



COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

12 Février 2018

PLAN NATIONAL DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL 2016-2018

BILAN INTERMÉDIAIRE

Présidée par Madame Muriel PENICAUD

Ministre du travail

Commission nationale de lutte contre le travail illégal

Sommaire

Bilan intermédiaire de la mise en œuvre du Plan national de lutte contre le travail illégal 2016-2018page...5
--	---------------

1. La France, force de proposition au niveau européen pour renforcer la lutte contre la concurrence sociale déloyale

- 1.1. La modification de la directive de 1996 sur le détachement des travailleurs
- 1.2. Les coopérations entre pays européens contre la concurrence sociale déloyale
 - 1.2.1. La plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré
 - 1.2.2. La participation de la France au projet Euro détachement

2. La lutte contre les fraudes au détachement

- 2.1 Le recours au détachement continue d'augmenter en 2016 et en 2017
- 2.2 Le renforcement de l'arsenal juridique et des plans de contrôle
 - 2.2.1 Les nouvelles dispositions :
 - 2.2.1.1 La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
 - 2.2.1.2 La carte d'identification professionnelle dans le bâtiment et les travaux publics
 - 2.2.1.3 La réforme du contrôle URSSAF
 - 2.2.2 Des fraudes plus complexes à poursuivre
 - 2.2.3 Le plan de contrôle de la prestation de service de l'inspection du travail
 - 2.2.4 La lutte contre le travail illégal dans les transports
 - 2.2.5 Les amendes administratives
 - 2.2.6 Les autres sanctions administratives
 - 2.2.7 Les procédures pénales engagées par l'inspection du travail dans le cadre du contrôle du faux détachement

3 La lutte contre le travail illégal

- 3.1 Le contrôle du travail illégal
- 3.2 Une très forte hausse des redressements de cotisations sociales et notamment au titre des sanctions financières
- 3.3 Une augmentation significative des sanctions administratives prises par les Préfets
- 3.4 Le contrôle des grands événements sportifs
- 3.5 La réponse pénale
- 3.6 La lutte contre le travail illégal en agriculture
- 3.7 La lutte contre le travail illégal chez les particuliers employeurs
- 3.8 L'encadrement de la pratique artistique en amateur dans le spectacle vivant

4 Le pilotage et la mise en œuvre du PNLTI

- 4.1 La gouvernance nationale
- 4.2 Les moyens mobilisés pour la lutte contre les fraudes au détachement et le travail illégal

- 4.2.1 Le bureau de liaison
- 4.2.2 L'application « SIPSIS » (Système d'information sur les prestations de service internationales)
- 4.2.3 L'accès aux bases de données
- 4.2.4 Le dispositif de formation
- 4.2.5 L'action du GNVAC
- 4.2.6 La coopération avec la gendarmerie
- 4.2.7 L'action de l'Office central de lutte contre le travail illégal
- 4.2.8 La lutte contre l'hébergement indigne et l'exploitation par le travail
- 4.3 Les stratégies territoriales
 - 4.3.1 Les notes d'orientation régionales
 - 4.3.2 La coordination des actions locales par les CODAF
 - 4.3.3 Les priorités des services régionaux
 - 4.3.4 Les conventions régionales de coopération

Fiches annexes..... page 50

Fiche 1. La négociation de la directive modifiant la directive 96-71 /CE concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service

Fiche 2. La synthèse de l'analyse des déclarations de prestation de services en 2016.

Fiche 3. Première analyse des déclarations de détachement 2017

Fiche 4. Le contrôle des prestations de services internationales de la DGT (2016-2017)

Fiche 5. La verbalisation du travail illégal en 2016

Fiche 6. Le travail illégal dans les secteurs prioritaires en 2016

Fiche 7. Les réponses pénales en matière de Travail illégal

Fiche 8. L'évolution des textes relatifs à la lutte contre le travail illégal

Fiche 9. Le bureau de liaison

Fiche 10. La carte d'identification professionnelle du BTP

Fiche 11 La coordination par les CODAF

Fiche 12. Le bilan des sanctions administratives pour travail illégal

Fiche 13. Bilan de la lutte contre le travail illégal police et gendarmerie

Bilan intermédiaire de la mise en œuvre du Plan national de lutte contre le travail illégal 2016-2018

Dans le prolongement du plan précédant (2013-2015) marqué à la fois par des avancées normatives et organisationnelles significatives, et par la montée en compétence de tous les agents en charge du contrôle du travail illégal¹, le plan 2016-2018 vise à renforcer et amplifier ces avancées pour répondre au développement et à la complexité croissante des fraudes au détachement de salariés. Trois objectifs principaux sont définis :

1. La recherche d'une plus grande efficacité au niveau européen, l'Europe étant aujourd'hui un échelon incontournable en matière de lutte contre les fraudes au détachement et le travail illégal.
2. La lutte contre les fraudes complexes qui créent les conditions d'une concurrence déloyale au détriment des entreprises françaises et constituent des atteintes graves aux droits des salariés.
La lutte contre les autres formes de travail illégal comme le recours aux faux statuts (faux travailleurs indépendants, abus de stagiaires et bénévoles), les nouvelles formes de travail dissimulé, parfois liées à l'émergence de nouvelles formes d'emploi (plateformes numériques, par exemple, qui, tout en correspondant à des attentes des citoyens, peuvent parfois conduire à des fraudes), les conditions indignes de travail et d'hébergement dont sont particulièrement victimes des salariés étrangers employés dans des filières organisées ou parfois dans le prolongement de fraudes au détachement intra-européen de travailleurs.
3. Le développement d'une véritable stratégie concertée d'intervention et de prévention. Face à des fraudes complexes, présentes sur de nombreux territoires et très évolutives, l'action isolée

¹ Le Plan national 2013-2015 a traduit la détermination du gouvernement à poursuivre la dynamique engagée contre le travail illégal et contre la fraude au détachement, préjudiciables aussi bien aux salariés qu'aux entreprises et aux finances publiques. La lutte contre les fraudes au détachement a été l'une des priorités du gouvernement qui s'est traduite par un renforcement massif de notre arsenal législatif et par un renforcement très significatif des contrôles.

S'agissant des contrôles, le Plan national 2013-2015 a notamment permis de consolider et de renouveler les méthodes de contrôles. Les interventions ont été davantage ciblées sur les fraudes complexes, basées sur des schémas intriqués de fausses sociétés et de contournement de la réglementation européenne et française, et impliquant souvent des réseaux de fraudes agiles et particulièrement nuisibles. Grâce aux créations d'unités régionales dédiées et d'un groupe national en charge des affaires les plus complexes, accompagnées de la mise en place de formations spécifiques aux nouveaux types de fraudes, les services de contrôle ont pu monter en compétence et la coordination entre les différents corps de contrôle s'est nettement accrue. Ce nouveau dispositif dans le corps de l'Inspection du travail complète celui de la gendarmerie qui depuis 2013 a mis en œuvre une chaîne fonctionnelle animée par l'Office central de lutte contre le travail illégal, unité du Ministère de l'Intérieur à vocation interministérielle en charge des enquêtes les plus complexes, souvent dans le prolongement de constats opérés par les autres corps de contrôle et ayant permis de détecter des fraudes complexes. La prévention auprès des professionnels des secteurs les plus concernés a également été développée. Ainsi, la lutte contre le travail illégal et contre les fraudes au détachement a-t-elle très significativement gagné en efficacité sur la période, avec des montants de recouvrement de cotisations sociales en constante augmentation.

d'un service ou d'un agent de contrôle, quelles que soient ses compétences, n'est pas la réponse adaptée. Une approche stratégique et concertée doit être menée sur des dossiers bien choisis, des secteurs ciblés, des situations ou territoires déterminés.

