Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

CONCOURS D'ENTREE A L'ECOLE DE 2019

TROISIEME CONCOURS

4ème épreuve d'admissibilité

QUESTIONS SOCIALES
(durée : cinq heures – coefficient 4)

Une épreuve de questions sociales consistant en la rédaction d'une note d'analyse
et de propositions à partir d'un dossier.

L'épreuve de questions sociales a pour objet, à partir d'une mise en situation au sein de l'administration, d'apprécier la maîtrise par le candidat des connaissances de base dans cette matière, sa compréhension des enjeux et sa capacité de relier les approches juridique, financière et institutionnelle pour construire une analyse et formuler des recommandations. Il ne s'agit pas d'une note de synthèse et la seule exploitation du dossier fourni ne permet pas de répondre à la question posée.

Cette épreuve n'est pas une épreuve de droit de la sécurité sociale ni de droit du travail mais suppose de disposer d'un socle de connaissances juridiques dans les deux grands domaines des politiques sociales :

- les politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- les politiques de protection sociale et de solidarité.

Elle doit permettre de mesurer la maîtrise par les candidats des principaux enjeux des politiques sociales (enjeux démographiques et sociétaux, financiers, de gouvernance, européens et d'efficacité).

Le dossier fourni en appui, qui ne dépasse pas vingt-cinq pages, doit être utilisé par le candidat pour appuyer sa démonstration grâce à l'exploitation de documents de réflexion voire de données chiffrées. Le candidat doit faire preuve de cohérence et de clarté dans ses analyses et formuler des propositions argumentées et opérationnelles.

SUJET

Vous êtes chargé(e) de mission auprès du Préfet de la région Hauts-de-France. Dans le cadre de la préparation d'une convention avec le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) sur la lutte contre le travail illégal et les fraudes au détachement, vous préparez une note incluant notamment :

- **un argumentaire sur les motifs de lutte contre le travail illégal et les fraudes au détachement ;**
- **le contenu de la convention ;**
- **les modalités pratiques de mise en œuvre et de suivi.**

« Reproductions effectuées par l'ENA avec l'autorisation du CFC (20, rue des Grands Augustins – 75006 PARIS). »

	Documents joints	**Pages**
1.	Rapport public annuel 2019, Cour des comptes, Tome 1 – La lutte contre le travail détaché, www.ccomptes.fr, pages 62 à 66 (extrait).	1 à 4
2.	« Le travail non déclaré », Conseil d'orientation pour l'emploi, synthèse, France Stratégie, février 2019 (extrait).	5 à 10
3.	« Les sanctions liées au travail illégal », www.travail-emploi.gouv.fr, 21 janvier 2019 (extraits).	11 à 15
4.	« Décret « liste noire », un nouvel outil de lutte contre le travail illégal », www.petitesaffiches.fr, 26 octobre 2015 (extrait).	16
5.	« Lutte contre le travail illégal », obligations, www.cibtp-grandest.fr, téléchargé le 24 juin 2019.	17 et 18

Liste des sigles

ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
CCMSA	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole
CDD.....	Contrat de travail à durée déterminée
CDI	Contrat de travail à durée indéterminée
CICE.....	Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CLEISS.....	Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale
CNIL.....	Commission nationale de l'informatique et des libertés
CNIS.....	Conseil national de l'information statistique
COG	Convention d'objectifs et de gestion de la caisse nationale du réseau des Urssaf
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGT.....	Direction générale du travail
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DNLF.....	Délégation nationale de lutte contre la fraude
DPAE.....	Déclaration préalable à l'embauche
DSN.....	Déclaration sociale nominative
HCFIPS	Haut conseil du financement de la protection sociale
MSA	Mutuelle sociale agricole
SIPSI.....	Téléservice de déclaration de travailleurs étrangers détachés sur le territoire français à titre temporaire
SIRDAR	Système informatisé de recherche des détachements autorisés et réguliers
SMIC	Salaire minimum de croissance
URSSAF.....	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

Document n° 1

Rapport public annuel 2019, Cour des comptes, Tome 1 - La lutte contre le travail détaché, www.ccomptes.fr, pages 62 à 66 (extrait).

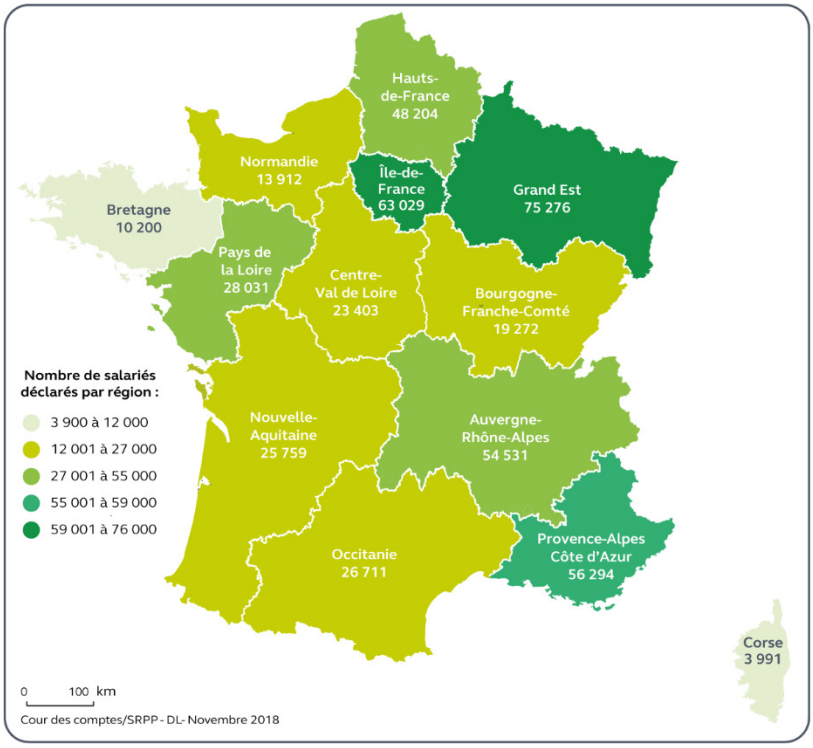
[...]

4 - Des emplois concentrés dans certains secteurs, des salariés de nationalités parfois inattendues

Sur cette base, la DGT estime que le recours au travail détaché équivaut à 2 % de l'emploi salarié total[20] (contre 0,8 % pour la Commission européenne, avec les données dont elle dispose).

En termes géographiques, les deux tiers des salariés détachés le sont dans cinq régions : quatre régions frontalières (Grand Est, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts-de-France) et l'Île-de-France.

Carte n° 1 : nombre de travailleurs détachés déclarés par région d'accueil (sur les dix premiers mois de 2017)



Source : Cour des comptes d'après données de la direction générale du Trésor

20 Ce ratio constitue une approximation, supérieure au ratio réel. On rapporte ici en effet le nombre de salariés détachés au nombre total de salariés, sans prendre en compte le volume d'heures effectivement travaillées dans l'année. Les déclarations effectuées par les entreprises sur les durées de détachement ne sont, à ce stade, pas suffisamment stabilisées pour affiner cette statistique.

