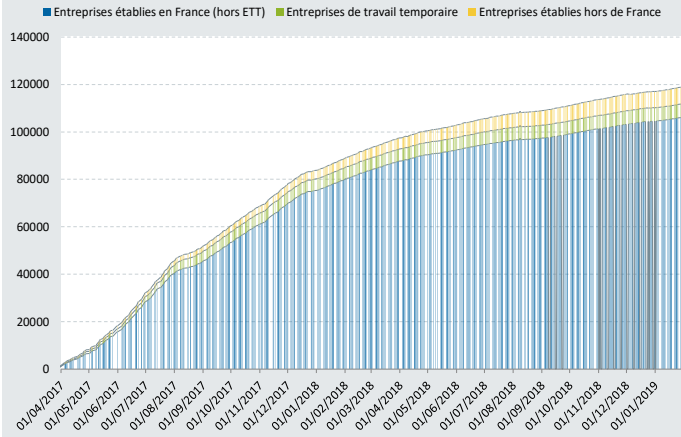
Le non-respect de l'obligation de détention de la carte BTP pourra faire l'objet d'une amende administrative de 2 000 € prononcée par le DIRECCTE, avec un plafond maximal de 500 000 €. Ainsi, pour 10 salariés non munis d'une carte CIP, l'amende pourra s'élever à 20 000 €.

Les données suivantes illustrent de déploiement de la carte BTP (données au 31 janvier 2019).



Données sur les entreprises

Comptes actifs



* Une entreprise structurée en établissements multiples peut avoir ouvert plusieurs comptes et jusqu'à un compte par établissement. Au sens strict, le nombre d'entreprises engagées est donc légèrement inférieur au nombre de comptes actifs.

CONGÉS INTEMPÉRIES BTP UNION DES CAISSES DE FRANCE

● DIAPO 3

CHIFFRES AU
31/01/2019

119 064

ENTREPRISES
ont un compte actif*
sur CarteBtp.fr

106 247
ENTREPRISES
établies
en France
hors ETT

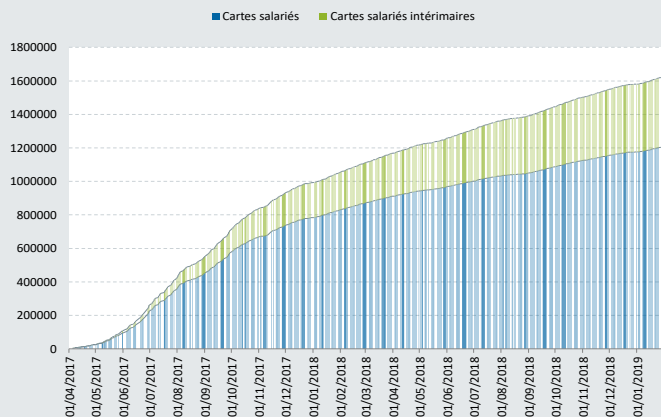
111 942
ENTREPRISES
établies
en France

5 695
ENTREPRISES
de travail
temporaire
établies
en France

7 122
ENTREPRISES
établies hors de France
(ETT incluses)

Données sur les cartes

Cartes commandées par les entreprises & Cartes actives



CONGÉS INTEMPÉRIES BTP UNION DES CAISSES DE FRANCE

● DIAPO 4

CHIFFRES AU
31/01/2019

1 758 289

CARTES BTP
ont été commandées

1 437 316 cartes valides

1 207 239
CARTES
salariés

1 000 139 valides

1 626 253
CARTES
salariés et
intérimaires

419 014
CARTES
salariés intérimaires

413 266 valides

1 413 405
valides

114 574
CARTES
salariés détachés

19 400 valides

17 381
CARTES
Intérimaires détachés

4 511 valides

131 955
CARTES
salariés détachés
et intérimaires
détachés

23 911 valides

Données sur les cartes (travailleurs détachés)

Cartes commandées par pays d'établissement de l'entreprise

CHIFFRES AU
31/01/2019

LES SIX PAYS D'ÉTABLISSEMENT DES ENTREPRISES LES PLUS REPRÉSENTÉS

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|  | 1. PORTUGAL |
|  | 2. BELGIQUE |
|  | 3. ESPAGNE |
|  | 4. ALLEMAGNE |
|  | 5. ITALIE |
|  | 6. POLOGNE |

79%
CARTES
COMMANDÉES

20 %
16 %
13 %
10 %
10 %
9 %

76%
DES COMPTES
D'ENTREPRISE
AYANT EFFECTUÉ DES
DEMANDES DE CARTES

10 %
13 %
14 %
17 %
16 %
6 %

Annexe 10 : Bilan des textes parus depuis 2016

L'activité normative des pouvoirs publics a été particulièrement importante au cours de la période 2016-2018. Elle traduit la détermination du Parlement et du Gouvernement de renforcer la lutte contre le travail illégal sous tous ses aspects, en raison de ses enjeux sociaux, économiques et financiers : évasion sociale et fiscale, exclusion sociale, concurrence déloyale, immigration irrégulière, fraudes aux prestations de services internationales. Elle démontre également une volonté d'intensifier la mobilisation des services de l'Etat (*inspection du travail, police et gendarmerie nationale, administration fiscale et douanière*) et des organismes de protection sociale dans la recherche et la répression de cette délinquance économique et sociale.

Au total, durant cette période, ce sont donc 10 lois, 1 ordonnance, 11 décrets et 8 circulaires qui ont contribué à rendre plus efficace le dispositif juridique, opérationnel et interministériel de la lutte contre le travail illégal. A cette production législative et réglementaire, il convient d'ajouter le corpus jurisprudentiel conséquent de la Cour de cassation et du Conseil d'Etat rendu dans le contentieux pénal et administratif du travail illégal et des fraudes au détachement transnational de travailleurs.

→ Lois et ordonnance

• Loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France (JO 08/03/2016)

Parmi les dispositions de cette loi, deux modifient les modalités de l'autorisation de travail des étrangers. La première concerne la suppression de l'autorisation de travail pour les séjours professionnels d'une durée inférieure ou égale à trois mois. Cette mesure de simplification est adaptée à des secteurs relevant de l'attractivité, comme le sport et la culture, et répond aux intérêts de l'économie française et au bon fonctionnement du marché du travail.

La seconde vise à favoriser la mobilité intragroupe des salariés détachés. Une carte de séjour temporaire d'une durée maximale d'un an est délivrée aux salariés qui effectuent un stage de perfectionnement professionnel et une carte de séjour pluriannuelle d'une durée maximale de trois ans est instaurée pour les salariés occupant des fonctions d'encadrement ou d'expertise. Le salarié détaché dans ce cadre peut aussi effectuer une mobilité au sein d'une entreprise du même groupe dans un autre Etat membre de l'UE.

• Ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail (JO 08/04/2016)

L'article 4 de cette ordonnance élargit la compétence des agents de contrôle de l'Inspection du travail aux infractions de traite des êtres humains, de travail forcé et de réduction en servitude prévues aux articles 225-4-1, 225-14-1 et 225-14-2 du code pénal.

• Loi n° 2016-444 du 13 avril 2016 visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes (JO 14/04/2016)

L'article 4 de cette loi élargit la compétence des agents de contrôle de l'Inspection du travail à l'infraction de traite des êtres humains prévue à l'article 225-4-1 du code pénal.

• Loi n° 2016-731 du 3 juin 2016 renforçant la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement, et améliorant l'efficacité et les garanties de la procédure pénale (JO 04/06/2016)

L'article 83 de la loi modifie l'article L. 8271-6-1 du code du travail relatif aux pouvoirs d'enquête des agents de contrôle, en y insérant un nouvel alinéa prévoyant que conformément à l'article 28 du code de procédure pénale, l'article 61-1 du même code est applicable lorsqu'il est procédé à l'audition d'une personne à l'égard de laquelle il existe des raisons plausibles de soupçonner qu'elle a commis ou tenté de commettre une infraction.

• Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO 09/08/2016)

Cette importante loi parachève le processus de renforcement de l'arsenal juridique du détachement de travailleurs en France pour réaliser des prestations de services internationales, initié par la loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, puis poursuivi par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

La loi instaure plusieurs dispositions et, en particulier :