FOCUS

les fraudes complexes

Par fraudes complexes, on entend celles qui ressortent de montages pour servir d'écran (entreprises de travail temporaire, sous-traitance en cascade, coquilles vides, plateformes, etc.), souvent très évolutives, impliquant fréquemment des entreprises étrangères (même si parfois elles ont une origine française) et dont l'objet ou l'effet est de ne pas appliquer les législations du travail, fiscales et sociales en vigueur en France. Sont notamment visées : les fraudes à l'établissement², les fraudes propres au détachement par des entreprises de travail temporaire³ et le détournement du détachement intragroupe.

1. La France, force de proposition au niveau européen pour renforcer la lutte contre la concurrence sociale déloyale

1.1 La modification de la directive de 1996 sur le détachement des travailleurs (voir fiche n°1 en annexe)

Dans son programme de travail pour 2015, la Commission a inscrit au titre du train de mesures sur la mobilité des travailleurs « une révision ciblée de la directive sur le détachement des travailleurs ». La France soutient activement cette proposition et plaide pour une révision ambitieuse de la directive. Depuis 2015, elle a ainsi porté auprès de la Commission plusieurs propositions, qui vont dans le sens d'un renforcement des conditions de concurrence entre les Etats-membres et d'une amélioration du respect des droits sociaux des travailleurs.

Suite à la présentation par la Commission de son projet de révision le 8 mars 2016, la France joue un rôle actif dans les négociations qui se sont ouvertes, notamment sur les outils essentiels permettant d'endiguer les fraudes et contournements rencontrés dans les prestations de services internationales : égalité des rémunérations sur un même lieu de travail, interdiction du détachement en cascade des salariés intérimaires, limitation de la durée du détachement, mesures destinées à lutter contre les entreprises « boîtes à lettres », augmentation des garanties des salariés détachés. La proposition de la

² L'entreprise n'a pas établi son entreprise dans le pays d'accueil alors qu'elle y a une activité stable, continue et permanente.

³ Le recours au détachement d'intérimaires crée un écran qui constitue un obstacle supplémentaire pour le contrôle. C'est pourquoi, la plupart des grandes fraudes complexes au détachement intègrent le recours à des entreprises de travail temporaire.

Commission européenne porte des changements dans quatre domaines : la rémunération des travailleurs détachés, l'application de termes et conditions d'emploi garanti dans les chaînes de sous-traitance, l'égalité de traitement bénéficiant aux travailleurs intérimaires et le détachement de longue durée concernant les salariés détachés pour une durée supérieure à 24 mois.

Les négociations entre Etats membres ont rapidement fait apparaître des clivages marqués entre pays d'envoi et pays d'accueil de salariés détachés, tant au Conseil qu'au Parlement européen. Sous les présidences néerlandaise, slovaque, maltaise et estonienne du Conseil, les Etats membres ont fait évoluer le texte sur plusieurs points. Comme souhaité par la France, le concept de « rémunération » a été introduit et précisé afin de faciliter l'identification des salaires et remboursement de frais versés aux salariés détachés. Le renforcement de la coopération administrative, qui n'était pas directement mentionné dans le texte initial de la Commission européenne, a fait l'objet de dispositions dans le texte adopté par le Conseil le 23 octobre 2017. Enfin, le principe de l'application du régime du détachement au secteur du transport routier a été conservé afin d'apporter une plus grande clarté et sécurité juridique dans l'attente de l'adoption d'une réglementation sectorielle.

De même, la France soutient les propositions de modifications des Règlements n°883/2004 et 987/2009 négociées parallèlement et qui renforcent les exigences posées pour le maintien des travailleurs à la législation de sécurité sociale d'un Etat autre que l'Etat d'emploi (notamment en exigeant, d'une part, 3 mois d'affiliation préalable du travailleur détaché à la sécurité sociale et, d'autre part, une activité substantielle de l'entreprise dans l'Etat d'envoi fixée à 25% du chiffre d'affaires) pour que soit applicable la législation de l'Etat du siège de l'employeur⁴.

Les ministres du travail de l'Union Européenne sont finalement parvenus à un compromis le 23 octobre 2017 sur la réforme de la directive du travail détaché. La Pologne, la Hongrie, la Lituanie et la Lettonie ont voté contre le texte tandis que le Royaume-Uni, l'Irlande et la Croatie se sont abstenus.

Le projet de directive adopté le 23 octobre 2017

« Une première étape décisive pour l'Europe sociale, des salariés mieux protégés et une concurrence mieux régulée » (Muriel Pénicaud, le 23 octobre 2017).

Ce projet de directive constitue en effet une évolution importante et très attendue par les entreprises, les salariés et les corps de contrôle.

Les ministres se sont tout d'abord accordés sur **une durée du détachement de 12 mois maximum**, ce qu'avait réclamé la France avec insistance. Cette durée pourra toutefois être rallongée de 6 mois, à la demande de l'entreprise, sur décision du pays d'accueil. Au-delà de cette durée, la totalité de la réglementation du pays d'accueil s'appliquera au salarié détaché. On revient ainsi à l'esprit originel du détachement : remplir une mission temporaire dans un autre Etat membre.

La proposition de directive affirme ensuite le principe **d'un même salaire pour un même travail** au même endroit et précise le caractère non exhaustif des éléments de rémunération en détaillant la méthode de comparaison des rémunérations dues et des rémunérations effectivement versées afin de

⁴ Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil modifiant le règlement (CE) n°883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

garantir, d'une part, le respect effectif de la rémunération des salariés et, d'autre part, une plus grande sécurité juridique et simplicité pour les entreprises. Les éléments de la rémunération due sont ceux prévus par les dispositions législatives, réglementaires ou administratives nationales et par les conventions collectives déclarées d'application générale.

La proposition de directive permet ainsi que toutes les règles valables pour les travailleurs locaux s'appliquent aux détachés : ce sera le cas des primes de froid, de pénibilité, d'ancienneté, du treizième mois...

Sur l'impulsion de la France, deux considérants ont été introduits permettant d'accroître le **rôle de la Plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré** en formulant des recommandations à la commission et en analysant les relations entre bureaux de liaison nationaux et les cas de fraude transnationale.

Les nouvelles dispositions ne s'appliqueront pas au secteur des **transports**. Mais dans l'attente de la directive spécifiquement consacrée au détachement de conducteurs (*lex specialis*), les règles actuelles continueront de s'appliquer à ce secteur.

Enfin, sur la question du **délai d'application**, le compromis retient l'idée d'une période de transposition de trois ans complétée par une période d'un an avant l'application effective des nouvelles règles (soit quatre ans au total).

Le Parlement européen a également adopté, pour sa part, son projet de rapport sur la révision de la directive 96/71/CE en octobre 2017. En conséquence, les « trilogues » débiteront fin 2017 en vue d'élaborer une version définitive du texte, en accord avec chacune des deux institutions de l'Union européenne. Au niveau national, l'adoption du texte par l'Union européenne sera suivie de l'élaboration et de l'adoption de mesures nationales de transposition visant à mieux protéger les salariés détachés et à assurer une concurrence loyale entre entreprises.

1.2 Les coopérations entre pays européens contre la concurrence sociale déloyale

La lutte contre les fraudes complexes rend particulièrement nécessaire d'intensifier et de rendre opérationnelle la coopération entre pays européens contre la concurrence sociale déloyale. L'Europe est devenue un échelon incontournable en matière de lutte contre le travail illégal.

La coopération internationale permet de mieux analyser, détecter et agir ensemble contre les différentes formes de travail non déclaré auxquelles nos pays sont confrontés. C'est l'un des axes prioritaires du PNLTI 2016-2018 et une des priorités de la Direction générale du travail (DGT).

Enfin, la France est engagée dans la réflexion autour de la mise en place de l'autorité européenne du travail suite à la déclaration du président de la commission européenne le 13 septembre 2017.