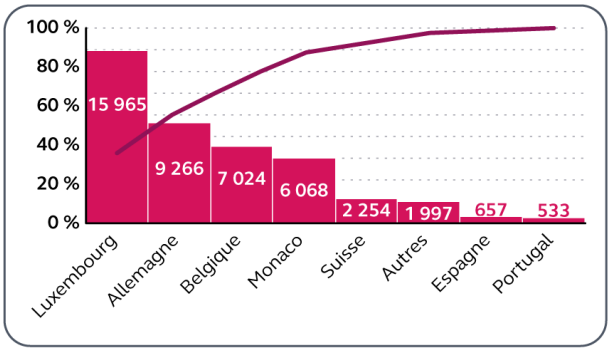
En examinant les déclarations de salariés détachés effectuées par les 209 000 entreprises ayant télé-déclaré, des écarts importants apparaissent entre la nationalité de ces entreprises et celle, parfois inattendue, des 516 000 salariés qu'elles détachent.

Sept pays concentrent près des trois quarts (73 %) des entreprises déclarant des salariés détachés : il s'agit de l'Allemagne, suivie de l'Espagne, du Portugal, de la Belgique, de l'Italie, de la Pologne et du Luxembourg. Les pays membres de l'Union européenne avant son élargissement aux pays de l'Est sont donc largement dominants du point de vue de la provenance des entreprises effectuant en France des prestations de service internationales : plus de 40 % de ces entreprises sont établies en Allemagne, en Belgique, en Italie ou au Luxembourg ; 22 % le sont en Espagne ou au Portugal. Seules 8 % sont installées en Pologne.

La situation apparaît sous un jour différent lorsque l'on examine la nationalité des salariés détachés. Les ressortissants portugais, puis polonais, allemands, roumains, français, belges, espagnols et italiens sont les plus souvent détachés en France. Ces huit nationalités concentrent près de 70 % du flux de la main-d'œuvre détachée en France. Les ressortissants issus de pays d'Afrique apparaissent juste après et sont plus de 20 000 à être détachés en France par des entreprises européennes. Dans certains cas, le détachement de travailleurs procède de montages complexes faisant intervenir plusieurs pays.

Le cas des salariés de nationalité française détachés par des entreprises d'autres États membres pour travailler en France mérite une attention particulière. Selon les données détaillées examinées lors de l'enquête, cette situation concerne 43 750 personnes (8,5 % des travailleurs détachés). 21 % d'entre eux sont employés par des sociétés allemandes et 55 % par des entreprises luxembourgeoises, monégasques ou suisses.

Graphique n° 1 : principaux pays détachant en France des salariés de nationalité française (2017)



La courbe représente le cumul en % des salariés français détachés (ex. : le Luxembourg représente 36% du total).

L'histogramme indique le nombre de salariés détachés par pays.

Source : Cour des comptes, d'après les données fournies par la DGT

Enfin, en termes de secteurs d'activité, l'intérim arrive au premier rang (144 000 salariés détachés) et connaît une évolution très dynamique sur trois ans. Viennent ensuite l'industrie (101 000 salariés détachés), avec une croissance également soutenue, le BTP (68 500 salariés détachés), dont le nombre de salariés détachés diminue depuis 2015, et les prestations intra-groupe (48 000 salariés détachés), qui sont en très nette augmentation.

En reclassant les salariés détachés au titre de l'intérim dans le secteur d'activité où ils exercent leur mission, le travail détaché est très concentré dans certains domaines d'activité, où il joue un rôle significatif. Il équivaut ainsi à 21,9 % du total de l'emploi dans l'agriculture, 5,7 % dans le BTP et 2,2 % dans l'industrie[21].

21 Ces ratios, calculés par la DGT et la DG Trésor à la demande de la Cour, rapportent les salariés détachés déclarés, sans tenir compte de la durée réelle de leur mission, à l'ensemble des emplois nationaux (salariés et indépendants) dans les secteurs concernés. S'ils ne mesurent pas la part réelle du travail détaché dans l'emploi, ils permettent d'identifier les secteurs qui recourent proportionnellement le plus au travail détaché.

C - Trois formes de fraude qui peuvent se cumuler

Il existe de multiples formes de fraude au détachement de travailleurs, sans que les données disponibles ne permettent à ce jour d'en évaluer le niveau exact. Trois grandes catégories de fraude, qui peuvent se cumuler, ont été identifiées : l'omission des formalités déclaratives et notamment de la déclaration préalable de détachement ; le non-respect des règles attachées au « noyau dur » de droits garantis aux travailleurs détachés ; et, enfin, la fraude complexe, en particulier la fraude à l'établissement.

1 - L'omission des formalités obligatoires

L'omission des formalités obligatoires, et en particulier l'absence de déclaration préalable au détachement, est relevée de façon récurrente par l'inspection du travail. Celle-ci a ainsi prononcé sur ce motif plus de 1 000 sanctions administratives en 2017, pour environ 11 500 interventions ayant concerné le travail détaché. Entre janvier et août 2017, les trois quarts des amendes ont concerné le BTP ; 35 % ont été notifiées au donneur d'ordre, le reste l'ayant été à l'entreprise employant le salarié détaché. Les amendes prononcées se sont élevées à 5,9 M€ en 2017, dont plus de la moitié avait été recouvrée à la fin de l'année 2017.

Si la détection des entreprises concernées n'est pas aisée, en revanche, une fois l'entreprise repérée, la caractérisation de ces fraudes est simple. L'augmentation très soutenue du nombre de déclarations intervenue depuis l'alourdissement des sanctions laisse penser que cette forme de fraude était encore plus répandue dans le passé. Elle nuit à la qualité du recensement des travailleurs détachés, qui est indispensable pour pouvoir cibler efficacement les contrôles. De plus, les entreprises qui ne déclarent pas les salariés préalablement à leur détachement cherchent, peut-être, à masquer d'autres irrégularités.

2 - Le non-respect du « noyau dur » du droit du travail national applicable aux salariés détachés

La deuxième catégorie de fraude a trait aux entreprises ne respectant pas le « noyau dur » du droit français applicable aux salariés détachés (salaire minimum, durée de travail, repos et congés, conditions de travail et d'hébergement en particulier). Malgré des interventions programmées des services de contrôle les fins de semaine, la caractérisation de ces faits est difficile du fait de problèmes linguistiques, de la présence de la hiérarchie du salarié, de l'existence parfois de doubles registres pour les décomptes horaires ou encore de la pratique du paiement en numéraire dans certains secteurs. Ce type de fraude représente une infraction pénale sur cinq parmi celles relevées par l'inspection du travail en matière de détachement de travailleurs en 2016 et 2017.