- le renforcement de l'obligation de vigilance pesant sur le maître d'ouvrage. Ainsi, l'obligation de vérification relative à la déclaration de détachement, qui s'appliquait jusqu'à présent vis-à-vis des seuls cocontractants directs, est étendue. Désormais, le maître d'ouvrage doit vérifier, avant le début du détachement, qu'une déclaration de détachement a bien été adressée à l'inspection du travail par chacun des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants détachant des salariés en France (*art. L. 1262-4-1 du Code du travail*). Il doit également vérifier que les entreprises de travail temporaire ayant contracté avec l'un de leur cocontractant ou avec un sous-traitant direct ou indirect, ont bien effectué une déclaration auprès de l'inspection du travail ;
- l'obligation de déclarer un accident du travail survenu à un salarié détaché. Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage est tenu de déclarer à l'inspection du travail un accident du travail survenu à un salarié détaché Cette obligation s'applique également lorsque le salarié a été détaché par une entreprise du même groupe que l'entreprise d'accueil ou par une entreprise de travail temporaire établie à l'étranger ;
- l'obligation d'afficher la réglementation applicable aux salariés détachés intervenant sur des chantiers de bâtiment ou de génie civil, de plus de 10 000 hommes/jours. Le maître d'ouvrage a désormais l'obligation d'afficher la réglementation française qui leur est applicable (article L. 1262-4-5 nouveau du Code du travail). L'affichage doit être réalisé sur les lieux de travail. L'affiche doit être facilement accessible et traduite dans l'une des langues officielles parlées dans l'État d'origine de chaque salarié ;
- la suspension d'une prestation de services internationale. L'administration peut suspendre une prestation de services internationale pour une durée d'un mois maximum en cas de défaut de déclaration de détachement par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre ;
- le recouvrement des amendes prononcées par un autre Etat membre en cas de détachement irrégulier. Cette mesure prévoit que les amendes administratives prononcées à l'étranger à l'encontre d'entreprises ayant détaché des salariés depuis la France à l'occasion d'une prestation de service internationale seront recouvrées en France selon les règles applicables en matière de créances étrangères à l'impôt et au domaine Cette disposition s'applique pour les amendes prononcées à l'étranger à l'occasion d'un détachement transnational de salariés dans les conditions prévues par la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996. La loi précise que les titres de perception sont émis par le ministre du travail. Par ailleurs, l'action en recouvrement se prescrit par cinq ans à compter de l'émission du titre de perception ;
- l'arrêt d'activité d'une entreprise sur un site ou un chantier en cas de travail illégal. La loi permet à l'autorité administrative de prononcer la cessation temporaire de l'activité d'une entreprise sur des chantiers de bâtiment ou de travaux publics en cas de travail illégal. L'article L. 8272-2 du Code du travail relatif à la fermeture administrative d'un établissement en cas de travail illégal est modifié en ce sens. En outre, si le chantier sur lequel a été commise l'infraction est achevé ou s'il a été interrompu, l'autorité administrative pourra prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur un autre site ;
- le renforcement des droits des agents de contrôle pour lutter contre le détachement illégal. La loi renforce les pouvoirs des agents de contrôle dans le cadre de la lutte contre le détachement illégal. Elle leur donne ainsi accès aux données issues des déclarations de détachement transmises à l'inspection du travail préalablement au détachement de salariés en France En outre, les agents de contrôle ayant un droit d'entrée dans les établissements conformément à l'article L. 8113-1 du Code du travail peuvent désormais être accompagnés par un interprète assermenté (*art. L. 8271-3 du Code du travail*) ;
- enfin, la loi prévoit la possibilité d'un échange d'information entre les agents de contrôle chargés de lutter contre le travail illégal et le Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS) chargé d'appliquer les règlements et accords internationaux et européens de sécurité sociale.

• **Loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017 (JO 24/12/2016)**

La loi modifie plusieurs dispositions du code de la sécurité en matière de travail illégal. Désormais, les employeurs coupables d'infractions de marchandage, de prêt de main d'œuvre illicite ou d'emploi d'étrangers non autorisés à travailler ne peuvent plus bénéficier de mesures de réduction ou d'exonération de cotisations sociales et de minoration d'assiette. Jusqu'à présent, cette mesure ne concernait que le travail dissimulé.

Pour faciliter la mise en place de ces sanctions, les agents de contrôle chargés de la lutte contre le travail illégal communiquent leurs procès-verbaux relevant une des infractions constitutives de travail illégal

précité aux organismes de recouvrement, qui procèdent à la mise en recouvrement des cotisations et contributions qui leur sont dues sur la base des informations contenues dans ces procès-verbaux

La loi renforce des mesures visant à lutter contre les détachements de travailleurs frauduleux. Lorsqu'un travailleur est détaché au sein d'un autre Etat membre de l'Union européenne, le formulaire A1 est utilisé pour attester du régime de sécurité sociale applicable à un travailleur qui n'est pas affilié dans le pays de travail. Ce formulaire n'était toutefois pas un préalable au détachement. La loi prévoit désormais que le formulaire A1 doit être tenu à la disposition des agents de contrôle (*Inspecteur du travail, OPJ, agents des impôts et des douanes, agents des organismes de sécurité, etc...*) par le travailleur détaché ou, à défaut, par son employeur ou le représentant de celui-ci en France, sur le lieu d'exécution du travail et chez la personne pour laquelle le travailleur détaché intervient dans le cadre d'un contrat portant notamment sur l'exécution d'un travail ou la fourniture d'une prestation de services (*en d'autres termes : le client, maître d'ouvrage ou donneur d'ordre*). Si le travailleur détaché, son employeur ou son représentant ou la personne pour laquelle le travailleur détaché intervient ne produisent pas ce document lors du contrôle, une pénalité est fixée pour chaque travailleur concerné (*soit en 3269 € en 2017*). Ce montant est doublé en cas de nouveau manquement constaté dans un délai de deux ans à compter de la notification de la pénalité concernant un précédent manquement. C'est l'URSSAF qui est chargée de son recouvrement, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations et contributions sociales. Elle ne sera pas régie par l'employeur du travailleur détaché, mais par la personne pour laquelle le travailleur détaché intervient (*donc le client, maître d'ouvrage ou donneur d'ordre*), sauf production lors du contrôle d'un justificatif attestant du dépôt de la demande d'obtention du formulaire A1, suivie de la production, dans un délai de deux mois à compter du contrôle, du formulaire délivré à la suite de cette demande.

● **Loi n° 2018-202 du 26 mars 2018 relative à l'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques de 2024 (JO 27/03/2018)**

L'article 8 de cette loi prévoit que le comité d'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques élabore et publie, après validation par les services de l'Etat, une charte du volontariat olympique et paralympique. Cette charte expose les droits, devoirs, garanties, conditions de recours, catégories de missions confiées et conditions d'exercice qui s'appliquent, en vertu des dispositions législatives et réglementaires et de la jurisprudence en vigueur, aux volontaires bénévoles appelés à participer à la promotion, à la préparation, à l'organisation ou au déroulement des jeux Olympiques et des jeux Paralympiques de 2024.

L'article 16 de la loi prévoit l'élaboration et l'adoption d'une charte d'insertion par la société organisatrice en relation avec les collectivités territoriales et les acteurs économiques et de l'insertion concernés. Cette charte devra fixer les exigences d'insertion professionnelle de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, promouvoir l'accès à la commande publique des très petites entreprises, des petites entreprises et des structures relevant de l'insertion par l'activité économique. La charte devra également limiter le recours à l'emploi précaire, lutter contre le travail irrégulier et favoriser la santé et la sécurité des travailleurs, dans le cadre de la réalisation des ouvrages et des opérations d'aménagement des sites olympiques et paralympiques.

● **Loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance (JO 11/08/2018)**

L'article 21 de cette loi instaure une procédure de rescrit concernant le dispositif de la carte d'identification professionnelle des travailleurs du bâtiment et des travaux publics. Cette procédure consiste pour l'autorité administrative à se prononcer sur toute demande d'un employeur portant sur l'application à sa situation du dispositif de la carte BTP. La demande doit poser une question précise, nouvelle et présenter un caractère sérieux. Elle n'est pas recevable dès lors qu'un agent de contrôle de l'inspection du travail a engagé un contrôle sur le respect des dispositions de l'article L. 8291-1.

La décision de l'autorité administrative est opposable pour l'avenir à l'ensemble des agents de l'administration du travail ainsi qu'aux agents mentionnés au 3° de l'article L. 8271-1-2 tant que la situation de fait exposée dans la demande ou la législation au regard de laquelle la situation a été appréciée n'ont pas été modifiées ou jusqu'à ce que l'autorité administrative notifie au demandeur une modification de son appréciation.

La demande peut aussi être adressée par une organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche professionnelle.

• Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (JO 06/09/2018)

La loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018 intègre des dispositions spécifiques sur le détachement et la lutte contre le travail illégal (articles 89 à 103), dans l'objectif de définir d'une part, une réglementation équilibrée qui ne crée pas d'obstacles à l'activité des entreprises peu susceptible de fraudes et, d'autre part, de fournir des moyens de contrôle et de sanction efficaces et dissuasifs.

Les dispositions relatives au détachement prévoient un allègement des exigences administratives de certains prestataires étrangers (articles 89 et 91), un aménagement possible des exigences administratives sur demande adressée à la DIRECCTE (article 90) et l'abrogation de la contribution forfaitaire de 40 euros par salarié détaché, « droit de timbre » (article 92).

Elles prévoient, en parallèle, un rehaussement du montant du plafond des amendes administratives applicables en cas de détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services internationale, de 2000 à 4000 € (article 95), la suppression du caractère suspensif du recours formé auprès de l'administration sur l'exécution du titre de perception émis suite au prononcé d'une amende administrative (article 97).

Enfin, ces dispositions introduisent d'une part, un nouveau motif de suspension temporaire de prestation de service internationale en cas de non-paiement des amendes prononcées par l'autorité administrative et d'autre part, une obligation de vigilance pour les donneurs d'ordre et maître d'ouvrage quant au paiement des amendes (article 96).

Les dispositions relatives à la lutte contre le travail illégal prévoient que les situations de faux détachement caractérisent un nouveau cas de délit de travail dissimulé par dissimulation d'activité (article 99). Elles renforcent également le dispositif de fermeture administrative ou d'arrêt temporaire d'activité en cas d'exécution d'un travail illégal en permettant au préfet de prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise en infraction sur le site où elle exerce son activité lorsqu'elle ne l'exerce pas dans ses propres locaux (ex. gardiennage propreté, etc. (article 98 de la loi).

La loi rend systématique la peine complémentaire de diffusion par internet des condamnations pénales pour des infractions de travail illégal identifiées comme étant les plus graves (« liste noire »), sauf décision contraire spécialement motivée du juge en considération des circonstances de l'infraction et de la personnalité de son auteur (article 102 de la loi).

Par ailleurs, l'absence de déclaration à l'inspection du travail d'un chantier forestier ou sylvicole pourra désormais être sanctionnée d'une amende administrative d'un montant plafonné à 5000 € par chantier non-déclaré.