Deux priorités sont poursuivies par la DGT et la DSS (Direction de la sécurité sociale) :

- Conclure des protocoles administratifs avec les principaux pays d'envoi de travailleurs détachés est une priorité pour la mise en œuvre d'une coopération administrative plus étroite dépassant le simple échange d'information. La DGT priorise la relance des projets déjà engagés, notamment

avec la Bulgarie (accord conclu en mai 2017), le Portugal (accord signé le 23 octobre 2017) et la Roumanie mais aussi l'engagement d'un dialogue avec la République Slovaque et la République Tchèque. Des échanges ont été initiés avec la Pologne dans un contexte cependant complexe afin de renforcer la coopération au niveau administratif.

- Conforter la coopération avec les pays pour lesquels un engagement de coopération bilatérale a déjà été conclu. Il s'agit principalement des Etats transfrontaliers, avec lesquels des bureaux de liaison déconcentrés ont été institués (Belgique, Luxembourg, Allemagne, Espagne Italie) ainsi que des Pays Bas, de la Bulgarie et du Royaume-Uni. A ce titre, des contacts sont prévus avec les autorités en charge du bureau de liaison Allemand et Italien (Ligurie). La DGT a accueilli début 2017 la réunion annuelle des comités de pilotage franco-belge et franco-luxembourgeois.

1.2.1 La plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré

La France a appelé de ses vœux et 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 est vice-présidente au côté de la Lettonie. Elle est composée de 28 représentants de haut niveau, d'un représentant de la commission, de 4 représentants partenaires sociaux au niveau interprofessionnel européen et de 20 observateurs (OIT, EU-OSHA, partenaires sociaux sectoriels, représentants de l'EEE).

Elle se réunit en session plénière au moins deux fois par an. Son fonctionnement et son programme ont été arrêtés en octobre 2016. Ses activités sont déployées depuis fin 2016.

La plateforme est un lieu d'échange, d'apprentissage mutuel et de stimulation des coopérations, qui 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 Etats membres ; le travail non déclaré peut aussi concerner des situations transnationales. Notamment les fraudes au détachement intra-européen de travailleurs, lesquelles si elles continuaient de croître, pourraient rapidement nuire à la relation harmonieuse nécessaire entre Etats membres pour entre autre garantir de manière pérenne la liberté de circulation des personnes et des biens au sein de l'espace économique européen.

Elle étudie les moyens d'améliorer les politiques et les mesures 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.

Le projet de directive modifiant la directive de 1996 sur le détachement des travailleurs lui reconnaît un rôle plus actif en matière de coopération administrative entre les Etats (surveillance et évaluation des cas de fraude, mécanismes d'alerte, assistance et soutien entre les bureaux de liaison nationaux).

Son programme de travail pour 2017/2018 comprend :

- des actions de coopération et actions conjointes (campagnes de sensibilisation, des formations conjointes et des échanges de personnel, des groupes de travail, de l'assistance mutuelle) ;
- des actions d'apprentissage mutuel au travers de séminaires et ateliers thématiques ou sectoriels ;
- des analyses de fraudes émergentes, des politiques de prévention et de contrôle, des expériences développées par les partenaires sociaux ;

La DGT se mobilise, avec les acteurs institutionnels de la lutte contre le travail illégal, afin de favoriser une coopération active et faire de la plate-forme européenne un 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 participé à la quasi-totalité des activités organisées ou soutenues par la plateforme en 2016 et 2017 :

- séminaire sur l'approche holistique de la lutte contre le travail non déclaré
- séminaire sur le faux travail indépendant
- groupe de travail sur le développement des accords de coopération et des approches partenariales
- séminaire sur la lutte contre le travail illégal dans le BTP
- séminaire sur l'exploration des données (le datamining)
- échange de personnel : déplacement en Belgique pour étudier LIMOSA (SI des déclarations de détachement)
- groupe de travail sur l'utilisation d'IMI⁵ à des fins de lutte contre le travail non déclaré
- un séminaire national soutenu par la plateforme a été co-organisé 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 examine les conditions d'une réponse de la France à un appel à projet de la plateforme pour financer des actions favorisant les actions conjointes et les projets transnationaux en améliorant les capacités des membres dans le domaine de la prévention et de la dissuasion du travail non déclaré .

⁵ **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.

1.2.2 La participation de la France au projet « Euro détachement »

Depuis 2011 la démarche « Euro détachement » est financée par la Commission européenne et vise à améliorer les coopérations transnationales entre les acteurs (et plus particulièrement les autorités publiques) sur la question du détachement des travailleurs.

Le quatrième projet (2016-2017) conduit par l'INTEFP et l'association ASTREES est piloté par 13 pays dont la France et 4 fédérations de partenaires sociaux. 60 professionnels sont engagés lors des actions de coopération dans un autre Etat membre.

Un premier volet du projet vise à partager des expériences qui portent sur les cadres juridiques, les organisations, les outils et les méthodes de travail au niveau national au cours de séminaires transnationaux.

Le deuxième volet est une « formation action » : 25 actions transnationales sont réalisés ou en cours et portent sur des activités de contrôles transfrontaliers, de mise en relation des autorités publiques sur des situations concrètes ou encore d'information et sensibilisation.

L'objectif est de venir au soutien d'actions portant sur le détachement conduites par les services. Il s'agit d'aller plus loin sur des dossiers choisis en établissant une coopération transfrontalière avec les acteurs du pays concernés, d'en tirer des leçons, des points de repères pour améliorer les processus de coopération.

Pour la France, des coopérations ont été proposées avec le Portugal dans le secteur du BTP (projet ayant associé DIRECCTE Nouvelle Aquitaine et la DGT, comprenant un volet contrôle et un volet sensibilisation des employeurs et des salariés portugais intervenant en France dans le cadre de la PSI), avec la Roumanie dans le secteur forestier, avec la DIRECCTE Grand Est (actions de contrôle). La DGT a assuré un appui à l'émergence de ces projets et participe aux réunions des différents partenaires européens engagés dans la démarche pour favoriser la valorisation et la capitalisation des actions.

Ces coopérations expérimentales sont un point d'appui important notamment pour le développement de conventions bilatérales avec ces pays, comme indiqué au point 2.

2. La lutte contre les fraudes au détachement

La faculté pour une entreprise non-établie en France de pouvoir détacher temporairement des salariés en France dans le cadre d'une prestation de service pour un donneur d'ordre ou pour son propre compte est une liberté reconnue aussi bien par le droit du travail français que par le droit européen. Elle facilite la mobilité des salariés européens pour la réalisation de chantiers, d'investissements ou de projets d'envergure internationale, mobilité dont la France bénéficie également pour ses entreprises et ses salariés établis à l'étranger.

Au cours des dix dernières années, cette liberté a cependant fait l'objet d'abus et détournements massifs qui doivent être combattus avec force. En effet, les fraudes au détachement dans le cadre des prestations de service internationales (PSI) continuent à faire courir de graves menaces sur les droits des salariés, la pérennité des entreprises et notre modèle social.

Le Gouvernement a décidé de réagir par un renforcement sans précédent du cadre législatif et réglementaire, des sanctions plus dissuasives, et la mobilisation de l'ensemble des services de contrôle contre les fraudes au détachement. A cet effet, le Premier ministre avait annoncé le 12 février 2015 la mise en place d'un plan national de lutte contre les fraudes au détachement, visant en particulier les chantiers de bâtiment et travaux publics.

L'inspection du travail participe pleinement à la mise en œuvre de cette réponse dans le cadre de sa mission de protection des droits des salariés, de lutte contre le travail illégal et la concurrence sociale déloyale. Un objectif de 1500 interventions par mois sur la prévention et le contrôle des règles du détachement a été fixé par la Direction générale du travail en 2017, pour l'ensemble des secteurs d'activité concernés par le détachement.

2.1 Le recours au détachement continue d'augmenter en 2016 et en 2017

2016 (voir fiche n°2 en annexe).

En 2016, **127 576 déclarations de détachement** (hors transport) ont été réalisées en France par des entreprises étrangères, et concernent **354 151 salariés détachés**

Par rapport à 2015, 46 156 déclarations supplémentaires ont été effectuées, soit une hausse de 57 % (contre + 11 % entre 2014 et 2015).