Cette fraude concerne tout particulièrement les durées de travail et les repos hebdomadaires. De fait, face à l'écart de salaire que représente pour les travailleurs détachés le paiement d'une rémunération équivalente au Smic, certains de ces travailleurs sont prêts à accepter des horaires de travail particulièrement amples, d'autant qu'ils n'ont pas toujours connaissance du droit qui leur est applicable. En comparaison, la fréquence des fraudes liées au non-paiement d'une rémunération au moins équivalente au Smic est moindre, en tout cas dans le secteur du BTP, même s'il est difficile de s'assurer du versement effectif de la rémunération déclarée en cas de paiement en liquide.

Deux exemples de prévention des fraudes en matière de rémunération

La Belgique a récemment interdit le paiement des rémunérations en liquide. Ceci permet de demander, lors des contrôles, les fiches de paye avec la preuve du paiement des salaires auprès d'une banque.

L'Allemagne a introduit en 2015 un salaire minimum national de 8,5 € bruts par heure. Cette mesure résulte notamment d'une saisine des autorités européennes par la Belgique pour distorsion de concurrence liée à l'absence de salaire minimum appliqué aux salariés détachés en Allemagne dans la filière porcine. L'Allemagne était devenue, en 2010, le premier producteur européen de porcs et avait recours à plus de 75 % de main-d'œuvre détachée dans ses abattoirs, selon le syndicat concerné.

Enfin, des cas très préoccupants de conditions indignes de travail et d'hébergement sont régulièrement relevés, en particulier, mais pas seulement, dans le secteur de l'agriculture. Certaines situations peuvent être qualifiées de traite des êtres humains et entraîner des conséquences extrêmement graves : décès de salariés, maladies dues au manque d'hygiène, malnutrition, privation de la liberté d'aller et venir sur le temps de congés et de repos, etc.

De manière générale, ce type de fraude se concentre sur les métiers très peu qualifiés de l'agriculture, du BTP, du transport et de l'industrie. Il concerne essentiellement des ressortissants venant de pays à bas coûts de main-d'œuvre, parfois extérieurs à l'Union européenne et disposant ou non des titres de travail permettant d'y exercer une profession (environ 10 % des infractions relevées par l'inspection du travail en matière de détachement en 2016 et 2017 concernent l'emploi d'étrangers sans titre et viennent s'ajouter aux infractions pour non-respect du « noyau dur »).

La détection de ces fraudes, difficiles à mettre en évidence, relève à la fois de la protection des salariés concernés et de la lutte contre la concurrence déloyale que provoquent les conditions de rémunération et les durées de travail pratiquées.

3 - La fraude complexe, et en particulier la fraude à l'établissement

Cette forme de fraude est multiple : il peut s'agir de travail dissimulé, de prêt illicite de main-d'œuvre ou de marchandage. Elle correspond à de la dissimulation intentionnelle d'une activité ou d'un emploi salarié. Le régime du détachement est utilisé alors que le salarié aurait dû être juridiquement employé en France et l'entreprise y être immatriculée, le salarié ou l'entreprise ayant une activité stable, habituelle et continue sur le territoire national.

[...]

[...]

Conclusions et recommandations du Conseil

Dans le cadre du présent rapport, le Conseil s'est avant tout attaché à mieux comprendre la réalité du travail non déclaré tel qu'il s'exerce aujourd'hui en France et à mieux saisir les multiples déterminants qui sont à son origine.

Au terme de son programme d'auditions tout particulièrement riche, **le Conseil considère qu'il est nécessaire de renouveler notre vision et notre approche du travail non déclaré** : derrière une terminologie unique se rencontrent en effet une très grande diversité de formes de travail non déclaré (allant du simple « travail à côté » aux formes les plus complexes de fraude transnationale) et une profonde variété des ressorts qui sont les siens (qui apparaît quand on examine les profils, les parcours et les motivations des entreprises et des personnes concernées).

L'importance d'un diagnostic précis est ici fondamentale car c'est sur cette base que doivent se construire et s'adapter les politiques publiques: dans la mesure où il s'agit d'un phénomène très hétérogène et évolutif dont l'impact peut *a fortiori* parfois être massif, les politiques publiques destinées à lutter contre le travail non déclaré ne peuvent être univoques et toute politique publique doit, dès le stade de sa conception, intégrer son impact potentiel sur la déclaration ou la non déclaration.

Ces dernières années, la politique de lutte contre le travail non déclaré s'est caractérisée par une double priorité : renforcer les contrôles et les sanctions et se focaliser sur certaines fraudes émergentes susceptibles d'être particulièrement massives et déstabilisantes (détachement par exemple) ou d'être de portée fortement symbolique et sur certains secteurs. Cette orientation est légitime. Mais l'approche doit être réexaminée ou à tout le moins élargie :

- la répression doit s'accompagner d'un effort accru de prévention et d'incitation
- la politique doit porter sur toutes les formes de travail non déclaré.

Il n'appartenait pas au Conseil, dans le cadre du présent rapport, de procéder à un audit des politiques publiques menées actuellement en France pour prévenir, réduire et sanctionner le travail non déclaré.

Les travaux du Conseil lui ont toutefois permis, au travers d'une analyse plus approfondie des formes et des ressorts du phénomène et au vu de l'examen de certaines bonnes pratiques étrangères, d'identifier les leviers de politiques publiques les plus pertinents pour combattre ce phénomène et favoriser la déclaration.

C'est sur cette base que le Conseil a choisi de formuler un certain nombre de recommandations qui s'articulent autour d'une triple exigence :

- **mieux connaître ;**
- **mieux prévenir la non déclaration et mieux inciter à la déclaration ;**
- **et mieux contrôler.**

Le Conseil estime non seulement que d'importantes marges de progrès existent, mais qu'elles doivent être mobilisées rapidement.

Mieux connaître

La réalité du travail non déclaré demeure mal connue dans notre pays. Le Conseil considère que cette carence est tout particulièrement regrettable. C'est vrai d'abord de son importance. Or le calibrage et le pilotage d'une politique de lutte contre le travail non déclaré est naturellement fonction de l'ampleur du phénomène. C'est vrai aussi de ses formes et de leurs évolutions. Une appréciation de l'ampleur agrégée du phénomène est bien sûr nécessaire. Mais elle n'est pas suffisante. Et cela vaut aussi bien sur le cadre des remontées statistiques que sur les travaux académiques (en premier lieu en économie et en sociologie) qui sont encore trop peu nombreux dans notre pays. **Il est ainsi indispensable d'avoir une vision plus précise des différentes formes de travail non déclaré, de leur importance respective, de leur répartition entre secteurs, de leur localisation, des types d'entreprises et de personnes concernées**… Une meilleure connaissance doit porter sur l'évolution du phénomène et aussi viser au repérage des nouvelles formes de fraude. Elle devrait aussi s'attacher à mieux documenter les conséquences pour les finances publiques (ce qui est déjà en partie le cas), mais aussi sur les personnes concernées en terme de parcours professionnel notamment.