Enfin, ces dispositions permettent à certains agents de l'inspection du travail d'accéder, lors de leurs visites, à tout document ou information comptable ou professionnelle, quel qu'en soit le support, qui leur serait utile dans leur mission de lutte contre le travail illégal. Ces agents disposent, désormais, d'un droit de communication élargi à l'égard de tiers, en matière de lutte contre le travail illégal (article 103 de la loi).

• Loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie (JO 11/09/2018)

Plusieurs dispositions de cette loi modifient le régime du séjour et de l'emploi des étrangers en France. Ainsi, la loi en transposant deux directives européennes de mai 2016, crée de nouveaux titres de séjour temporaire pour certaines catégories d'étudiants et de chercheurs (carte recherche d'emploi ou création d'entreprise, carte de séjour étudiant, etc.). Elle crée aussi une carte de séjour jeune au pair. Une convention conclue entre le titulaire de cette carte et la famille d'accueil définit les droits et obligations des deux parties (modalités de subsistance, de logement, d'assurance, permettant au jeune de suivre des cours, etc.).

La loi comprend des dispositions visant à améliorer la situation des victimes de violences conjugales ou familiales. En cas de condamnation définitive du conjoint, concubin ou pacsé pour violences, l'étranger titulaire d'une carte de séjour temporaire vie privée et familiale se voit délivrer de plein droit une carte de résident. De même, les personnes victimes de la traite ayant déposé plainte ou témoigné contre les auteurs d'infractions de proxénétisme ou de traite d'êtres humains, pourront bénéficier d'une carte de résident après cinq années de présence en France sous couvert d'une carte de séjour temporaire "vie privée et familiale".

• Loi n° 2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude (JO 24/10/2018)

Elle renforce d'abord les moyens de détection et de caractérisation de la fraude avec :

- ☐ la création d'une « police fiscale » au sein du ministère chargé du Budget, en complémentarité des moyens du ministère de l'Intérieur, pour accroître les capacités d'enquête judiciaire en cas de fraude fiscale ;

- la précision des obligations fiscales des plateformes d'économies collaboratives pour permettre une meilleure exploitation des données collectées par l'administration et améliorer ses capacités de détection des revenus non déclarés ;
- le renforcement des échanges d'informations utiles à l'accomplissement des missions de contrôle et de recouvrement entre agents chargés de la lutte contre la fraude.

L'article 6 de la loi modifie le livre des procédures fiscales afin de permettre aux agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du même code, aux agents des organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de la sécurité sociale et à ceux mentionnés à l'article L. 724-7 du code rural et de la pêche maritime, individuellement désignés et dûment habilités selon des modalités fixées par décret, pour les besoins de l'accomplissement de leurs missions de contrôle et de recouvrement portant sur les infractions prévues à l'article L. 8211-1 du code du travail, de disposer d'un droit d'accès direct aux informations contenues dans les fichiers tenus en application des articles 1649 A et 1649 ter du code général des impôts, aux données relatives aux mutations à titre onéreux ou gratuit et aux actes relatifs aux sociétés ainsi qu'aux informations mentionnées à l'article L. 107 B du présent livre.

Cet article modifie également l'article L. 114-12-1 du code de la sécurité sociale qui est complété par un nouvel alinéa afin de permettre, sous réserve d'être individuellement désignés et dûment habilités, dans le cadre de leurs missions, aux agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du code du travail, aux officiers et agents de police judiciaire, aux agents des douanes et des services fiscaux, y compris ceux habilités à effectuer des enquêtes judiciaires en application des articles 28-1 et 28-2 du code de procédure pénale, aux agents du service à compétence nationale prévu à l'article L. 561-23 du code monétaire et financier, d'avoir accès aux données contenues dans le répertoire national commun aux organismes chargés de la gestion d'un régime obligatoire de sécurité sociale ou du service des allocations et prestations sociales.

• **Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 (JO 23/12/2018)**

Parmi les nombreuses mesures que comporte cette loi, est prévue une modulation de l'annulation des réductions et des exonérations de cotisations sociales en cas de travail illégal. L'article 23 de la loi prévoit que le bénéfice de toute mesure de réduction ou d'exonération, totale ou partielle, de cotisations de sécurité sociale, de contributions dues aux organismes de sécurité sociale ou de cotisations ou contributions mentionnées au de l'article L. 241-13 est supprimé en cas de constat des infractions mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 8211-1 du code du travail.

Lorsque l'infraction est constatée par procès-verbal dans les conditions déterminées aux articles L. 8271-1 à L. 8271-19 du code du travail, l'organisme de recouvrement procède, dans la limite de la prescription applicable à l'infraction, à l'annulation des réductions et exonérations des cotisations ou contributions mentionnées au I du présent article.

Par dérogation aux dispositions précédentes et sauf dans les cas mentionnés au second alinéa du I de l'article L. 243-7-7 du code de la sécurité sociale, lorsque la dissimulation d'activité ou de salarié résulte uniquement de l'application du II de l'article L. 8221-6 du code du travail ou qu'elle représente une proportion limitée de l'activité, l'annulation des réductions et exonérations de cotisations de sécurité sociale ou de contributions est partielle. Dans ce cas, la proportion des réductions et exonérations annulées est égale au rapport entre le double des rémunérations éludées et le montant des rémunérations, soumises à cotisations de sécurité sociale, versées à l'ensemble du personnel par l'employeur, sur la période concernée, dans la limite de 100 %. Un décret en Conseil d'Etat déterminera les conditions dans lesquelles la dissimulation peut, au regard des obligations mentionnées aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail, être considérée comme limitée pour l'application du III de l'article 23, sans que la proportion de l'activité dissimulée puisse excéder 10 % de l'activité.

L'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 portant transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71 CE concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services internationale adapte le cadre juridique à la prochaine entrée en vigueur, le 30 juillet 2020 des dispositions de la nouvelle directive. Elle fait application du principe d'égalité de traitement en matière de rémunération et de frais professionnels tels que prévus par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles étendues. Elle prévoit l'information par l'entreprises utilisatrice d'intérimaires mis à sa disposition des conditions d'emploi et de rémunération que l'entreprise de travail temporaire devra respecter en cas de détachement par l'entreprise utilisatrice de ces intérimaires. L'ordonnance introduit enfin une limite à 12 mois (18 mois en cadre notification de prolongation) de la période pendant laquelle, en cas de détachement seul est

applicable le « noyau dur », la quasi-totalité des dispositions du code du travail étant applicables entre 12 et 18 mois en cas de prolongation²⁸. L'ordonnance insère les nouvelles obligations dans le champ de celles dont le non-respect des passible de sanctions administratives. Elle prend en compte l'exigence de transparence dans l'information apportée aux entreprises et aux salariés dont devra tenir compte l'autorité administrative dans le prononcé éventuel de sanctions.

→ Décrets

- **Décret n° 2016-27 du 19 janvier 2016 relatif aux obligations des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre dans le cadre de la réalisation de prestations de services internationales (JO 20/01/2016)**

Le décret renforce les obligations des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre faisant appel aux services de prestataires établis hors de France et détachant des salariés au regard de l'établissement d'une déclaration préalable de ce détachement. Il renforce également la responsabilité des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre en matière de paiement des salariés. Il précise enfin les modalités de prononciation et de recouvrement de l'amende administrative encourue par l'employeur à défaut de présentation de certains documents traduits en langue française à l'inspection du travail, la sanction pénale étant parallèlement supprimée.

- **Décret n° 2016-175 du 22 février 2016 relatif à la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics (JO 23/02/2016)**

Ce décret détermine les modalités d'application du dispositif de la carte d'identification professionnelle des salariés des entreprises établies en France ou à l'étranger à partir d'une déclaration effectuée auprès de l'Union des caisses de France - congés intempéries BTP. Il précise les conditions de délivrance de la carte, les caractéristiques et les mentions apposées sur ce document ainsi que les modalités de sanction en cas de non-respect des obligations de déclaration. Un arrêté pris après avis de la CNIL précisera les modalités de fonctionnement de la base centrale des informations recueillies en vue de leur traitement informatisé par l'Union des caisses de France - congés intempéries BTP.

- **Décret n° 2016-418 du 7 avril 2016 adaptant le titre VI du livre II de la première partie du code du travail aux entreprises de transport détachant des salariés roulants ou navigants sur le territoire national et modifiant le code des transports (JO 09/04/2016)**

Ce décret adapte certaines dispositions applicables aux entreprises de transport terrestre établies hors de France qui détachent temporairement des salariés roulants ou navigants sur le territoire français. Il détermine les conditions dans lesquelles une attestation de détachement se substitue à la déclaration de détachement et précise les documents devant être présentés en cas de contrôle. Il fixe la période pendant laquelle est assurée la liaison entre les agents de contrôle et le représentant désigné sur le territoire français. Il précise également les modalités de mise en œuvre de l'obligation de vigilance et de la responsabilité des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants et cocontractants. Les dispositions du titre VI du livre II de la première partie du code du travail auxquelles il n'est pas expressément dérogé s'appliquent.

- **Décret n° 2016-1044 du 29 juillet 2016 relatif à la transmission dématérialisée des déclarations et attestations de détachement de salariés et autorisant un traitement des données à caractère personnel qui y figurent (JO 31/07/2016)**

Ce texte précise les modalités d'application de la transmission dématérialisée des déclarations et attestations de détachement de salariés par des employeurs établis à l'étranger. Il autorise à cette fin la création d'un traitement des données à caractère personnel destiné à permettre l'accomplissement par les employeurs de leurs formalités déclaratives, à faciliter le contrôle du respect par les employeurs des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles qui leur sont applicables, ainsi qu'à assurer un suivi statistique de la situation du travail salarié détaché en France.

²⁸ Ne sont pas applicables les dispositions relatives à la conclusion et la rupture du contrat de travail, y compris les clauses de non concurrence, ainsi que celles relatives aux régimes professionnels de retraite.