En revanche la progression du nombre de salariés détachés est de 24 %, ce qui représente 68 126 salariés de plus qu'en 2015. Cette hausse est proche de celle constatée entre 2014 et 2015 (+ 25%).

La forte augmentation des déclarations de détachement (hors transport) est néanmoins à prendre avec précaution puisque 2016 est une année de transition avec l'ouverture de SIPSI au cours de l'année, les données étant issues de la compilation des données de l'enquête PSI habituelle auprès des DIRECCTE et de SIPSI, mais elle peut toutefois s'expliquer par les facteurs suivants :

- par SIPSI lui-même qui permet d'enregistrer un plus grand nombre de déclarations alors que les statistiques étaient précédemment basées sur des remontées parfois incomplètes des DIRECCTE ;
- par une meilleure connaissance des formalités, de SIPSI mais aussi au renforcement des contrôles et des sanctions depuis 2015 (amendes administratives pour défaut de déclaration) ;
- par la poursuite de la progression du détachement de salariés déjà observée les années précédentes, bien qu'elle soit difficile à déterminer avec précision.

En 2016, comme en 2015, **les cinq principales régions** qui enregistrent le plus de déclarations de détachement (hors transport) et de salariés détachés sont **le Grand-Est** (24 890 déclarations et 56 343 salariés détachés), **l'Auvergne-Rhône-Alpes** (19 289 déclarations et 47 472 salariés détachés), **la Provence-Alpes-Côte-D'azur** (17 079 déclarations et 49 494 salariés détachés), **les Hauts-de-France** (14 541 déclarations et 42 897 salariés détachés) et **l'Île-de-France** (12 636 déclarations et 36 448 salariés détachés).

A elles seules, ces régions concentrent près de 69 % des déclarations (88 435) et 65 % des salariés détachés (232 654) en France.

En totalisant près de 31 300 déclarations, **les entreprises de travail temporaire** effectuent un quart des déclarations en 2016. En nombre de salariés, elles sont le deuxième secteur avec près de 80 900 salariés détachés, soit 22 % du total des salariés.

Le secteur du BTP représente 20 % des déclarations (25 192 déclarations) et 65 426 salariés (18 % du total).

Vient ensuite **l'industrie**, aussi bien en nombre de déclarations (23 619) qu'en nombre de salariés détachés (63 081).

Les huit pays qui détachent le plus de salariés en France en 2016 sont dans l'ordre **l'Espagne** (17 438 déclarations), **le Portugal** (15 869 déclarations), **l'Allemagne** (14 709 déclarations), **la Pologne** (14 624 déclarations), **la Belgique** (10 295 déclarations), **le Luxembourg** (9 963 déclarations), **l'Italie** (9 601 déclarations) et **la Roumanie** (7 935 déclarations).

A eux seuls, ces pays concentrent près de 79% des déclarations de détachement (hors transport) faites en France en 2016.

En revanche, si l'on regarde **la nationalité** des salariés détachés, ce sont les **ressortissants portugais** (55 468), **polonais** (46 748) et **roumains** (35 514) qui sont le plus détachés en 2016. Viennent ensuite les **salariés espagnols** (28 964), **belges** (25 096), **allemands** (23 279) et **italiens** (22 862).

Ces sept nationalités concentrent à elles seules 67% du flux de main-d'œuvre détachée en France en 2016.

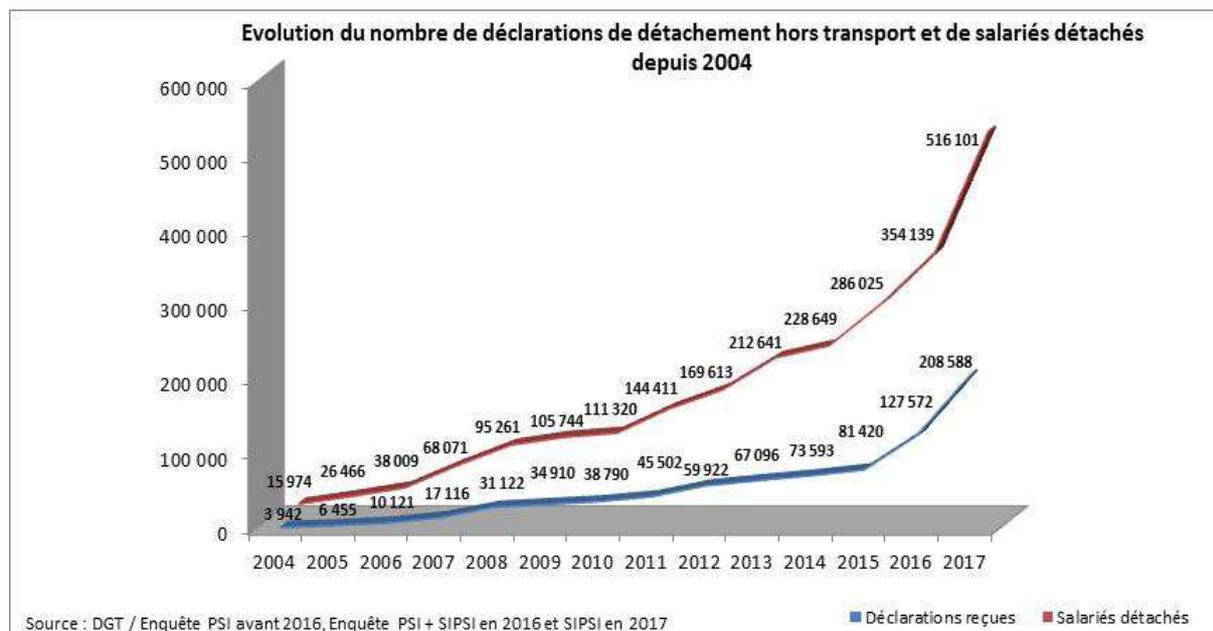
2017 (voir fiche n°3 en annexe).

En 2017, 1 088 883 déclarations (ou attestations) ont été réalisées en France par des entreprises étrangères, dont 208 588 déclarations de détachement hors transport et 880 295 attestations de transport⁶. Les attestations de transport représentent 81 % des déclarations faites en 2017. Ces déclarations concernent 1 396 396 salariés détachés, dont 516 101 pour les déclarations de détachement hors transport

Par rapport à 2016⁷, le nombre de déclarations de détachement hors transport a progressé de + 64% (contre + 57% entre 2015 et 2016) et le nombre de salariés détachés de + 46% (contre + 25% entre 2015 et 2016).

⁶ 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.

⁷ En 2016, les déclarations de détachement hors transport sont issues de l'enquête PSI pour les trois premiers trimestres de l'année et de l'application SIPSI pour les derniers trimestres (obligation de déclaration dans SIPSI au 1^{er} octobre 2016).



La forte augmentation des déclarations de détachement hors transport est toutefois à prendre avec précaution compte tenu de la rupture de série inhérente à la mise en place du téléservice SIPS en 2016 (voir supra).

En 2017, les cinq principales régions⁸ qui enregistrent le plus de déclarations de détachement hors transport et de salariés détachés sont le Grand-Est (45 012 déclarations et 91 063 salariés détachés), l'Ile-de-France (30 225 déclarations et 73 235 salariés détachés), l'Auvergne-Rhône-Alpes (26 681 déclarations et 67 683 salariés détachés), la Provence-Alpes-Côte-D'azur (25 429 déclarations et 67 357 salariés détachés) et les Hauts-de-France (24 582 déclarations et 56 945 salariés détachés).

A elles seules, ces régions concentrent 71 % des déclarations (151 929) et 67 % des salariés détachés (356 283) en France.