Le récent rapport du CNIS a proposé un certain nombre de recommandations pour améliorer la connaissance du phénomène. Le Conseil les partage pleinement. Certaines commencent à être mises en œuvre. Le Conseil considère que cette mise en œuvre doit être fortement accélérée. Pour le Conseil, plusieurs recommandations sont essentielles :

- **Améliorer la connaissance statistique du phénomène dans toutes ses dimensions** :
  - **lancer une enquête quantitative de grande ampleur** pour mieux connaître les différentes dimensions et explications du travail non déclaré et mobiliser l'expertise des partenaires sociaux pour enrichir les questionnaires d'enquête[1]. Les très rares enquêtes actuellement disponibles en France se fondent en effet sur des échantillons trop restreints pour permettre de tirer des enseignements précis (en termes par exemple de répartition sectorielle ou géographique ou de profils des personnes notamment de leurs niveaux de revenus) ;
  - ne pas regarder seulement la non déclaration totale, mais aussi **la non déclaration partielle** ;
  - **continuer à mettre en œuvre des plans de contrôle aléatoires** : les plans de contrôle aléatoires ont été des outils efficaces pour mieux connaitre le travail illégal, cet outil doit être encore développé (en l'élargissant à de nouveaux secteurs considérés comme à risque au-delà des secteurs traditionnellement considérés comme les plus concernés) et fiabilisé (en sécurisant les informations anonymisées remontant de ces contrôles sur les entreprises et les personnes en vue d'une exploitation ultérieure)

- **Renforcer les travaux de recherche sur le travail non déclaré**.
  - **Deux observatoires ont été annoncés :**
    - **Un observatoire national prévu par la COG ACOSS-Etat 2018-2022** dont l'objectif est de recenser, partager et évaluer les différentes typologies de fraudes sociales (actuellement hébergé par le Hcfips) ;

[1] Recommandation 18 du rapport du Cnis sur la mesure du travail dissimulé et ses impacts pour les finances publiques.

- *Un observatoire de la fraude fiscale et sociale* (annoncé par le gouvernement en septembre 2018) qui aurait pour mission de disposer de données, notamment en termes de manque à gagner, régulières et fiables sur le champ de la fraude aux prélèvements obligatoires.

Le Conseil insiste sur l'importance de mettre en place rapidement ces Observatoires. Ils ont vocation à être moteurs dans l'amélioration de la connaissance du phénomène (grande enquête, méthodes d'évaluation) avec l'appui notamment des administrations statistiques. Il est important que les partenaires sociaux puissent être associés aux travaux de ces observatoires.

Mal connu, le travail non déclaré est aussi encore insuffisamment anticipé ou pris en compte par les différentes politiques publiques.

Le Conseil observe ainsi que des politiques aux effets structurants sur le marché du travail n'ont en effet pas été analysées au vu de leurs effets sur le travail non déclaré, tant au moment de leur conception (*ex ante*) que de leur évaluation (*ex post*). C'est le cas par exemple du CICE, des évolutions du régime social et fiscal des heures supplémentaires, de l'activité réduite, de la régulation des contrats atypiques, de la prime d'activité, de la politique de soutien aux emplois à domicile…. Le Conseil, tout en étant conscient des difficultés méthodologiques sérieuses pour évaluer l'impact d'une politique sur le travail non déclaré *ex ante* ou *ex post*, considère que cette dimension doit désormais être intégrée dans la conception de toute nouvelle politique publique (ou de toute évolution substantielle d'une politique existante).

- **Systématiser l'analyse de l'impact éventuel** sur l'augmentation ou la diminution du recours au travail non déclaré de toute évolution d'une politique publique pouvant avoir un impact en la matière : l'étude d'impact devrait ainsi inclure systématiquement un audit sur le risque de fraude.

- S'assurer que **toute évaluation *ex post* d'une politique publique inclut bien un volet consacré à ses effets sur la déclaration du travail.**

Mieux prévenir et mieux inciter

Le Conseil observe que les politiques de prévention (et notamment les campagnes d'information et de sensibilisation) peinent souvent à produire des résultats probants. Cela tient souvent à leur approche qui n'est pas nécessairement toujours la plus appropriée : les campagnes menées sont généralement des campagnes « négatives » qui insistent sur les risques de la non déclaration et des campagnes « collectives » qui soulignent les impacts négatifs de la non déclaration à des niveaux très agrégés (bien souvent celui du pays tout entier). Or l'expérience suggère que ce sont plutôt les campagnes plus « positives » (qui insistent sur les avantages concrets inhérents à la déclaration, en particulier en termes de droits sociaux) et plus « différenciées » (centrées sur les conséquences directes propres à un secteur ou à une personne) qui donnent de meilleurs résultats.

Le Conseil regrette à cet égard que la « *campagne de communication « grand public » sur les enjeux partagés de la lutte contre le travail illégal* » prévue par le Plan national de lutte contre le travail illégal 2016 – 2018 n'ait jamais été lancée.

- **Repenser la politique de communication** (axée aujourd'hui sur le manque à gagner global pour les régimes sociaux et l'aspect répressif) **pour privilégier une communication interministérielle et interinstitutionnelle plus ciblée par publics, et par secteurs**

Aux côtés des campagnes mettant l'accent sur les responsabilités déclaratives des employeurs, développer des campagnes sur les avantages du travail déclaré (lien entre cotisations et acquisition de droits, mais aussi plus largement « à quoi servent nos impôts ») par exemple en **mettant en place un simulateur individuel permettant à chacun de mesurer les effets de la non ou de la sous-déclaration sur la constitution de ses droits sociaux** (au sens large : retraite, accidents du travail, congés payés, droits à formation, assurance chômage…) ; ce simulateur devrait permettre à la fois de prendre en compte des éléments de rémunérations, de manière suffisamment détaillée et de déterminer pour chaque élément versé au salarié s'il est ou pas assujetti aux cotisations et contributions sociales et à l'impôt sur le revenu.

- **Conduire une démarche assumée de « Name and shame » [1] en complétant régulièrement la "liste noire" des entreprises condamnées pour recours à du travail dissimulé** : depuis la loi du 10 juillet 2014, le juge pénal peut prononcer une peine complémentaire aux sanctions existantes en inscrivant les entreprises condamnées pour travail illégal sur une « liste noire » accessible sur le site internet du ministère du travail pendant une durée pouvant aller jusqu'à 2 ans. Celle du 8 août 2016 a exclu de la commande publique les entreprises y figurant. A ce jour, seuls quelques cas de peines ont été prononcés et ils n'ont pas encore été rendus publics sur le site du ministère du travail. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vise à systématiser cette inscription en cas d'infractions de travail dissimulé commises en bande organisée ou dont les victimes seraient des personnes mineures ou en situation de particulière vulnérabilité. **Ces différentes dispositions doivent être effectives.**

Le Conseil observe également le rôle important des démarches partenariales. Les travaux de la Plateforme européenne ont ainsi permis de souligner que l'implication des acteurs sectoriels et en premier chef des partenaires sociaux est primordiale dans la modification des comportements. Or le Conseil observe que les conventions partenariales sectorielles n'investissent encore que trop peu le champ des campagnes de prévention. Ces démarches partenariales méritent d'être renouvelées, approfondies et étendues à de nouveaux secteurs.