• **Décret n° 2016-1461 du 28 octobre 2016 pris pour l'application de l'article L. 5221-2-1 du code du travail et fixant la liste des domaines pour lesquels l'étranger qui entre en France afin d'y exercer une activité salariée pour une durée inférieure ou égale à trois mois est dispensé d'autorisation de travail (JO 30/10/2015)**

Ce décret est pris pour l'application de l'article L. 5221-2-1 du code du travail, créé par l'article 19 de la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France. La dispense d'autorisation de travail concerne exclusivement les étrangers en introduction. Elle s'applique dans les domaines suivants : les manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques, les colloques, séminaires et salons professionnels, la production et la diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du spectacle et de l'édition phonographique, lorsqu'il est artiste du spectacle ou personnel technique attaché directement à la production ou à la réalisation, le mannequinat et la pose artistique, les services à la personne et les employés de maison pendant le séjour en France de leurs employeurs particuliers, les missions d'audit et d'expertise en informatique, gestion, finance, assurance, architecture et ingénierie, lorsqu'il est détaché en application des dispositions de l'article L. 1262-1 du code du travail et, enfin, les activités d'enseignement dispensées, à titre occasionnel, par des professeurs invités.

• **Décret n° 2016-1748 du 15 décembre 2016 relatif à l'interopérabilité du système d'information des prestations de services internationales (SIPSI) et du système d'information de la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics (SI-CIP) ainsi qu'à la dématérialisation de la déclaration subsidiaire de détachement effectuée par les maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre (JO 17/12/2016)**

Ce texte détermine les modalités de la transmission dématérialisée de la déclaration de détachement, que doivent effectuer à titre subsidiaire les maîtres d'ouvrage et les donneurs d'ordre en cas de manquement à cette formalité par leurs prestataires de services étrangers. Cette transmission s'effectue au moyen du système d'information des prestations de services internationales (SIPSI). Il détermine également les modalités du transfert électronique des données extraites des déclarations de détachement réalisées au moyen du télé-service SIPSI et utiles à l'élaboration de la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics.

• **Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique (JO 06/05/2017)**

Ce décret précise les modalités de mise en œuvre de cette responsabilité sociale. Il fixe à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 5 099,64 € en 2017) le seuil de chiffre d'affaires réalisé sur la plateforme à partir duquel ces obligations de la plateforme sont applicables. Il fixe également le plafond de prise en charge par la plateforme de la cotisation d'assurance d'accidents du travail souscrite par le travailleur indépendant, ainsi que les conditions de prise des frais d'accompagnement et de l'indemnisation de la perte de revenus dans le cadre du parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE).

• **Décret n° 2017-825 du 5 mai 2017 relatif au renforcement des règles visant à lutter contre les prestations de services internationales illégales (JO 07/05/2017)**

Ce texte renforce les obligations des maîtres d'ouvrages et des donneurs d'ordre lorsque ceux-ci ont recours à une prestation de services internationale. Il détermine les conditions dans lesquelles s'exerce la responsabilité du maître d'ouvrage sur toute sa chaîne de sous-traitance en matière de respect de l'obligation de déclaration préalable du détachement par son sous-traitant établi à l'étranger. Il précise les modalités de la déclaration par le maître d'ouvrage d'un accident du travail d'un salarié détaché, ainsi que les modalités de l'obligation d'affichage sur les chantiers mise à la charge du maître d'ouvrage. Il détermine les modalités selon lesquelles l'entreprise utilisatrice établie à l'étranger déclare avoir informé l'entreprise de travail temporaire également établie à l'étranger du détachement en France d'un ou plusieurs salariés de cette dernière. Le décret détaille également les conditions selon lesquelles est mise en œuvre la suspension de la prestation de services en cas de non-déclaration de détachement. Il précise les modalités d'application de la sanction de cessation d'activité d'une entreprise sur un chantier autre que celui sur lequel l'infraction a été commise. Il détermine les caractéristiques du document d'information devant être remis au salarié détaché en même temps que sa carte d'identification professionnelle dans le BTP, ainsi que les informations devant figurer sur les déclarations préalables de détachement. Enfin, dans le secteur des transports, le décret apporte plusieurs précisions et adaptations quant aux formalités et obligations applicables dans le cadre du détachement de salariés.

● **Décret n° 2018-82 du 9 février 2018 portant abrogation des dispositions du code du travail relatives à la contribution destinée à compenser les coûts de mise en place du système dématérialisé de déclaration et de contrôle des détachements de travailleurs (JO 11/02/2018)**

Ce décret abroge les dispositions mettant en œuvre la contribution visant à compenser les coûts de mise en place et de fonctionnement du système dématérialisé de déclaration et de contrôle des détachements de travailleurs (système SIPS).

● **Décret n° 2018-1198 du 20 décembre 2018 relatif à l'expérimentation de l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant (JO 22/12/2018)**

Ce décret définit les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation de l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant. Cette expérimentation, réalisée sur l'ensemble du territoire national pour une durée de trois ans à compter de la publication du décret, a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, d'exercer une activité professionnelle en bénéficiant d'un accompagnement réalisé par une entreprise d'insertion par le travail indépendant. Le décret détermine notamment les règles relatives aux conventions conclues entre les entreprises d'insertion par le travail indépendant et l'Etat ainsi que celles relatives aux aides financières dont elles peuvent bénéficier. Il prévoit également les modalités d'évaluation de l'expérimentation.

● **Décret n° 2018-1337 du 28 décembre 2018 portant extension et adaptation de la partie réglementaire du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte (JO 30/12/2018)**

Ce décret pris pour l'application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1491 du 25 octobre 2017 portant extension et adaptation de la partie législative du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte, étend et adapte la partie réglementaire du code du travail, et de diverses dispositions relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle à Mayotte.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les dispositions réglementaires relatives au travail illégal s'appliquent désormais dans ce département ultra-marin.

● **Décret n° 2019-555 du 4 juin 2019 portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal**

Ce décret adapte, en matière de détachement, les dispositions du code du travail à la suppression de l'obligation de déclaration préalable de détachement pour compte propre et à l'allègement des formalités applicables aux activités peu susceptibles de fraude dont la liste est fixée par l'**arrêté du 4 juin 2019**. Il prend en compte la suppression par la loi du caractère suspensif du recours contre le titre de perception des amendes administratives formé devant le comptable du trésor. Il précise la procédure de suspension de prestation de services internationale en cas de non-paiement d'une amende notifiée à l'occasion d'un précédent détachement. Il adapte la déclaration préalable à l'amélioration de la procédure de déclaration dématérialisée « SIPS ».

En matière de travail illégal, ce décret rend applicables la fermeture administrative en cas de travail illégal sous la forme de la cessation de la prestation sur le lieu où elle est exercée lorsqu'il ne s'agit pas de l'établissement de l'employeur. Il fixe les conditions d'application de la nouvelle amende administrative en cas de défaut de déclaration de chantier forestier ou sylvicole. Il prend en compte l'exercice par les agents de contrôle de l'inspection du travail des compétences nouvelles offertes par la loi en termes de droit de communication d'informations auprès de tiers. Le décret. Il intègre enfin plusieurs ajustements du dispositif de la carte BTP aux évolutions des obligations déclaratives des employeurs détachement des salariés, en particulier l'existence d'une mission en cours pour les travailleurs temporaires, la prise en compte des entreprises n'ayant pas d'établissement en France et y employant des salariés ainsi que les cas de non édition de la carte notamment en cas de non-conformité de la photographie du salarié aux normes requises. Enfin, le décret élargit à l'aide à l'activité partielle le champ des aides publiques dont le bénéfice peut être refusé ou retrié en cas de recours au travail illégal.

Décret n° 2019-659 du 27 juin 2019 relatif aux modalités d'habilitation et de désignation des agents de plusieurs organismes et administrations à accéder aux informations issues du traitement automatisé dénommé « Estimer un bien », du fichier national des comptes bancaires, du fichier des contrats de capitalisation et d'assurance vie, et du traitement automatisé des informations dénommé « Base nationale des données patrimoniales »

Ce décret fixe les modalités de désignation des agents des divers corps de contrôle habilités à accéder aux données des bases fiscales (FICOVIE pour les contrats d'assurance vie, PATRIM transactions immobilières et BNDP aux données relatives aux patrimoines).

Décret n° 2019- (en cours de publication)

Ce décret fixe les modalités de désignation des agents des divers corps de contrôle habilités à accéder aux données du répertoire national commun de la protection sociale (RNCPS).

→ Circulaires et instructions

- ▶ Circulaire CNAV 2016/37 du 4 août 2016 relative aux redressements de cotisations sociales suite à du travail dissimulé.
- ▶ Circulaire JUSD1616979C du 17 juin 2016 de présentation des dispositions générales de procédure pénale immédiatement applicables de la loi n° 2016-731 du 3 juin 2016 renforçant la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement, et améliorant l'efficacité et les garanties de la procédure pénale.
- ▶ Circulaire JUSD1425137C du 18 juillet 2016 du droit pénal du travail. Présentation de l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016. Coordination des sanctions administratives et pénales en droit du travail.
- ▶ Note SJ 17-1-OJ12 du 4 janvier 2017 d'application du décret n° 2015-1327 du 21 octobre 2015 relatif à la diffusion sur un site internet de condamnations prononcées pour travail illégal.
- ▶ Instruction DGT 2016/03 du 12 juillet 2016 sur la mise en œuvre de l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail et circulaire DACG JUSD1425137C du 18 juillet 2016 du droit pénal du travail – présentation de l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 – coordination des sanctions administratives et pénales en droit du travail.
- ▶ Instruction n° 4 DGT/RT1/DPSIT/2017 du 28 mars 2017 relative au lancement opérationnel du dispositif de la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics, instaurée par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, son décret d'application du 22 février 2016 et l'arrêté du 20 mars 2017.
- ▶ Instruction interministérielle ARCB1710251 du 27 avril 2017 relative aux délibérations et actes des collectivités territoriales imposant l'usage du français dans les conditions d'exécution des marchés.
- ▶ Instruction interministérielle INTS170686 du 06 mai 2017 relative aux opérations de contrôle en matière d'enseignement de la conduite.
- ▶ Circulaire interministérielle n° DGT/RT1/DGEFP/SDPFC/DSS/2C/2017/256 du 8 juin 2017 relative à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique.