En 2017, les secteurs « autre » et de l'industrie⁹ effectuent le plus de déclarations de détachement hors transport avec respectivement 65 545 et 63 789 déclarations et 156 199 et 138 063 salariés détachés. Au total, ces deux secteurs concentrent 61 % des déclarations et 57% des salariés détachés en France.

Viennent ensuite en troisième et quatrième position le **BTP**, avec 48 343 déclarations de détachement hors transport (23 % du total) et 122 420 salariés détachés (24 % du total), et **l'agriculture** avec 21 827 déclarations de détachement hors transport (10 % du total) et 67 601 salariés détachés (13% du total).

Les autres secteurs effectuent moins de 4 000 déclarations de détachement hors transport concernant moins de 20 000 salariés détachés.

⁸ Il s'agit de la région du lieu de la prestation qui ne concerne pas les attestations de transport.

⁹ 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. Egalement, cette notion d'activité de la prestation diffère de l'enquête PSI qui utilisait une notion différente de l'activité sans indiquer clairement s'il s'agissait de l'entreprise ou de la prestation, et en la combinant avec les notions de modèles (l'intragroupe et le travail temporaire étant considérés en quelque sorte comme des secteurs en soi). Autrement dit, les déclarations de l'intragroupe et du travail temporaire sont désormais réparties en fonction de l'activité de la prestation/mission, ce qui diminue d'autant la part des entreprises de travail temporaire

Des entreprises étrangères factices au service d'une entreprise du second-œuvre

Sept agents de contrôle, quatre interprètes et vingt policiers ont mené une opération dans le Bas-Rhin. Un long travail préparatoire de l'unité de contrôle avait porté sur l'emploi permanent, en France, depuis 2013 et 2014, de travailleurs bosniaques et serbes sous couvert d'un détachement déclaré par deux entreprises prétendument implantées à Lubjiana en Slovénie. Les domiciles des dirigeants ont été perquisitionnés tôt le matin, ainsi que les véhicules et les lieux d'hébergement des travailleurs, puis les locaux du donneur d'ordre habituel, une société alsacienne de menuiserie et plâtrerie. Six dirigeants prestataires ou clients placés en garde à vue ont été auditionnés. Neuf travailleurs serbes et bosniaques ont été entendus. L'absence d'activité en Slovénie est confirmée, et la matérialité des délits établie : travail dissimulé, emploi d'étrangers sans titre de travail. Des agendas personnels prêtés par les travailleurs ont été exploités. Ils travaillent 48 heures par semaine sur 6 jours. Chaque journée de dix heures leur est payée 50 €. Conçus pour travestir la réalité illicite du détachement, les bulletins de paie ne mentionnent aucune heure supplémentaire, mais des heures travaillées « en Slovénie » (4,70 € / heure) et des heures travaillées en France, rémunérées au SMIC.

Pour tous les secteurs autres que le transport, les pays qui détachent le plus grand nombre de salariés en France sont **l'Allemagne** (37 507 déclarations), **l'Espagne** (25 691 déclarations), **le Portugal** (20 997 déclarations), **la Belgique** (19 287 déclarations), **l'Italie** (17 288 déclarations), **la Pologne** (16 693 déclarations) et **le Luxembourg** (14 433 déclarations).

Dans le secteur du transport, c'est **la Pologne** (212 776 attestations) qui arrive en tête suivie de **l'Espagne** (105 072 attestations), de **la Roumanie** (99 028 attestations), de **la Lituanie** (61 256 attestations), du **Portugal** (55 372 attestations), de **l'Allemagne** (48 293 attestations) et des **Pays-Bas** (45 414 attestations).

A eux seuls, ces sept pays concentrent 73% des déclarations de détachement hors transport et 71% des attestations de transport faites en France en 2017.

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** (74 425 salariés), **polonais** (61 119 salariés), **allemands** (45 164 salariés), **roumains** (44 671 salariés), **français** (37 680 salariés), **belges** (36 824 salariés), **espagnols** (33 840 salariés) et **italiens** (32 967 salariés) qui sont le plus souvent détachés en France.

Dans le secteur du transport, ce sont les **ressortissants polonais** (171 498 salariés), **roumains** (145 554 salariés), **ukrainiens** (90 905 salariés), **espagnols** (60 786 salariés), **bulgares** (47 076 salariés), **néerlandais** (41 380 salariés), **hongrois** (38 301 salariés) et **allemands** (37 381 salariés).

Ces huit nationalités concentrent à elles seules près de 70% du flux de main d'œuvre détachée en France en 2017.

2.2 Le renforcement de l'arsenal juridique et des plans de contrôle

Le plan national de lutte contre le travail illégal 2016-2018 prévoit de renforcer notre arsenal juridique pour mieux sanctionner les fraudes, mieux mobiliser les corps de contrôle et mieux coordonner leurs actions.

2.2.1 Les nouvelles dispositions :

L'activité normative des pouvoirs publics a encore été particulièrement importante au cours de la période 2016-2017¹⁰. 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 ainsi 5 lois, 1 ordonnance, 8 décrets et 8 circulaires qui ont contribué à renforcer le cadre 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.

Enfin, la politique de lutte contre les fraudes au détachement doit de plus en plus tenir compte de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne. Ainsi, saisie par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation du 6 novembre 2015, la CJUE a rendu le 27 avril 2017 un arrêt « A ROSA-FLUSSSHIFF » relatif aux effets d'un certificat E 101¹¹ (devenu A1) à l'égard des autorités de l'Etat d'accueil d'un salarié étranger et décidé que, quand bien même les conditions de l'activité des travailleurs concernés ne relèveraient manifestement pas de la situation ayant justifié la délivrance du formulaire, il n'appartenait pas à une juridiction de l'Etat d'accueil de vérifier la validité d'un certificat E 101 ou A1 au regard des éléments sur la base desquels il avait été délivré.

La Cour de cassation réunie en assemblée plénière a repris, dans son arrêt du 22 décembre, la position de la CJUE, sur ce dossier.

Cette jurisprudence pourrait néanmoins évoluer. Le 9 novembre 2017, dans l'affaire « ALTUN », l'avocat général de la Cour de justice de l'Union Européenne a conclu « *qu'une juridiction de l'Etat*

¹⁰ Voir fiche n°8 en annexe

¹¹ Le formulaire A1 atteste de la législation de sécurité sociale applicable à son détenteur envoyé par son employeur dans un autre pays de l'Union européenne pour y travailler de manière temporaire. Alors que les déclarations de détachement peuvent concerner plusieurs salariés, et plusieurs lieux de détachement successifs, les formulaires A1 sont individuels. Chaque Etat transmet à la Commission sur la base d'un questionnaire les informations sur les A1 sollicités par les entreprises qui souhaitent détacher des salariés en France. Tous les Etats ne communiquent pas des informations aussi précises que ne le demande la Commission.

Toutes les entreprises ne demandent pas un certificat A1 notamment pour les courtes interventions. De plus, un certificat A1 peut toujours être établi à *posteriori* en cas de contrôle.

membre d'accueil peut laisser inappliqué un certificat E101 délivré par l'institution désignée par l'autorité compétente d'un Etat membre lorsqu'il est constaté par cette juridiction que ledit certificat a été obtenu ou invoqué de manière frauduleuse ».

La décision définitive sur l'affaire « ALTUN » est attendue pour la fin du premier trimestre 2018.

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

Cette loi (appelée aussi « loi travail ») 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 co-contractants 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. 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 ;
- 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 peut suspendre une prestation de services internationale pour une durée d'un mois maximum en cas de défaut de la déclaration de détachement par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre. ;
- 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. Désormais, si le chantier sur lequel a été commise l'infraction est achevé ou s'il a été interrompu, l'autorité administrative peut prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur un autre site.