- **Développer la politique de conventions tripartites[2]** (Etat, partenaires sociaux) de prévention du travail dissimulé (exemple de la convention dans le secteur de l'emploi à domicile en 2016) dans des secteurs qui apparaissent désormais plus concernés (médico-social, textile, transports, mais aussi par exemple le secteur des énergies renouvelables…). Les interlocuteurs sociaux devraient être associés à ces dispositifs dès l'amont, pour participer aux travaux de diagnostic.

Le Conseil attire également l'attention sur **l'importance des politiques incitatives**. Les leviers sont ici de deux ordres.

L'incitation peut d'abord être financière. Il existe de nombreux dispositifs, le plus emblématique étant sans doute les aides à l'emploi d'un salarié à domicile. Or, en la matière, ces aides ont été modifiées à de nombreuses reprises depuis 2011, entraînant une instabilité du dispositif nuisant à sa lisibilité et à son caractère incitatif. On observe en effet une corrélation entre l'évolution des heures déclarées des employeurs de salariés à domicile et l'évolution des incitations financières y afférentes. La diminution du nombre de salariés déclarés via le CESU depuis 2010 se traduirait également pour une part par une hausse de l'emploi non déclaré dans le secteur.

[1] note du jury : "Name and shame" = "Nommer et couvrir de honte"
[2] note du jury : les partenaires sociaux comprennent les employeurs et les salariés.

L'incitation réside aussi dans la simplification des procédures liées à la déclaration. La France a de ce point de vue engagé depuis de nombreuses années des démarches innovantes au travers notamment du développement de différents titres simplifiés : le chèque emploi service universel (CESU), le Titre emploi simplifié agricole (TESA), le Titre emploi simplifié entreprise (TESE), le Chèque emploi associatif (CEA). Pour autant, le développement de ces titres simplifiés demeure inégal et justifierait un examen d'ensemble des freins pouvant entraver leur développement.

- **Veiller à la stabilité dans le temps des politiques d'incitation financière : des évolutions erratiques des paramétrage de politiques publiques tantôt plus incitatives, tantôt plus resserrées peuvent avoir des effets défavorables sur la déclaration.**

- **Renforcer les politiques de simplification** ce qui suppose au préalable un effort de clarification et de pédagogie :
    - **Recalibrer les titres simplifiés de déclaration** en lien avec la mise en place de la déclaration sociale nominative. Il pourrait ainsi être envisagé de créer une base de données unique DGT / Acoss / MSA pour faciliter le développement des titres simplifiés (avec actualisation des conventions collectives), dans le respect de la compétence des partenaires sociaux à l'origine des dispositions conventionnelles en cause ;
    - Plus généralement, **faciliter toutes les procédures déclaratives** (DPAE, …).

Mieux contrôler

Le Conseil considère que l'efficacité d'une politique de contrôle repose à la fois sur la pertinence du ciblage et sur le caractère dissuasif des sanctions. De fait, c'est bien l'orientation retenue en France depuis une quinzaine d'années au travers des différents plans nationaux de lutte contre le travail illégal qui se sont succédés. **Le Conseil estime toutefois qu'il est sans doute nécessaire de réexaminer notre politique de contrôle à l'occasion du prochain Plan national de lutte contre le travail illégal au travers de ce double prisme.** Toute réflexion sur l'orientation de ces politiques doit évidemment également s'accompagner d'une interrogation sur les moyens humains et financiers nécessaires pour les mettre en œuvre.

S'agissant du ciblage, au vu des pratiques des différents pays européens, plusieurs moyens apparaissent de nature à mieux détecter les situations de travail non déclaré. L'amélioration des partages de données entre administrations et organismes en charge du contrôle en fait partie, tout comme la mobilisation de nouveaux outils de datamining.

- **Améliorer le partage de données entre les administrations pour mieux cibler les situations à risque tout en respectant la protection des données personnelles.** La loi du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude permet certes un renforcement des échanges possibles d'informations entre administrations à des fins de lutte contre la fraude et de nouvelles obligations déclaratives à la charge des plateformes collaboratives. Il pourrait être envisagé d'aller plus loin :

- **en prévoyant des alertes croisées systématiques**[2] entre les organismes en charge du contrôle (et en premier lieu les organismes de protection sociale et l'administration fiscale) en cas de détection d'une fraude avérée et sérieuse ;
- **en mettant en place un système de gestion intégré des détachements** sur le modèle du système Limosa mis en place en Belgique[3]
- **en renforçant la coopération entre institutions de sécurité sociale des différents pays européens** (pour s'échanger l'information et avoir des retours plus rapides, notamment sur les détachements).

➢ **Mobiliser les nouveaux outils de datamining[4] pour améliorer le ciblage des contrôles : ACOSS, CCMSA et DGFIP en lien avec la DNLF se sont engagés dans cette démarche, elle doit être accélérée**

➢ **Expérimenter en France une « politique de régularisation » sur le modèle de l'expérience récente espagnole** (envoi massif de courriers proposant une régularisation sans sanction ciblés sur les entreprises avec une forte probabilité de fraude au vu du datamining) **et sans porter préjudice aux droits des salariés.**

La seconde exigence de la politique de contrôle réside dans l'effectivité des sanctions. Une politique de contrôle ne peut être efficace que si elle est perçue comme réellement dissuasive, ce qui implique concrètement une réelle effectivité des sanctions. Là encore, beaucoup a été fait depuis une quinzaine d'années. Le Conseil s'associe très largement aux priorités mises en œuvre dans ces plans successifs (développement des sanctions administratives, renforcement de la coordination des organismes en charge du contrôle, accent mis sur les fraudes internationales, implication croissante des donneurs d'ordre…), mais considère **qu'il est désormais primordial de s'assurer de l'effectivité des sanctions : le taux de recouvrement des redressements notifiés est encore bien trop faible pour être dissuasif et le nombre de sanctions pénales diminue d'année en année.**

➢ **Veiller à l'effectivité des sanctions pour renforcer l'effet dissuasif :**

- **Améliorer le recouvrement :** actuellement le taux de recouvrement effectif des redressements prononcés pour travail dissimulé est faible (de l'ordre de 10 à 15 %). Cela pose à l'évidence la question du caractère véritablement dissuasif du contrôle. La Convention d'objectifs et de gestion entre l'Acoss et l'Etat fait d'une amélioration du recouvrement une priorité.
- **Réinterroger la réponse pénale :** le développement des sanctions administratives ne peut conduire à la marginalisation de la réponse pénale ou à sa concentration sur les seules affaires les plus massives. Or on observe depuis 10 ans une diminution tendancielle du nombre de condamnations de personnes physiques et morales en infraction principale pour travail illégal. Il importe que les organismes de contrôle soient mieux informés des suites judiciaires données aux contrôles et que soient renforcés les liens entre les services judiciaires et les organismes de contrôle.