Annexe 11 : Tableau récapitulatif des lois récentes en matière de lutte contre la fraude au détachement et de travail illégal

Dispositions récentes en matière de détachement de travailleurs et de lutte contre le travail illégal			
Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale (loi Savary)	Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (loi Macron)	Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (loi El Khomri)	Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
1. Cadre juridique du détachement de travailleurs			
			Précision des conditions de régularité du détachement : la loi requiert que le travailleur détaché effectue habituellement son travail "hors du territoire national" pour un employeur établi hors du territoire national (art.94) - (art. L1261-3 modifié).
	Exclusion de l'application du régime du détachement lorsque l'activité de l'employeur prestataire est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue en France même s'il ne dispose pas de locaux ou d'infrastructures sur le territoire national ou si l'employeur prestataire n'exerce dans l'État dans lequel il est établi que des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative (art. 280, II, 1° de la loi, art. L. 1263-3 CT)	Consécration au niveau législatif de l'application aux salariés intérimaires détachés des conditions de travail et d'emploi des salariés intérimaires employés par une entreprise de travail temporaire établie en France (art. 112, I de la loi, art. L. 1262-2 CT)	
	Précision des composantes du « salaire minimum applicable aux salariés détachés » : la notion recouvre au-delà du SMIC et des minima conventionnels, tous les accessoires de salaire légaux et conventionnels (art. 280, II, 2° de la loi, art. L. 1262-4 CT)	L'accomplissement des formalités de déclaration préalable de détachement et de désignation d'un représentant ne présume pas du caractère régulier du détachement (art. 105, I, 1° de la loi, art. L. 1262-2-1 CT)	

2. Formalités préalables au détachement de travailleurs à la charge de l'employeur prestataire, sanctions administratives et télé-service SIPS

Obligation pour l'employeur prestataire détachant des salariés en France de remplir une déclaration préalable de détachement (obligation pré existante mais prévue au niveau réglementaire) (art. 1 ^{er} de la loi, art. L. 1262-2-1 CT – <i>Décret n° 2015-364 du 30 mars 2015</i>)	Modification du contenu de la déclaration préalable de détachement (<i>Décret n° 2015-364 du 30 mars 2015</i>)	Modification du contenu de la déclaration préalable de détachement (<i>Décret n° 2017-825 du 5 mai 2017</i>)	Allègement des exigences administratives des prestataires étrangers dans le cadre d'activités de courte durée ou d'évènements ponctuels listés par arrêté, de détachements pour propre compte, de décision du DIRECCTE pour des prestations répondant à certains critères (rémunération ou prestation de 24h en zone frontalière (art.89, 90 et 91)- (article L1262-2-1 CT modifié).
Obligation nouvelle pour l'employeur prestataire détachant des salariés en France de désigner un représentant sur le territoire. Celui-ci est chargé d'assurer le lien entre les services d'inspection et l'employeur étranger (art. 1 ^{er} de la loi, art. L. 1262-2-1 CT – <i>Décret n° 2015-364 du 30 mars 2015</i>)	Généralisation de la déclaration préalable de détachement en ligne par télé-service SIPS (art. 283 de la loi, art. L. 1262-2-2 CT - <i>Décret n° 2016-1044 du 29 juillet 2016</i>)	Paiement d'une contribution (montant 40 €) par l'employeur prestataire destinée à compenser les coûts du système SIPS de déclaration en ligne et de traitement des données (art. 106 de la loi, art. L. 1262-4-3 CT - <i>Décret n° 2017-751 du 3 mai 2017 – Arrêté en cours</i>)	Abrogation des dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relatives à la contribution forfaitaire de 40€ par salarié détaché devant être acquittée lors de la déclaration préalable de détachement (art.92). L'article L. 1262-4-6 du code du travail est abrogé.
		Mesure supprimée par décret n° 2018-82 du 9 février 2018.	
Suppression de la contravention pénale. Le manquement à l'une des deux obligations est sanctionné par une amende administrative (2 000 € max par salarié – 4 000 € si réitération – dans la limite totale de 10 000 €) (art. 1 ^{er} de la loi, art. L. 1264-3 CT – <i>Décret n°2015-364 du 30 mars 2015</i>)	Le montant du plafond de l'amende est porté de 10 000 € à 500 000 € (art. 279 de la loi, art. L. 1264-3 CT)		Rehaussement du plafond des amendes administratives : plafond de 4000€ /salarié et 8000€ si réitération. Délai de constat de la réitération porté à 2 ans. (art 95)-art.L1264-3 (amendes PSI) et L. 8115-1 (amendes nouveaux pouvoirs)
			Suppression du caractère suspensif du recours contentieux sur l'exécution du titre de perception des amendes (art.97) articles modifiés : L. 1263-6, L. 1264-3, L. 1264-4, L. 8115-7 du CT.

3. Obligations de vigilance et responsabilité du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre au regard de l'accomplissement des formalités préalables

<p>Obligation nouvelle pour le MO/DO de vérifier que son co-contractant prestataire a effectivement déposé une déclaration de détachement et désigné un représentant en France. Cette vérification consiste à se faire remettre une copie de la déclaration de détachement, et une copie de la désignation du représentant (art. 1^{er} de la loi, art. L. 1262-4-1 CT – <i>Décret n° 2015-364 du 30 mars 2015</i>)</p>	<p>Obligation nouvelle d'effectuer une déclaration subsidiaire par le MO/DO co-contractant en cas de défaillance de l'employeur prestataire (art. 280, II, 3° de la loi, art. L. 1262-4-1 – <i>Décret n° 2016-27 du 19 janvier 2016</i>)</p>	<p>Le non-respect de cette obligation de déclaration subsidiaire est sanctionné par une amende administrative (même montant et plafond que pour l'employeur prestataire)</p>	
<p>Le non-respect de cette obligation de vérification est sanctionné par une amende administrative (même montant et plafond pour l'employeur prestataire, cf. supra) (art. 1^{er} de la loi, art. L. 1264-3 CT – <i>Décret n° 2015-364 du 30 mars 2015</i>)</p>	<p>Le non-respect de cette obligation de déclaration subsidiaire est sanctionné par une amende administrative (même montant et plafond que pour l'employeur prestataire)</p>	<p>Paiement d'une contribution (montant 40 €) par le MO/DO tenu d'accomplir une déclaration subsidiaire destinée à compenser les coûts du système SIPSI de déclaration en ligne et de traitement des données (art. 106 de la loi, art L. 1262-4-6 CT – <i>Décret n° 2017-751 du 3 mai 2017 – Arrêté en cours</i>). Mesure supprimée par décret n° 2018-82 du 9 février 2018.</p>	<p>Abrogation de la contribution forfaitaire de 40€ par salarié détaché (art.92)</p>
		<p>Obligation nouvelle de vérification par le maître d'ouvrage de l'accomplissement des déclarations de détachement par toutes les entreprises prestataires intervenantes dans une chaîne de sous-traitance : sous-traitants directs et indirects acceptés en application de la loi de 1975 ainsi que les entreprises de travail temporaires</p>	
		<p>Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une amende administrative (même montant et plafond que pour l'employeur prestataire) (art. 105, I, 2°, b) et 6° de la loi, art. L. 1262-4-1 et L. 1264-2CT - <i>Décret n° 2017-825 du 5 mai 2017</i>)</p>	

			Nouvelle obligation de vigilance des maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre sur la régularité de la situation du cocontractant établi à l'étranger à l'égard du paiement des amendes qui lui auraient été précédemment notifiées en France (art 96).- art. L1262-4-1 modifié). <i>Les modalités de vérification de la régularité de la situation seront précisées par décret.</i>
4. Déclaration d'un accident de travail d'un salarié détaché			
		Obligation nouvelle pour le MO/DO de déclarer auprès de l'inspection du travail l'accident du travail d'un salarié détaché (quel que soit son régime de sécurité sociale) par un co-contractant prestataire	
		Le manquement est sanctionné par une amende administrative (art. 105, I, 3° et 6° de la loi, art. L. 1262-4-4 CT et L. 1264-2, II – <i>Décret n° 2017-825 du 5 mai 2017</i>)	
		Obligation de déclaration à la charge de l'employeur prestataire en cas de détachement pour compte propre	
5. Information des salariés détachés dans le secteur du BTP			
		Obligation nouvelle pour le maître d'ouvrage d'un chantier de BTP d'afficher sur les lieux de travail des informations sur les droits des salariés détachés traduites dans la langue officielle (ou l'une d'entre elles) de leur État d'appartenance. Le manquement est sanctionné par amende administrative (art. 105, I, 3° et 6° de la loi, art. L. 1262-4-5 et L. 1264-2 CT – <i>Décret n° 2017-825 du 5 mai 2017</i>)	
		Document d'information sur la réglementation applicable aux salariés détachés remis avec la carte BTP (art. 105,	