2.2.1.2 La carte d'identification professionnelle dans le bâtiment et les travaux publics (cf fiche 10)

Cette carte facilitant les contrôles sur les chantiers est déployée en 2017 sur l'ensemble du territoire. 1 034 000 cartes ont été produites au 1er janvier 2018 :

- 783 000 pour les salariés d'entreprises (hors ETT) établies en France,
- 208 900 pour les salariés intérimaires d'ETT établies en France,
- 42 000 pour les salariés et intérimaires d'entreprises établies à l'étranger

Déjà, la ville de Caen, particulièrement vigilante s'agissant du risque de fraude sociale, exige que la carte des ouvriers soit systématiquement contrôlée sur les chantiers dont elle assure la maîtrise d'ouvrage.

2.2.1.3 Les nouveaux instruments législatifs et réglementaires à disposition des URSSAF (Union de Recouvrement de la Sécurité Sociale et des Affaires Familiales)

Les outils législatifs et réglementaires à disposition des organismes de sécurité sociale ont été fortement renforcés sur la période récente :

- par les modifications apportées par la LFSS 2017 en matière d'obstacle à contrôle qui expose à présent son auteur à une pénalité financière prononcée par le directeur de l'organisme de recouvrement, au terme d'une procédure contradictoire soumise aux règles et garanties applicables au recouvrement des cotisations, en lieu et place d'une transmission au juge. Ces dispositions nécessitent la parution d'un décret d'application, qui doit intervenir en 2018. Le montant de cette pénalité varie selon les circonstances, la gravité du manquement, la nature et la taille de l'entreprise. Elle peut être doublée en cas de réitération

- pour faire face à certaines difficultés de recouvrement pouvant découler de l'établissement d'un procès-verbal de travail dissimulé (organisation de situation d'insolvabilité, mise à l'écart des biens mobiliers...), les directeurs des URSSAF et des CGSS¹² sont autorisés à procéder immédiatement à des mesures conservatoires (gel des actifs, notamment des avoirs bancaires), sans recours préalable au juge de l'exécution, limitées au montant de la dette évaluée, en application de la LFSS 2017 et de son décret d'application du 25 septembre 2017. Ces dispositions doivent permettre de progresser notablement dans le recouvrement effectif des sommes redressées en matière de lutte contre le travail illégal.

¹² Caisses générales de sécurité sociale dans les territoires d'outre-mer

2.2.2 Des fraudes plus complexes à poursuivre

Des actions de contrôle plus ciblées et de plus grande envergure

Les agents de contrôle, notamment ceux de l'inspection du travail et des URSSAF, sont confrontés à des situations de fraude plus difficiles à détecter, plus longues à instruire et qui ont souvent des implications financières beaucoup plus lourdes que les affaires de dissimulation de salarié plus classiques. Le simple constat de travailleurs non-déclarés sur un chantier peut mettre au jour une fraude délibérée aux règles du détachement, voire une véritable filière organisée de fraude. Aussi les infractions constatées sont-elles moins nombreuses mais les dispositifs frauduleux mis hors d'état de nuire de plus grande envergure, avec des enquêtes plus longues, des recherches approfondies et des collaborations nombreuses y compris à l'étranger. Le fait que 26% des procès-verbaux ont eu une durée d'instruction supérieure à 6 mois en 2014 confirme cette évolution (21% en 2011, 23% en 2012, 25% en 2013).

Un cas de fraude complexe

Deux agents ont participé avec L'URACTI des Hauts-de-France à la seconde phase judiciaire et opérationnelle d'un dossier concernant une situation de fraude complexe à l'occasion de détachements irréguliers de travailleurs originaires d'un pays d'Europe centrale dans le secteur agroalimentaire. Les entités utilisatrices sont des sociétés de droit britannique, polonaises et chypriotes. L'action conjuguée de l'inspection du travail avec ceux de la gendarmerie (OCLTI et services de gendarmerie en résidence à Amiens) a permis d'obtenir la mise à jour d'un schéma frauduleux d'une complexité singulière dans lequel les protagonistes mettent tout en œuvre pour créer une apparence destinée à mieux tromper les corps de contrôle à tirer tout le profit possible d'une forme manifeste d'exploitation par le travail.

A l'issue des gardes à vue les personnes mises en cause ont été présentées au parquet d'Amiens et convoquées pour une audience correctionnelle le 26 octobre 2017. Elles sont poursuivies pour diverses infractions :

- 1/ Le dirigeant de l'entreprise utilisatrice : travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et marchandage en bande organisée.
- 2/ L'entreprise utilisatrice : travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et marchandage commis à l'égard de plusieurs personnes.
- 3/ La DRH de l'entreprise utilisatrice : complicité de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et marchandage en bande organisée.
- 4/ La personne polonaise intégrée au sein de l'entreprise utilisatrice : complicité de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et marchandage en bande organisée (dans le cadre de ses fonctions au sein de l'entreprise utilisatrice). Travail dissimulé par dissimulation d'activité et travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié commis en bande organisée (en organisant directement le recrutement d'employés polonais et en organisant l'activité frauduleuse de la société de droit polonais en France).
- 5/ L'autre entreprise utilisatrice (en agriculture) : travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et marchandage en bande organisée.
- 6/ L'apporteur d'affaires : complicité de travail dissimulé par dissimulation d'activité et travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié en bande organisée par l'entreprise polonaise et différentes sociétés utilisatrices françaises, en effectuant la mise en relation entre les sociétés, la

publicité pour l'utilisation détournée de travailleurs détachés et en assurant un suivi des détachements auprès des sociétés utilisatrices ; abus de biens sociaux au préjudice de sa société.

L'appporteur d'affaire fait l'objet d'un contrôle judiciaire assorti notamment d'une interdiction de gérer.

Quatorze intérimaires polonais ont été entendus lors de l'opération. Trois d'entre eux portent plainte à l'encontre de leur employeur.

Le préjudice estimé par l'URSSAF est estimé à plus de 1 800 000€.

Face à ces fraudes complexes, les différents services de contrôle ont renforcé leurs réseaux d'échanges d'information, organisé des contrôles conjoints et développé des stratégies d'intervention plus ciblées à chaque situation. Les investigations qui portent sur de nombreux domaines nécessitent une préparation coordonnée en amont, des analyses juridiques pointues, la saisine d'autres pays européens via les bureaux de liaison, des contrôles d'établissements et de sièges sociaux, etc.

Dans ce contexte, la loi du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale a engendré une intense mobilisation des services de lutte contre le travail illégal autour du contrôle des prestations de service internationales et a nécessité un important effort de professionnalisation interne dans toutes les régions pour y parvenir. Cet effort s'est poursuivi en 2015 après le vote de la loi du 6 août 2015 « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » et en 2016 suite à la loi du 8 août 2016 « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ».

La nouvelle organisation de l'inspection du travail : des compétences dédiées à la lutte contre la fraude.

La réforme de l'organisation du système d'inspection du travail¹³ entrée en vigueur le 1er janvier 2015 a facilité l'adaptation des services d'inspection à ces nouveaux enjeux que représente la lutte contre la fraude au détachement.

Dans chaque échelon régional des DIRECCTE a été créée une unité régionale d'appui et de contrôle de lutte contre le travail illégal pour apporter une expertise et conduire des contrôles en liaison étroite avec les nouvelles unités de contrôle territoriales. Le groupe national de veille, d'appui et de contrôle, composé d'agents de contrôle de l'inspection du travail, a été également mis en place en 2015 et peut intervenir sur tout le territoire, seul ou en appui aux agents compétents territorialement.

Ainsi, l'inspection du travail dispose aujourd'hui de moyens permettant de coordonner et de mener des investigations et des contrôles de sa propre autorité ou en appui d'unités de gendarmerie ou de police quand elles sont judiciaires, de centraliser et de partager des données utiles sur les entreprises qui interviennent sur l'ensemble du territoire national.

Ces unités, toutes dédiées à la lutte contre le travail illégal, ont fortement contribué à la professionnalisation des agents de contrôle de l'inspection et à une meilleure coordination des services. C'est cette volonté de recherche d'efficience par une professionnalisation accrue qui a

¹³ Décret n°2014-359 du 20 mars 2014

conduit la Direction générale du travail et la gendarmerie nationale à formaliser ensemble un protocole de renforcement de leur coopération opérationnelle dont les axes principaux sont rappelés plus loin.