Les propositions énoncées ont émergé au fil du programme d'auditions du Conseil ; certaines ont d'ailleurs d'ores et déjà été inscrites dans des programmes, plans d'actions, ou conventions d'objectifs des différentes administrations.

[…]

[2] Ayant vocation à être communiquées à tous corps habilités en matière de lutte contre le travail illégal.
[3] Dans sa COG 2018-2022, l'ACOSS prévoit l'instauration « d'une plateforme gérant les détachements et la pluriactivité à l'image du système belge LIMOSA ». Il s'agirait « d'un dispositif de partage et de croisement de l'information entre différentes sources existantes (SIPSI, SIRDAR, DSN) et différents partenaires (DGT, CLEISS, ACOSS) ».
[4] Note du jury : "Datamining" = exploration des données.

Sont interdits par la loi :

- le travail dissimulé : absence de déclarations obligatoires, de remises de bulletin de paie, dissimulation d'heures de travail… ;
- le prêt lucratif et la fourniture lucrative de main-d'œuvre en dehors du cadre légal qui les délimite strictement ;
- le marchandage
- la fraude aux revenus de remplacement
- le cumul irrégulier d'emplois
- l'emploi irrégulier de travailleurs étrangers et le trafic de main-d'œuvre étrangère.

Il s'agit de situations délictuelles passibles de lourdes sanctions : sanctions pénales, exclusion des aides publiques…

A SAVOIR

Même non déclaré ou en situation illicite d'emploi lorsqu'il est étranger, le salarié possède des droits dont il peut réclamer l'application en s'adressant, selon le cas, à l'inspection du travail, au conseil des prud'hommes ou - en ce qui concerne sa situation au regard de la sécurité sociale - à la caisse primaire d'assurance maladie ou à l'URSSAF ou à la MSA.

Le travail dissimulé

Constitue ce délit, la dissimulation intentionnelle :

- d'une activité exercée à titre indépendant, dans un but lucratif et en violation des obligations commerciales, fiscales ou sociales (non immatriculation au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, absence de déclaration auprès de l'URSSAF, de la MSA et/ou auprès de l'administration fiscale, etc. ; cette situation peut notamment résulter de la non-déclaration d'une partie de son chiffre d'affaires ou de ses revenus ou de la continuation d'activité après avoir été radié par les organismes de protection sociale en application de l'article L. 613-4 du code de la sécurité sociale) ;
- de tout ou partie d'un emploi salarié (absence de déclaration préalable à l'embauche, absence de bulletin de paie ou mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué, sauf si cette mention résulte de l'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail).
  Constituent également ce délit, les faux statuts : faux travailleurs indépendants, faux stagiaires, bénévoles, faux gérant mandataire…

Est également réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour l'employeur de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Peuvent être sanctionnés : l'auteur du délit (qui a dissimulé son activité professionnelle ou celle de ses salariés), ceux qui en ont profité en connaissance de cause ou ont aidé à sa réalisation (personne faisant de la publicité, complice…).

Le salarié ne peut pas être poursuivi pour travail dissimulé. Toutefois, lorsqu'il apparaît, au cours d'un contrôle accompli dans l'entreprise par l'un des agents habilités à lutter contre le travail illégal, que le salarié a, de manière intentionnelle, accepté de travailler sans que les formalités requises aient été accomplies (remise d'un bulletin de paie, déclaration préalable à l'embauche) par son ou ses employeurs pour obtenir indûment des allocations de chômage ou des prestations sociales, cette information est portée à la connaissance des organismes de protection sociale (organismes de Sécurité sociale et d'assurance chômage). Ces organismes peuvent alors prendre, à l'encontre du salarié concerné, les sanctions prévues par leur propre réglementation (suppression du revenu de remplacement, sanctions pénales pour fraude aux prestations…).

Le bénéficiaire des prestations indues s'expose également à la pénalité financière prévue à l'article L. 114-17 du code de la sécurité sociale.

La dissimulation d'emploi salarié par le recours à de faux travailleurs indépendants peut également être établie dans les conditions précisées par l'article L. 8221-6 du code du travail.

[…]

Les sanctions

Des sanctions pénales (*extrait*)

	Travail dissimulé
Personnes physiques	Emprisonnement de 3 ans et amende de 45 000 € En cas d'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire, les peines encourues sont de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. Lorsque les faits sont commis à l'égard de plusieurs personnes ou d'une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, les peines sont de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende. Le fait de méconnaître les interdictions définies aux 1 et 3 de l'article en commettant les faits en bande organisée est puni de dix ans d'emprisonnement et de 100 000 € d'amende. Et, le cas échéant, les peines complémentaires mentionnées à l'article L. 8224-3 du code du travail
Personnes morales	Amende de 225 000 € Et, le cas échéant, les peines mentionnées aux 1° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39 du code pénal (2)

(2) Le prononcé de la peine complémentaire de fermeture provisoire d'établissement mentionnée au 4° de l'article 131-39 du code pénal n'entraîne ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés de l'établissement concerné.

Constat des infractions constitutives de travail illégal

Les infractions aux interdictions du travail illégal sont recherchées par les agents figurant à l'article L. 8271-1-2 du code du travail : agents de contrôle de l'inspection du travail, officiers et agents de police judiciaire, agents des impôts et des douanes, agents agréés à cet effet et assermentés des organismes de sécurité sociale (dans les conditions fixées par l'arrêté du 5 mai 2014 cité en référence) et des caisses de mutualité sociale agricole, agents de Pôle emploi chargés de la prévention des fraudes, agréés et assermentés à cet effet.… Ils interviennent dans les conditions précisées, notamment, par les articles L. 8271-2 à L. 8271-6-2 du code du travail.

Des sanctions administratives : le refus et le remboursement des aides publiques

Lorsque l'autorité compétente a connaissance d'un procès-verbal relevant une des infractions constitutives de travail illégal, elle peut, eu égard à la gravité des faits constatés, à la nature des aides sollicitées et à l'avantage qu'elles procurent à l'employeur, refuser d'accorder, pendant une durée maximale de 5 ans, certaines des aides publiques en matière d'emploi, de formation professionnelle et de culture à la personne ayant fait l'objet de cette verbalisation. L'autorité compétente est l'autorité gestionnaire des aides publiques ; sa décision intervient dans les conditions fixées par les articles D. 8272-3 et D. 8272-4 du code du travail.

Cette décision de refus n'exclut pas, par ailleurs, l'engagement de poursuites judiciaires pouvant conduire au prononcé de sanctions pénales.

L'autorité administrative peut également demander, eu égard aux critères mentionnés ci-dessus, le remboursement de tout ou partie des mêmes aides publiques octroyées au cours des douze mois précédant l'établissement du procès-verbal de constatation de l'infraction. Cette décision est mise en œuvre dans les conditions précisées par les articles D. 8272-5 et D. 8272-6. Le fait de ne pas respecter cette décision administrative est puni d'un emprisonnement de deux mois et d'une amende de 3 750 €.