	III, de la loi, art. L. 8291-1 CT - <i>Décret n° 2017-825 du 5 mai 2017 – Arrêté du 12 juillet 2017</i>)	
6. Suspension temporaire de la prestation de services internationale		
	<p>Possibilité pour administrative de suspendre une prestation de services pour un mois maximum, en cas d'infraction grave au droit du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - non-respect manifeste du salaire minimal de croissance ; - absence de repos quotidien ou hebdomadaire ; - dépassement des limites de durée maximale du travail quotidienne ou hebdomadaire ; - conditions de travail ou d'hébergement collectif contraires à la dignité humaine ; C52+D12 - défaut de transmission par l'employeur ou son représentant à l'inspection du travail, sur le lieu de réalisation de la prestation, de ceux des documents traduits en français permettant de vérifier le respect des dispositions précitées, ou transmission erronée de ces mêmes documents. <p>La décision est prise après une phase d'injonction à l'employeur de faire cesser la situation et eu égard à la répétition ou à la gravité des faits constatés. La mesure est levée dès lors que l'employeur justifie de la régularisation. La poursuite illicite par l'employeur de la prestation est passible d'une amende administrative de 10 000 € (maximum) par salarié (art. 280, I de la loi,</p>	<p>Nouveau motif de suspension ou interdiction de prestation de service internationale en cas constat de non-paiement partiel ou total des amendes préalablement notifiées à l'employeur désirant effectuer une nouvelle prestation sur le territoire national (article 96)- art. L1263-3 CT modifié</p> <p><i>Les modalités et procédures seront précisées dans un décret en Conseil d'Etat.</i></p>

		art. L. 1263-3 et s. CT - Décret n 2015-1579 du 3 décembre 2015)
--	--	------------------------------------------------------------------

7. Sanction administrative pour défaut de présentation à l'agent de contrôle de certains documents en français

	Modalités de mise en œuvre de l'amende administrative en cas de non présentation par l'employeur détachant des salariés des documents utiles exigibles en langue française (art 280 de la loi, art L. 1263-7 du code du travail – <i>Décret n° 2016-27 du 19 janvier 2016</i>)		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

8. Recouvrement des sanctions prononcées par d'autres États membres à l'encontre d'entreprises françaises

		Définition des modalités de recouvrement des amendes administratives prononcées par un autre État membre à l'encontre d'un prestataire de services français ayant enfreint sa réglementation en matière de détachement de travailleurs. Il s'agit d'une mesure de transposition de la directive européenne 2014/67/UE du 15 mai 2014 (relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs) laquelle prévoit que chaque État membre peut demander à un autre État d'exécuter une sanction administrative, dès lors qu'elle n'est plus susceptible d'appel, sans exiger d'autre formalité (art. 108 de la loi, art. L. 1264-4 CT)	
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

9. Droit de communication et échange de renseignements entre les corps de contrôle

		Droit pour l'ensemble des agents de contrôle compétents en matière de lutte contre le travail illégal (police, gendarmerie, administration fiscale et douanière et agents de recouvrement des cotisations sociales) d'accéder à toutes les données	
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		issues des déclarations de détachement contenues dans le fichier SIPSI (art. 109 de la loi, art. L. 1263-1 CT)	
		Droit pour l'ensemble des agents de contrôle compétents en matière de lutte contre le travail illégal (police, gendarmerie, administration fiscale et douanière et agents de recouvrement des cotisations sociales) de se faire accompagner par des interprètes assermentés dans les lieux de travail (art. 109 de la loi, art. L. 8271-3 CT)	
		Droit de communication et d'échange réciproque entre l'ensemble des agents de contrôle compétents en matière de lutte contre le travail illégal (police, gendarmerie, administration fiscale et douanière et agents de recouvrement des cotisations sociales) et les agents du CLEISS de tout renseignement ou document utile à l'accomplissement de leurs missions respectives (art. 109 de la loi, art. L. 8271-5-1 CT)	

10. Amélioration de l'information en matière de recours au détachement par les entreprises établies en France

Annexion au registre unique du personnel de l'entreprise qui accueille les salariés détachés de la déclaration préalable de détachement, information qui pourra servir aux délégués du personnel comme aux services de l'inspection du travail (art. 2 de la loi, art. L. 1221-15-1 CT – <i>Décret n° 2015-364 du 30 mars 2015</i>).			
Ajout dans le bilan social des informations sur le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis (art. 3 de la loi, art. L. 2323-70 CT – <i>Décret n° 2015-364 du 30 mars 2015</i>).			

<p>Droit de communication pour l'ensemble des agents de contrôle compétents en matière de travail illégal à tous les documents relatifs au détachement transnational de travailleurs (art. 7 de la loi, art. L. 8271-6-2 CT)</p>			<p>Renforcement des pouvoirs d'enquête et du droit de communication pour l'accomplissement des missions de lutte contre le travail illégal: lors de leurs visites, certains agents de l'inspection du travail auront accès à tout document ou information comptable ou professionnel quel qu'en soit le support, qui leur serait utile. Certains agents disposeront d'un droit de communication élargi à l'égard des tiers, en matière de lutte contre le travail illégal. art.103 - articles L. 8113-5-1 et L. 8113-5-2 CT nouveaux.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

11. Adaptation des formalités préalables au secteur des transports

	<p>Création d'une base légale permettant l'adaptation, par décret, aux spécificités du secteur des transports routiers et fluviaux des règles de déclaration du détachement, de désignation d'un représentant et de responsabilité solidaire des MO/DO (art. 281 de la loi, art L. 1331-1 du code des transports - <i>Décret n° 2016-418 du 7 avril 2016</i>)</p>		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

12. Obligation de diligence et responsabilité solidaire du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre au regard du paiement des rémunérations minimales des salariés des sous-traitants (détachés ou non)

<p>Obligation nouvelle de diligence (obligation de moyen) des MO/DO (sauf particuliers), après information d'un agent de contrôle, à l'égard de leurs cocontractants et sous-traitants directs et indirects en cas de défaut de paiement des rémunérations minimales et des charges de leurs salariés (<u>détachés ou non</u>) => Le MO/DO est tenu solidairement au paiement des salaires si, après avoir été informé par l'agent de contrôle de la situation, il n'a pas joint à l'employeur de</p>	<p>Renforcement de la responsabilité solidaire des MO/DO <u>pour les seuls salariés détachés</u> (devient une obligation de résultat => Le MO/DO est tenu solidairement au paiement des rémunérations et charges dès lors que, malgré l'injonction de l'agent de contrôle, l'employeur n'a pas effectivement régularisé la situation. (art. 280, 4° et 5° de la loi, art. L. 1262-4-3 CT - <i>Décret n° 2016-27 du 19 janvier 2016</i>)</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

régulariser la situation (art. 5 de la loi, art. L. 3245-2 CT – Décret n° 2015-364 du 30 mars 2015)			
13. Obligation de diligence et responsabilité pénale du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre sur le respect de certaines dispositions de la législation du travail			
Obligation nouvelle de diligence (obligation de moyen) des MO/DO, pour tous les salariés des sous-traitants directs ou indirects (<u>détachés ou non</u>), en cas de non-respect de la législation du travail par leurs sous-traitants prestataires directs ou indirects dans les matières relevant du « noyau dur » (art. L. 8281-1 CT) => le MO/DO est passible d'une contravention pénale si, informé par écrit par un agent de contrôle d'une infraction par l'un de ses sous-traitants, il ne lui a pas demandé de faire cesser la situation. (art. 4 de la loi, art. L. 8281-1 CT – Décret n° 2015-364 du 30 mars 2015)			
14. Obligation de diligence et responsabilité solidaire du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre en cas d'hébergement dans des conditions indignes et mesures complémentaires			
Obligation nouvelle de diligence (obligation de résultat) des MO/DO (sauf particuliers,) pour tous les salariés (détachés ou non) d'un cocontractant ou sous-traitant direct ou indirect en cas d'hébergement incompatible avec la dignité humaine => Le MO/DO est tenu de prendre à son charge un nouvel hébergement, à défaut de régularisation par l'employeur lui-même de la situation signalée par l'agent de contrôle. (art. 4 de la loi, art. L. 4231-1 CT – Décret n° 2015-364 du 30 mars 2015)	Consécration du droit d'entrée des agents de l'inspection du travail dans les locaux destinés à l'hébergement des travailleurs avec leur consentement (art. 280, IV de la loi – art. L. 8113-2-1 CT); Transmission à l'inspection du travail de la déclaration d'hébergement collectif lorsqu'elle concerne des salariés (art. 280, IV de la loi – art 1er loi du 27 juin 1973)	Application aux maîtres d'ouvrage ou aux donneurs d'ordre de salariés employés à des travaux agricoles de l'obligation de relogement en cas d'hébergement dans des conditions indignes (art. 111 de la loi, art. L. 4231-1 CT)	

15. Fermeture administrative temporaire d'établissement et exclusion des contrats administratifs pour travail illégal

<p>Allègement des critères de mise en œuvre de la fermeture administrative temporaire et d'exclusion des contrats administratifs => le préfet peut prononcer la mesure, si la proportion de salariés concernés le justifie et eu égard soit à la répétition des faits, soit à leur gravité (art. 10 de la loi, art. L. 8272-2 et 8272-4 CT – Décret n° 2015-364 du 30 mars 2015)</p> <p><i>Instauration d'une sanction pénale du non-respect de la décision de fermeture de 3 750 € d'amende et de deux mois d'emprisonnement (art. 10 de la loi, art. L. 8272-5 CT – Décret n 2015-364 du 30 mars 2015)</i></p>	<p>La sanction peut désormais se fonder sur un rapport administratif (et plus seulement sur un PV).</p> <p>En cas de décision de classement sans suite ou si la juridiction pénale ne prononce pas la peine complémentaire de fermeture, la fermeture administrative ne sera plus levée de plein droit (elle sera toujours levée en cas de relaxe ou de non-lieu).</p> <p>La durée de la fermeture administrative est en outre désormais imputée sur la durée de la fermeture prononcée par le juge pénal en tant que peine complémentaire (art. 282, I de la loi, art. L. 8272-2 CT)</p>	<p>Possibilité pour l'autorité administrative de faire cesser l'activité sur l'un quelconque des chantiers sur lequel l'entreprise intervient (art. 110 de la loi, art. L. 8272-2 CT - Décret n° 2017-825 du 5 mai 2017)</p>	<p>La fermeture administrative par le Préfet, sous forme d'arrêt d'activité sur site (jusque-là applicable aux chantiers du bâtiment en cas de travail illégal), est désormais applicable à tous les cas où l'activité est exercée chez le client "en tout autre lieu" (ex : gardiennage, nettoyage sur un chantier) (art.98), art. L.8272-2 CT modifié.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