2.2.3 Le plan de contrôle de la prestation de service de l'inspection du travail (voir fiche 4 en annexe)

Afin de lutter contre les fraudes au détachement des travailleurs dans le cadre des prestations de service internationales, un objectif ambitieux de 1000 interventions par mois sur ce thème particulier a été fixé à l'inspection du travail en juillet 2015. Cet objectif a été porté à 1500 en 2017.

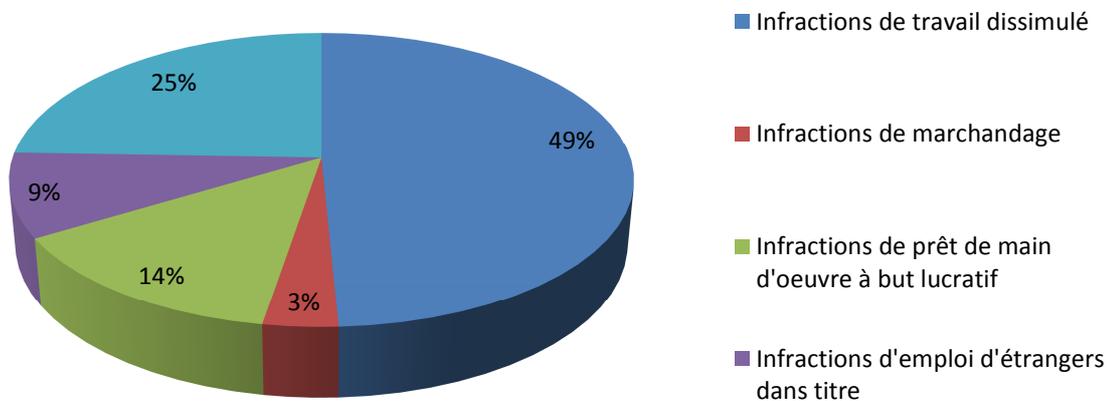
Avec une **moyenne de 965 interventions par mois en 2017**, la mobilisation de l'inspection du travail connaît un fléchissement en 2017 (1330 interventions en 2016, soit une baisse de 27%) mais reste l'une des premières priorités de l'inspection du travail. Au total, **11 579 interventions** ont eu lieu en 2017, dont **625 en dehors des horaires habituels de service** (soirées, week-end...).

Arrêt de deux chantiers en Gironde

Comme le rapportent la presse et les médias en ligne, un arrêté préfectoral d'arrêt d'activité pour une durée d'un mois a été pris contre l'entreprise A. N. SL, société espagnole qui abuse du recours au détachement de travailleurs. « Cette décision, est-il précisé par la préfecture, fait suite à de nombreux contrôles effectués depuis septembre 2016 par l'unité régionale d'appui et de contrôle chargée de la lutte contre le travail illégal qui ont conduit à un examen approfondi des déclarations de détachement établies par la société A. N. entre février 2015 et décembre 2016 ». Ces contrôles « ont révélé un recours abusif au statut de travailleur détaché par cette société qui a une société stable et régulière en France, et qui aurait nécessité la création d'une société en France ». Pendant la période visée par les contrôles, la société était ainsi intervenue sur 21 chantiers dont 20 en Gironde « et a procédé au détachement d'une soixantaine de salariés dont l'activité a représenté près de 19.000 jours de travail, soit plus de 22 postes en équivalent temps plein ».

En 2017, les interventions concernent l'ensemble des secteurs d'activité, même si le BTP reste de très loin le premier secteur concerné (59% des interventions), en raison des fraudes particulièrement importantes dans ce secteur, des alertes de la profession et de la multiplicité des intervenants faisant l'objet d'investigations (maîtres d'ouvrages et donneurs d'ordre, multiples rangs de sous-traitance...). Les services représentent 18% des interventions, l'industrie, 15% et l'agriculture 8%.

Répartition des infractions relevées par PV en 2017



Une fraude organisée à grande échelle

Une entreprise de travail temporaire (ETT) espagnole qui exerce l'activité de prestation dans le secteur agricole, sous statut d'entreprise de travail temporaire depuis 2004 occupe un très grand nombre de salariés détachés dans 16 départements en France: 4755 salariés en 2015 et 4787 en 2016. Ces salariés représentent plus de 11% des certificats A1 émis par l'Espagne sur une période donnée en 2015.

En 2013, 185 entreprises françaises ont eu recours à cette ETT. Une organisation très structurée entre cette société et les autres entités de la holding en charge de l'hébergement et des transports laisse supposer une parfaite mainmise sur les salariés détachés, essentiellement de nationalité équatorienne. Profitant de leur vulnérabilité et de leur état de dépendance, l'organisation mise en place va de la fourniture du travail, au logement (indigne selon les constats opérés en plusieurs lieux) au transport, et à la « mise sous tutelle » financière et morale, consécutive à l'éloignement géographique et familial.

Les salariés sont victimes de conditions de travail et de vie très dégradées et bien souvent indignes (durée du travail, rémunération, hébergement). Parallèlement, des exploitants agricoles se rendent complices et/ou coauteurs de cette fraude en louant à l'ETT étrangère des hébergements dont les contrôles ont démontré à plusieurs reprises qu'ils revêtaient un caractère indigne



L'hébergement

Une enquête préliminaire pour travail dissimulé par dissimulation de salariés en bande organisée a été ouverte par la JIRS de Marseille sur co-saisine de l'OCLTI et de la police de l'air et des frontières. Une information judiciaire pour homicide involontaire a été ouverte également suite au décès par déshydratation d'un travailleur équatorien en 2011.

Le préjudice de l'URSSAF est estimé à 70 millions d'euros sur la période incriminée (2012-2016) auquel s'ajoute le montant de la fraude fiscale à la TVA et à l'impôt sur les sociétés.



L'hébergement

dissimulé en bande organisée, blanchiment de travail dissimulé, et aide au séjour et emploi d'étrangers sans titre en bande organisée.

L'affaire devrait être audenciée en 2018. Entre temps, l'entreprise a fait l'objet de poursuites pour emploi d'étrangers sans titre de travail.

D'autre part, le préfet a pris un arrêté de fermeture en date du 18 décembre 2017 en raison des conditions indignes d'hébergement pour 231 salariés sur deux sites.. En effet, les constats des inspecteurs du travail et des gendarmes ont fait apparaître en matière de conditions d'hébergement, d'alimentation en eau, d'assainissement et de risque sanitaire, des non conformités majeures.

Six sites ont ainsi été fermés.

L'enjeu est de démontrer une activité habituelle, stable et continue de l'établissement « de fait » en France de cette entreprise. Il est en effet démontré que la gestion opérationnelle se fait depuis l'établissement situé en France, bien qu'il existe une activité administrative en Espagne. L'enquête préliminaire a révélé la qualification d'infractions de fraude à l'établissement, travail



Les douches

2.2.4 La lutte contre le travail illégal dans les transports

Dans le secteur des transports, qui est l'un des secteurs prioritaires du PNLTI 2016-2018, la volonté des pouvoirs publics de lutter contre les fraudes au détachement et le travail illégal passe par la pleine application du droit du détachement en tenant compte des spécificités du secteur.

Ainsi, le décret du 7 avril 2016 a adapté, dans le code des transports, les dispositions du code du travail aux entreprises de transport détachant des salariés roulants ou navigants sur le territoire national. Ce texte a adapté tant le régime de la déclaration préalable de détachement, à laquelle se substitue dans le secteur des transports une attestation de détachement, que la solidarité des maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre intervenant dans le cadre de contrats de transport pour le compte de transporteurs étrangers.