L'autorité compétente peut ainsi refuser d'accorder les aides publiques, ou demander leur remboursement, correspondant aux dispositifs prévus au titre :

- des contrats d'apprentissage
- des contrats uniques d'insertion
- de la prime à la création d'emploi en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion et à Saint-Pierre-et-Miquelon,
- des contrats de professionnalisation.
- des aides des collectivités territoriales et de leurs groupements prévues aux articles L. 1511-1 à L. 1511-5 du code général des collectivités territoriales (aides mises en œuvre par la Région) ;
- des aides et subventions de soutien à la création, à la production et à la diffusion du spectacle vivant et enregistré.

Si l'entreprise ou son responsable de droit ou de fait ont été verbalisés dans les 12 mois précédant la demande d'aide, l'autorité compétente peut décider de refuser l'aide sollicitée. Elle informe alors l'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de faire la preuve de sa réception par le destinataire, de son intention en lui précisant qu'elle peut présenter ses observations écrites dans un délai de 15 jours.

Des sanctions administratives : la fermeture administrative et l'exclusion de certains contrats administratifs

Lorsque l'autorité administrative a connaissance d'un procès-verbal relevant une infraction prévue aux 1° à 4° de l'article L. 8211-1 du code du travail (travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre, emploi d'étranger sans titre de travail) ou d'un rapport établi par l'un des agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8271-1-2 du code du travail (inspecteurs et contrôleurs du travail, officiers et agents de police judiciaire, etc.) constatant un manquement prévu aux mêmes 1° à 4°, elle 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 de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction, à titre temporaire et pour une durée ne pouvant excéder 3 mois.

Elle en avise sans délai le procureur de la République. Cette décision de fermeture temporaire de l'établissement n'entraîne ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés de l'établissement ; elle est mise en œuvre dans les conditions précisées par les articles L. 8272-2 et R. 8272-7 à R. 8272-9 du code du travail

De même, lorsqu'elle a connaissance d'un procès-verbal relevant une des infractions de travail illégal mentionnées ci-dessus, l'autorité administrative peut ordonner, par décision motivée prise à l'encontre de la personne ayant commis l'infraction, l'exclusion des contrats administratifs mentionnés aux articles L. 551-1 et L. 551-5 du code de justice administrative, pour une durée ne pouvant excéder 6 mois. Elle en avise sans délai le procureur de la République. Cette décision est mise en œuvre dans les conditions précisées par les articles L. 8272-4 et R. 8272-10 et R. 8272-11 du code du travail.

Le fait de ne pas respecter les décisions administratives mentionnées ci-dessus est puni d'un emprisonnement de deux mois et d'une amende de 3 750 €.

L'annulation de certaines mesures de réduction ou d'exonération de cotisations en cas de travail dissimulé

Le bénéfice de toute mesure de réduction ou d'exonération, totale ou partielle, de cotisations de sécurité sociale ou de contributions dues aux organismes de sécurité sociale ou de cotisations ou contributions prise en compte pour le calcul de réduction générale des cotisations patronales est supprimé en cas de constat des infractions mentionnées au 1° à 4° de l'article L. 8221-1 du code du travail (travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre, emploi d'étranger sans titre de travail).

Lorsque l'infraction est constatée par procès-verbal, dans les conditions précisées par les articles L. 8271-1 à L. 8271-19 du code du travail, l'organisme de recouvrement (en règle générale, l'Urssaf dont relève l'employeur) procède, dans la limite de la prescription applicable en matière de travail dissimulé (c'est-à-dire 5 ans), à l'annulation des réductions ou exonérations des cotisations ou contributions mentionnées ci-dessus.

- Cette annulation est mise en œuvre dans les conditions fixées par l'article L. 133-4-2 du code de la sécurité sociale.
  Dans des conditions et limites qui seront précisées par décret, l'annulation des réductions et exonérations de cotisations de sécurité sociale ou de contributions ne sera toutefois que partielle.
- Les réductions ou exonérations des cotisations ou contributions dont le donneur d'ordre a bénéficié au titre des rémunérations versées à ses salariés peuvent également faire l'objet d'une mesure d'annulation, dans les conditions fixées par l'article L. 133-4-5 du code de la Sécurité sociale.

[…]

Les droits du salarié

Travail dissimulé

Lors de la rupture de la relation de travail, le salarié dont l'employeur a dissimulé l'emploi a droit à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire (art. L. 8223-1 du code du travail) ; cette indemnité forfaitaire est due quel que soit le mode de rupture de la relation de travail (licenciement, démission, rupture du CDD arrivé à son terme…).

- Les dispositions de l'article L. 8223-1 du code du travail ne font pas obstacle au cumul de l'indemnité forfaitaire qu'elles prévoient avec les indemnités de toute nature auxquelles le salarié a droit en cas de rupture de la relation de travail : indemnité pour violation de l'ordre des licenciements, indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, indemnité compensatrice de préavis, indemnité de congés payés, indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, indemnité de requalification d'un CDD en CDI, etc.
- Dans un arrêt rendu le 6 février 2013, auquel on se reportera, la Cour de cassation a considéré qu'au regard de la nature de sanction civile de l'indemnité forfaitaire mentionnée ci-dessus, le cumul de cette indemnité forfaitaire était également possible avec l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.
- Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du code du travail relatives à la lutte contre le travail dissimulé, en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été informé par tout moyen conférant date certaine et ne s'y soit pas opposé dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de l'information. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment. Les règles applicables sont fixées par l'article D. 8223-4 du code du travail.

[…]

Textes de référence

- Articles L. 8211-1 et R. 8211-1 à R. 8211-8 (dispositions générales), L. 8221-1 à L. 8224-6 et R. 8221-1 à R. 8224-1 (travail dissimulé), L. 8231-1 à L. 8234-3 et D. 8232-1 à R. 8234-1 (marchandage), L. 8241-1 à L. 8243-3 et R. 8241-1 à R. 8242-2 (prêt illicite de main d'œuvre), L. 8251-1 à L. 8256-8 et R. 8252-1 à R. 8256-1 (emploi d'étrangers non autorisés à travailler), L. 8271-1 à L. 8272-5 et D. 8271-1 à R. 8272-11 (contrôle et sanctions), du code du travail
- Articles L. 114-15 (transmission des constats de travail dissimulé aux organismes de protection sociale), L. 242-1-1 (réintégration dans l'assiette des cotisations), L. 133-4-2 (annulation ou réduction des exonérations de cotisations), L. 133-4-5 et R. 133-8-1 (situation du donneur d'ordre) du Code de la Sécurité sociale
- Article L. 626-1 (contribution pour frais de réacheminement) du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
- Articles 131-27, 131-38 et 131-39 (sanctions pénales) du Code pénal
- Arrêté du 5 mai 2014 (JO du 23 mai)
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (JO du 6)
- Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 (JO du 23)
- Décret relatif à la diffusion sur le site internet du ministère du travail du nom des entreprises condamnées pour travail illégal. Ce décret s'inscrit pleinement dans la priorité du Gouvernement de lutte contre le travail illégal.