16. Autres mesures de renforcement des sanctions en cas de travail illégal

			<p>Nouveau cas de travail dissimulé : le faux détachement devient expressément un cas de délit de travail dissimulé lorsque :</p> <p>1°l'employeur qui détache exerce dans l'État sur le territoire duquel il est établi des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative ;</p> <p>2°ou lorsque son activité est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue. (art.99) - art.L.8221-3 CT modifié.</p>
<p>Création d'une peine complémentaire d'interdiction pénale de percevoir pour une durée de 5 ans au plus « toute aide publique attribuée par l'État, les collectivités territoriales, leurs établissements ou groupements ainsi que toute aide financière versée par une personne privée chargée</p>		<p>Mesure de clarification : la non-remise au salarié détaché du document équivalent au bulletin de paie (détachement de moins d'un mois) constitue une infraction de travail dissimulé (art. 105, II de la loi, art. L. 8221-5 CT)</p>	

d'une mission de service public (art. 12 de la loi, art. 131-39 du code pénal - <i>Décret n° 2015-364 du 30 mars 2015</i>)			
Nouvelle circonstance aggravante en matière de travail dissimulé, marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre (à l'instar de ce qui existe déjà en matière d'emploi d'étranger sans titre de travail) pour les faits commis en bande organisée . Une telle circonstance aggravante, punie jusqu'à dix ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende, permet d'élargir les pouvoirs d'enquêtes et d'investigations des officiers de police judiciaire (mises sur écoute, filatures etc.) (art. 13 de la loi)			
			Pour faciliter les contrôles, nouvelle amende pour sanctionner le manquement à l'obligation de déclaration des chantiers forestiers à l'inspection du travail à hauteur de 5000€ par chantier non-déclaré . (art.101) -art. L.719-10-1 du code rural et de la pêche maritime.
17. Régime de confiscation des biens en matière de travail illégal			
	Alignement de la peine complémentaire de confiscation, prévue pour les personnes physiques en matière de travail illégal, sur le régime de droit commun, pour plus de simplicité et de cohérence (art. 282, II et III de la loi)		

Annexe 12 : Tableau récapitulatif de la mise en œuvre du PNLTI 2016 – 2018

	Proposition	Réalisation
1	UE – révision directive détachement travail	Directive du 28 juin 2018
2	UE – révision directive détachement sécu	Projet de directive en cours de trilogie
3	UE – Mise en place de la plateforme TND	Décision commission UE 2016/344 mai 2016
4	Collaboration bilatérale 4.1 Bureaux de liaison 4.2 Information aux entreprises 4.3 Organisation de contrôles conjoints 4.4 Echanges sur modalités d'application de la directive d'application de 2014	4.1 Fait (voir bilan bureaux de liaison) 4.2 Fait (voir bilan coopération) 4.3 id 4.4 id
5	Collaboration régionale avec partenaires UE	Activité des BL déconcentrés BE / ES / DE
6	Contrôles conjoints IT – URSSAF MSA de plusieurs pays	Effectué dans le cadre de la convention de partenariat FR-DE
7	Euro-détachement	Participation FR 2016 et 2017
8	Concertation dans le cadre de l'instance nationale de pilotage sur les contrôles ciblés dans les secteurs prioritaires	Fait en partie (cf. rapport réunions de l'Instance nationale de pilotage)
9	Faire de la fraude à l'établissement un cas de travail dissimulé et rechercher cette qualification dans les contrôles	Loi du 5 septembre 2018 ; article 98 Plusieurs affaires emblématiques Ryan Air, A-Rosa , Altun
10	Lutter contre la fraude au détachement dans le travail temporaire	Plusieurs contrôles et contentieux d'ETT en lien avec Urssaf
11	Lutter contre la fraude au détachement intragroupe	Plusieurs contrôles en cours (GNVAC notamment)
12	Outils méthodologiques de contrôle des statuts particuliers	Réalisé en partie (documents en cours de finalisation)
13	Extension aux autres corps de contrôle des prérogatives des administrations fiscale et sociale à l'égard des plates formes	Loi avenir professionnel article 103 droit de communication ;
14	Désignation d'un référent TEH dans les Direccte et convention de partenariat avec OP OS et chambres consulaires	Non réalisé – Prévu dans le prochain PNLTI dans le cadre de la convention de partenariat avec OP et OS
15	Sanction de l'emploi des EST et garantie des droits des salariés	Loi 7 mars 2016 ; indemnité de rupture de 6 mois et versement des sommes dues)
16	Contrôles transport routier de marchandises y compris les – 3,5 tonnes	Fait en partie (cf. rapport contrôle des secteurs prioritaires ; cas des - 3,5 tonnes non précisé)
17	Transport aérien, fluvial et maritime – poursuite contrôles en cours notamment de l'application du droit social de l'Etat d'accueil	Fait en partie (cf. rapport contrôles des secteurs prioritaires ; cas de l'état d'accueil non précisé)
18	Bilan en 2017 des textes 2015 et 2016	Bilan intermédiaire du PNLTI 2016-2018 de février 2018
19	Abaisser le seuil de déclaration des chantiers forestiers et renforcer obligations déclaratives	Décret 2016-1512 du 8 novembre 2016 (loi 5 septembre 2018 article 101)
20	Accès partagé aux bases SIPSI et SIRDAR	SIPSI : travaux engagés accès ouvert aux partenaires prévu en mai 2019
21	Renforcement du droit de communication aux IT auprès de tiers pour plates-formes	Loi 5 septembre 2018 article 103
22	Création d'une instance nationale de pilotage	Plusieurs réunions en 2016 et 2018
23	Création d'un groupe opérationnel de coordina	Réunions trimestrielles depuis 2016
24	Création d'une cellule d'experts	Cellule non mise en place au bénéfice des travaux du groupe opérationnel
25	Objectif de 25 % de contrôles conjoints sur	Fait – voir bilan du plan national d'action

	Proposition	Réalisation
	l'ensemble des secteurs prioritaires	dans les secteurs prioritaires
26	Augmentation du nombre des interventions du SIT jusqu'à 1 500 par mois sur PSI	Objectif de 1 500 par mois contrôles atteint en 2018 (20 000 sur 12 mois)
27	Déclinaison régionale de la convention de partenariat ACOSS CCMSA SIT en LTI	Non réalisé - convention nationale à relancer dans le cadre du plan 2019
28	Mise en œuvre de la convention nationale de partenariat OCLTI DGT (GNVAC) et gendarmerie Direccte	Plusieurs réunions par an depuis 2016)
29	Notes d'orientation régionales en LTI préfets	Notes établies (métropole) mais pas toujours communiquées aux partenaires
30	Contribution de la DGCCRF (plan de lutte contre l'économie souterraine et participation aux CODAF	Fait (cf. bilan CODAF)
31	INTEFP développe formations sur les nouveaux outils notamment fraudes complexes	Fait (INTEFP)
32	Signalements des corps LTI aux préfets aux fins de fermeture administrative via les CODAF Mise en œuvre du retrait des exonérations de cotisations sociales Groupe de travail interministériel articulation sanctions pénales et administratives	Fait (cf. rapport activité des CODAF) Fait (cf. rapport les redressements, annulations des exonérations Instruction DGT 12 juillet 2016 2016/03 et circulaire DACG 18 juillet 2016)
33	Transmission des PV emploi d'étrangers dans titre pour application des contributions spéciale et forfaitaire	Fait (cf. rapport activité de l'OFII)
34	Liste noire des condamnations publiée sur le site Internet du ministère du travail	Non réalisé faute de condamnations définitive publiables
35	Information des salariés, notamment étrangers et détachés, en langues étrangères sur le site Internet du ministère du travail	Informations sur le détachement traduites en Anglais, Allemand, Bulgare, Espagnol, Italien, Polonais, Portugais et Roumain
36	Renouvellement de la convention de partenariat Etat organisations professionnelles et syndicales dans l'agriculture ; Convention avec le spectacle vivant et enregistré et avec l'emploi à domicile	Convention du 13 avril 2017 Convention spectacle du et emploi à domicile du 9 septembre 2016
37	Lutte contre le démarchage publicitaire par la DGCCRF	Fait (signalements GNVAC)
38	Sensibilisation des grands maîtres d'ouvrage publics et privés sur leur rôle (national et local)	Fait (conventions de partenariat avec les professions, événements)
39	Site Internet du ministère du travail informations de l'ensemble des ministères sur le détachement et la prestation de services internationale	Fait partiellement (site internet du ministère du travail complété de fiches travail)
40	Volet communication auprès des entreprises dans les conventions partenariales avec les professions	Dans le cadre des conventions emploi à domicile en septembre 2016 et renouvelle agriculture en février 2017
41	Actions de communication des CODAF et des préfets sur fermeture administrative	Fait (cf. rapport annexes action des Codaf)
42	Actions de communication en région des grandes opérations de contrôle	Fait (cf. encadrés bilan intermédiaire PNLI 2016-2018)
43	Rénovation de l'outil de suivi de la verbalisation (TADEES)	Action engagée non aboutie (cf. rapport mesure 26)

Annexes 13 : Les conventions de partenariat nationales, territoriales ou professionnelle

Les partenariats au plan national donnent lieu à des déclinaisons locales qu'elles prévoient expressément, comme notamment la convention nationale de lutte contre le travail illégal dans l'agriculture. Par ailleurs, des partenariats départementaux, pluri départementaux ou régionaux associent des acteurs au plan local, permettant de prendre en compte des priorités propres au territoire et aux professions concernées.

Le tableau ci-après récapitule les conventions locales auxquelles sont partie les Direccte.

	Région	Branche d'activité concernée	Projet	Date	Niveau	OS	OP	Autres signataires
1	Auvergne Rhône alpes	Déménagement		17/07/2017	Régional	X	X	
2	Auvergne Rhône alpes	BTP Rhône Alpes		05/05/2015	Régional		X	
3	Auvergne Rhône alpes	BTP Rhône Alpes- Auvergne		20/03/2019	Régional		X	
4	Auvergne Rhône alpes	BTP Cantal		02/12/2016	Départemental		X	
5	Auvergne Rhône alpes	BTP Savoie		10/10/2017	Départemental		X	
6	Auvergne Rhône alpes	BTP Isère		07/12/2017	Départemental		X	
7	Auvergne Rhône alpes	Paysage		17/07/2107	Régional		X	MSA
8	Auvergne Rhône alpes	BTP Puy de Dôme		11/10/2018	Départemental		x	URSSAF
9	Bourgogne Franche Comté	BTP côte d'Or		19/06/2015	Départemental		X	
10	Bourgogne Franche Comté	Paysage		08/11/2016	Régional		X	
11	Bourgogne Franche Comté	TRM		12/07/2017	Régional	X	X	URSSAF DREAL
12	Bourgogne Franche Comté	Déménagement		12/07/2017	Régional	X	X	URSSAF DREAL
13	Bourgogne Franche Comté	Automobile (CNPA)		18/06/2018	Régional		X	URSSAF
14	Bretagne	Paysage		29/01/2016	Régional		X	
15	Bretagne	Bâtiment		13/03/2017	Régional		X	
16	Bretagne	Paysage		17/07/2017	Régional		X	
17	Bretagne	Bâtiment et Travaux Publics		24/04/2014	Départemental		X	
18	Bretagne	Entreprises travaux agricoles		27/07/2011	Régional		X	
19	Centre Val de Loire	BTP Loiret		18/03/2003	Départemental		X	
20	Centre Val de Loire	BTP Indre		23/09/2015	Départemental		X	
21	Centre Val de Loire	BTP		14/03/2016	Régional		X	
22	Centre Val de Loire	Paysage		08/09/2016	Régional		X	
23	Centre Val de Loire	BTP Cher		28/09/2016	Départemental		X	
24	Centre Val de Loire	Déménagement		12/12/2016	Régional		X	
25	Centre Val de Loire	charte engagement MOA Loiret		19/01/2017	Départemental		X	
26	Centre Val de Loire	BTP Eure et loir		23/03/2017	Départemental		X	
27	Centre Val de Loire	Agriculture Loir et Cher		27/07/2018	Départemental		X	(1)
28	Corse	BTP		23/09/2014	Régional		X	

	Région	Branche d'activité concernée	Projet	Date	Niveau	OS	OP	Autres signataires
29	Corse	Paysage		07/07/2017	Régional		X	
30	Grand Est	BTP Aube		14/09/2009	Départemental		X	
31	Grand Est	HCR Haute Marne		26/11/2009	Départemental		X	URSSAF (2)
32	Grand Est	Agriculture Champagne Ardenne		06/12/2010	Régional		X	
33	Grand Est	HCR Aube		04/02/2014	Départemental		X	
34	Grand Est	BTP Haute Marne		11/05/2014	Départemental		X	
35	Grand Est	Automobile		10/03/2017	Régional		X	
36	Grand Est	ONF		07/07/2017	Régional			ONF - Direccte
37	Grand Est	Paysage	X	projet depuis 20/03/2017	Régional		X	
38	Grand Est	BTP Grand Est		03/05/2018	Régional		X	URSSAF
39	Grand Est	BTP Ardennes		20/09/2018	Départemental		X	
40	Grand Est	déménagement	x	mars-19	Régional	X	X	URSSAF - DREAL
41	Guyane	interprofessionnel		09/11/2015	Régional		X	
42	Hauts de France	BTP FFB Picardie		14/10/2014	Régional		X	
43	Hauts de France	BTP CAPEB Picardie		02/11/2015	Régional		X	
44	Hauts de France	BTP FFB CAPEB NPDC		31/12/2015	Régional	X	X	
45	Hauts de France	Paysage UNEP MSA		13/12/2016	Régional		X	
46	Ile de France	BTP		22/06/2014	Régional		X	URSSAF
47	Ile de France	HCR		18/12/2014	Régional		X	URSSAF
48	Ile de France	sécurité privée		21/09/2015	Régional		X	URSSAF CNAPS
49	Ile de France	déménagement		28/06/2016	Régional	X	X	URSSAF - DREAL
50	Ile de France	Ville de Paris	x		Régional			URSSAF
51	La Réunion	Paysage UNEP MSA		25/04/2014	Régional		X	
52	La Réunion	BTP		?	Régional			
53	Normandie	Déménagement		28/08/2017	Régional	X	X	
54	Normandie	Paysage		11/09/2018	Régional		X	MSA
55	Normandie	Travaux forestiers	X		Régional			ONF - MSA
56	Nouvelle Aquitaine	Paysage		19/10/2018	Régional		X	URSSAF MSA

	Région	Branche d'activité concernée	Projet	Date	Niveau	OS	OP	Autres signataires
57	Nouvelle Aquitaine	Spectacle vivant	X	06/03/2019	Régional			
58	Nouvelle Aquitaine	BTP	X	1 ^{er} sem 2019	Régional			
59	Nouvelle Aquitaine	Déménagement		07/11/2018	Régional	X	X	URSSAF DREAL
60	Nouvelle Aquitaine	Production agricole		07/11/2018	Régional	X	X	
61	Nouvelle Aquitaine	ONF		25/04/2018	Régional			
62	Occitanie	Paysage Midi Pyrénées		12/02/2010	pluri départ			
63	Occitanie	Transports Midi-Pyrénées		12/12/2014	Régional	X	X	
64	Occitanie	Sécurité privée		12/12/2014	Régional	X	X	
65	Occitanie	Paysage Languedoc-Roussillon		29/06/2015	Régional		X	
66	Occitanie	Entrepreneurs des territoires	X	en cours	Régional		X	
67	Occitanie	Spectacle vivant Languedoc-Roussillon		18/11/2015	Régional	X	X	
68	Occitanie	BTP Languedoc-Roussillon		10/06/2013	Régional	X	X	
69	Occitanie	BTP Ariège		27/04/2015	Départemental		X	
70	Occitanie	BTP Haute-Garonne		02/10/2017	Départemental	X	X	
71	Occitanie	BTP Pyrénées-Orientales		19/06/2017	Départemental	X	X	
72	Occitanie	Sécurité privée Hérault		12/02/2019	Départemental		X	CNAPS
73	Provence Alpes Côte d'Azur	Bâtiment dans les Bouches du Rhône		13/02/2014	Départemental		X	URSSAF Caisse congés
74	Provence Alpes Côte d'Azur	BTP maisons individuelles Var		juin-14	régional		X	(3)
75	Provence Alpes Côte d'Azur	Paysage		31/10/2014	Régional		X	MSA
76	Provence Alpes Côte d'Azur	bâtiment et TP dans les Alpes Maritimes		25/11/2014	Départemental		X	URSSAF Caisse congés
77	Provence Alpes Côte d'Azur	bâtiment et TP dans les ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE		12/06/2015	Départemental		X	URSSAF Caisse congés
78	Provence Alpes Côte d'Azur	BTP dans le Vaucluse		21/10/2015	Départemental		X	URSSAF Caisse congés
79	Provence Alpes Côte d'Azur	Charte LTI BTP dans le VAR		17/12/2015	Départemental		X	(4)
80	Provence Alpes Côte d'Azur	bâtiment et travaux publics des Hautes Alpes		08/03/2017	Départemental			(5)

	Région	Branche d'activité concernée	Projet	Date	Niveau	OS	OP	Autres signataires
81	Provence Alpes Côte d'Azur	Déménagement		11/10/2017	Régional	X	X	Urssaf
82	Provence Alpes Côte d'Azur	ONF/DIRECCTE LTI en PACA		31/01/2018	Régional			ONF - Direccte
83	Provence Alpes Côte d'Azur	Sécurité privée	x	26/06/2018	Régional	X	x	URSSAF CNAPS
84	Pays de Loire	BTP		01/07/2015	Régional		X	
85	Pays de Loire	Déménagement		30/09/2016	Régional		X	
86	Pays de Loire	Paysage		30/09/2016	Régional		X	
87	La Réunion	BTP		27/08/2018	Régional	X	X	

Autres signataires :

- 1 MSA - conseil régional - conseil départemental - Pôle emploi - Mission locale
Chambre d'agriculture - FDSEA et autres OP agricoles
- 2 CCI- Association des maires
- 3 OPPBTP - CARSAT - représentants des constructeurs
- 4 Procureur - DDFIP - URSSAF - Caisse congés - Syndicat des architectes du Var
- 5 Fédération départementale des entrepreneurs et artisans du BTP des Hautes Alpes

travail-emploi.gouv.fr



Mon administration s'engage pour
la diversité et l'égalité



SECRETARIAT
GÉNÉRAL
DES
MINISTÈRES SOCIAUX