"Décret « liste noire » : un nouvel outil de lutte contre le travail illégal", www.petitesaffiches.fr, 26 octobre 2015 (extrait). **Document n° 4**

[…]

Le juge pénal pourra désormais prononcer une peine complémentaire aux sanctions existantes en inscrivant les entreprises condamnées pour travail illégal sur une « liste noire » accessible sur le site internet du ministère du travail pendant une durée pouvant aller jusqu'à 2 ans. L'objectif est d'assurer une transparence sur les pratiques frauduleuses des entreprises, à destination de leurs clients potentiels. C'est la première fois en France qu'un juge pourra prononcer une peine complémentaire d'affichage d'une décision de condamnation en matière de travail illégal sur un site internet, accessible à tous. Cette peine, qui influe sur l'image et l'attractivité d'une entreprise, devrait être extrêmement dissuasive.

Pour garantir les droits des personnes, seules les décisions ayant un caractère définitif seront publiées sur le site internet et interdiction est faite aux moteurs de recherche d'indexer les informations présentes sur le site. La CNIL a rendu un avis favorable sur ce décret.

Le décret « liste noire » complète ainsi l'arsenal dont s'est doté le Gouvernement pour lutter contre des pratiques qui minent en profondeur notre modèle social et qui ne peuvent être acceptées. Les lois du 10 juillet 2014 et du 6 août 2015 ont en effet renforcé les outils pour lutter contre le travail illégal : obligation nouvelle de vigilance des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre en matière de paiement des rémunérations, d'hébergement collectif et de respect de la législation du travail, mise en place d'une carte d'identification professionnelle pour tous les salariés du bâtiment, fermeture administrative temporaire d'établissement en cas de travail illégal rendue autonome de la décision pénale.

Parallèlement, la nouvelle organisation de l'inspection du travail permet désormais d'effectuer des contrôles plus nombreux, plus ciblés et donc plus efficaces. La politique de contrôle très volontariste que le Gouvernement a initiée sur ce sujet sera poursuivie. Le travail illégal est et demeurera une priorité absolue du gouvernement pour la période 2016-2018, dans la droite ligne du Plan national de lutte contre le travail illégal 2013-2015.

Obligations de déclaration et de désignation

- **Article L.1262-2-1 code du travail.**

L'employeur de salariés détachés doit les déclarer préalablement à l'Inspection du travail et, désigner un représentant de l'entreprise en France qui sera chargé d'assurer la liaison avec les agents de contrôle, notamment l'inspection du travail, pendant toute la durée de la prestation.

- **Article L.1262-4-1 du code du travail**

- I. Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés, dans les conditions mentionnées aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2, vérifie auprès de ce dernier, avant le début du détachement, qu'il s'est acquitté des obligations déclaratives mentionnées aux I et II de l'article L.1262-2-1 du code du travail.

A défaut de s'être fait remettre par son cocontractant une copie de la déclaration mentionnée au I de l'article L. 1262-2-1, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre adresse, dans les quarante-huit heures suivant le début du détachement, une déclaration à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation. Un décret détermine les informations que comporte cette déclaration.

Les conditions dans lesquelles le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de transmettre, par voie dématérialisée, la déclaration mentionnée au deuxième alinéa du présent I sont fixées par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

- II. Le maître d'ouvrage vérifie avant le début du détachement que chacun des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants, qu'il accepte en application de l' article 3 de la loi n°75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance, et que chacune des entreprises exerçant une activité de travail temporaire avec laquelle un de ces sous-traitants ou un de ces cocontractants a contracté qui détachent des salariés dans les conditions mentionnées aux articles L. 1262-1 et L. 262-2 se sont acquittés de l'obligation mentionnée au I de l'article L.1262-2-1.

- A noter que le registre unique du personnel de l'entreprise qui accueille des salariés détachés doit comporter les déclarations de détachement faites auprès de la DIRECCTE par l'employeur qui détache du personnel (article L.1221-15-1 du code du travail).
- Le défaut d'obligation déclarative (pour l'employeur) et le défaut de vérification (pour le donneur d'ordre) sont sanctionnés par une amende administrative d'au plus 2.000 euros par salarié détaché et d'au plus 4.000 euros en cas de réitération dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 500.000 (article L.1264-3 du code du travail).

Obligations de vigilance du donneur d’ordre ou maître d’ouvrage

- **Article L.8281-1 du code du travail : vigilance en matière de respect de la législation du travail applicable aux salariés détachés.**

Le maître d’ouvrage ou le donneur d’ordre est garant du respect de la législation française en droit social par les sous-traitants. Dès qu’il a connaissance d’une infraction commise par le sous-traitant, il doit enjoindre, sous peine de sanction, le sous-traitant de cesser la situation et procéder à sa régularisation. En l'absence de réponse écrite du sous-traitant dans un délai, fixé par décret en Conseil d’Etat, le donneur d'ordre ou le maitre d’ouvrage informe l’agent de contrôle. Tout manquement à ses obligations d'injonction et d'information est passible d'une sanction qui sera fixée par décret.

- **Article L.4231-1 du code du travail : vigilance en matière d’hébergement indigne**

Tout maître d'ouvrage ou tout donneur d'ordre, informé par écrit, par un agent de contrôle mentionné à l'article L. 8271-1-2 du présent code, du fait que des salariés de son cocontractant ou d'une entreprise sous-traitante directe ou indirecte sont soumis à des conditions d'hébergement collectif incompatibles avec la dignité humaine, mentionnées à l'article 225-14 du code pénal, lui enjoint aussitôt, par écrit, de faire cesser sans délai cette situation.

A défaut de régularisation de la situation signalée, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de prendre à sa charge l'hébergement collectif des salariés, dans des conditions respectant les normes prises en application de l'article L. 4111-6 du présent code ou, le cas échéant, de l'article L. 716-1 du code rural et de la pêche maritime.

Le présent article ne s'applique pas au particulier qui contracte avec une entreprise pour son usage personnel, celui de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, de son concubin ou de ses ascendants ou descendants.

- **Article L.3245-2 du code du travail : vigilance en matière de salaire minimum légal ou conventionnel**

En cas de défaut de paiement des salaires ou de paiement des salaires inférieurs au salaire minimum légal ou conventionnel, le donneur d’ordre ou le maître d’ouvrage, informé par écrit par un inspecteur du travail, doit enjoindre son sous-traitant, par écrit, pour faire cesser cette situation. En l’absence de réponse écrite du sous-traitant dans un délai, fixé par décret, le maitre d’ouvrage ou le donneur d’ordre informe l’agent de contrôle.

Pour tout manquement à ces obligations d’injonction et d’information, le maître d’ouvrage ou le donneur d’ordre est tenu solidairement avec l’employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues dans des conditions fixées par décret en Conseil d’Etat.