Sur initiative de la DGT et de la DGITM, un séminaire regroupant les agents de contrôle et l'encadrement des DIRECCTE et DREAL a été organisé le 24 février 2017 ayant pour thème le contrôle des fraudes au détachement dans le transport routier. Il a été ouvert par le secrétaire d'Etat aux transports.

Il s'agissait de concrétiser un travail engagé de rapprochement et de renforcement de la coopération des deux ministères et des deux services de contrôle sur le sujet de la fraude au détachement dans un contexte de mise en demeure de la France par la Commission européenne sur le détachement dans les transports routiers.

Il a pour objectif de favoriser l'appropriation par les équipes de contrôle des deux ministères des nouveaux textes en matière de détachement des travailleurs dans ce secteur.

Ce séminaire avait pour ambition de répondre à différents enjeux identifiés par les deux ministères :

- La compréhension partagée des règles complexes de détachement dans le transport routier par les services de contrôles
- La mobilisation du système d'inspection du travail et des contrôleurs de transport terrestre sur le contrôle des transports routiers
- Les conditions d'une coopération efficace des services de contrôles en termes de stratégie de contrôle, de complémentarité des corps de contrôle, de réalisation de contrôles communs.
- La diffusion dans le cadre de ce séminaire de bonnes pratiques de coopération DIRECCTE/ DREAL mais également avec leurs partenaires (ACOSS/OCLTI)

Coopération policière et judiciaire européenne dans le secteur du transport routier de marchandises

En février 2017, une équipe commune d'enquête (ECE) franco-belge est créée par EUROJUST à l'initiative de l'OCLTI et de la police fédérale belge et à la demande de leurs magistrats respectifs, en vue de démanteler un groupe de sociétés dirigé par un ressortissant Français. Ce dernier apporte une aide à des entreprises de transport routier de marchandises belges et françaises en créant des filiales fictives en Slovaquie et au Portugal. Ces montages ont pour but de détacher frauduleusement des conducteurs roumains, polonais, slovaques et portugais au préjudice de ceux-ci et des finances

publiques françaises et belges. Le préjudice social identifié, pour seulement six sociétés ciblées sur les dix au total, est de 9 M d'euros.

L'opération judiciaire conduite simultanément en France, en Belgique, en Slovaquie et au Portugal permet l'interpellation des suspects. L'auteur principal est écroué en Belgique. Deux complices sont placés sous contrôle judiciaire strict dans leurs pays respectifs (France et Portugal). Plus de 82 000 euros en valeur sont actuellement saisis en France et en Belgique.

2.2.5 Les amendes administratives

En outre, la montée en puissance extrêmement forte des amendes administratives, introduites par la loi du 10 juillet 2014, se poursuit. En **2016, 453 amendes** (titres émis) avaient 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 %**.

Ces amendes 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, ainsi que le défaut de vigilance des donneurs d'ordre.

Pour rappel, le montant maximal de l'amende est fixé à **2 000 €** par salarié concerné avec un plafond initial de **10 000 €** relevé ensuite à **500 000 €**

Sur l'échantillon des amendes analysées, le montant moyen par manquement et par salarié s'établit à **1 240 euros** tandis que le montant moyen par manquement est de **5 103 euros**.

45% des amendes prononcées sont supérieures à 1 000 euros et **29%** sont au quantum de 2 000 euros. Toutefois il est intéressant de noter que le montant moyen de l'amende par salarié a significativement baissé depuis 2015. Enclines à sanctionner sévèrement au démarrage pour modifier les comportements (sous déclaration des détachements), les DIRECCTE ont été ensuite amenées à mieux moduler leurs décisions au regard de la gravité des manquements.

Le **BTP** représente **75%** des amendes prononcées.

65% des amendes sont notifiées aux prestataires et 35 % aux donneurs d'ordre et aux maîtres d'ouvrage, ce qui traduit la volonté délibérée du Ministère du travail de faire respecter les règles du détachement.

2.2.6 Les autres sanctions administratives

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. Deux sanctions de cette nature sont mises en œuvre au service d'une stratégie permettant de pénaliser directement les auteurs des fraudes sur un plan économique.

La fermeture préfectorale en matière de travail illégal est une sanction administrative ancienne. Les DIRECCTE et les Préfets s'en saisissent de plus en plus souvent pour sanctionner des fraudes au 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, 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.

Une suspension d'activité en Bretagne

Les services de Bretagne ont engagé une procédure de suspension de PSI à l'encontre d'une société portugaise, réalisant la pose de marbre dans une église. Les salariés ont été interrogés à l'aide de questionnaires bilingues, notamment sur les horaires de travail, l'employeur ne les comptabilisant pas. Quelques éléments transmis par celui-ci, difficilement exploitables, laissent penser que la rémunération horaire est inférieure à 7 euros. Après de vaines sollicitations de pièces, les agents ont mis en œuvre la procédure, et le DIRECCTE a suspendu le chantier pour un mois par décision du 7 septembre. L'entreprise a réagi en adressant quelques documents qui non seulement ne permettent pas de s'assurer de la cessation du manquement mais qui, bien plus, posent de nouvelles questions car le registre horaire enfin communiqué contredit les horaires déclarés. Par décision en date du 14 septembre, la décision du 7 a été maintenue.

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 service** 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)¹⁴. A 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...). La suspension de PSI présente un caractère suffisamment dissuasif pour ne pas être fréquemment prononcée.

L'annonce de sanctions administratives comme facteur de persuasion

Constatant divers manquements concernant quinze travailleurs en matière d'installations de vie sur un chantier de construction de plus de quatre mois, et ne parvenant pas à faire corriger la situation, l'agent de contrôle de l'Unité de contrôle de Lens-Hénin a fait savoir qu'il rédigeait huit rapports, préalables au prononcé éventuel de sanctions administratives. Cette information puis la mise en œuvre de la procédure en vue du prononcé d'une sanction administrative ont été efficaces : les

¹⁴ **En 2016, 9 arrêtés de fermeture** temporaire d'établissement ou cessation temporaires 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 service** 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.

installations d'éclairage et de vie ont finalement été mises en service. Cela souligne l'enjeu du prononcé effectif de ces sanctions administratives afin d'inciter les entreprises à agir dans ce domaine.

2.2.7 Les procédures pénales engagées par l'inspection du travail dans le cadre du contrôle du faux détachement

Chaque mois, en moyenne, 149 infractions ont été relevées par procès-verbal pour non-respect des règles relatives au détachement. Les infractions relevant de la catégorie du travail illégal – qui sont aussi les plus complexes en matière de fraudes au détachement – représentent **78%** des infractions relevées par PV.

FOCUS

la « clause Molière »

Plusieurs conseils régionaux (Auvergne-Rhône-Alpes, Pays de la Loire, Hauts-de-France, Île-de-France) et conseils départementaux (Corrèze...) ont pris en 2017 des délibérations relatives à la « lutte contre le travail détaché » instaurant des clauses dans leurs procédures de marchés publics tendant à imposer que les salariés comprennent le français, ou obligeant lesdits candidats à avoir recours à des interprètes permettant de faire connaître aux salariés détachés, les règles impératives à respecter sur un chantier, notamment celles ayant trait à la sécurité du travailleur (port des équipements de protection, prévention des chutes de hauteurs, utilisation des machines dangereuses...etc.). Y sont associées des clauses visant à contrôler le respect de ces usages linguistiques sur les chantiers (« brigade » dédiée en Auvergne-Rhône-Alpes) et des sanctions contractuelles lourdes en cas de manquement (100000€/jour d'astreinte dans un marché du conseil régional Pays de la Loire).

Une telle pratique, si elle aboutit à une inégalité de traitement entre les entreprises étrangères prestataires de services et les entreprises françaises, est illégale.

A cet égard, aucune disposition du code du travail ne prévoit en France l'obligation de parler français sur les chantiers de BTP et un prestataire étranger intervenant sur un chantier en France ne peut pas se voir imposer l'usage du français. Au contraire, 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 (« loi El Khomri ») a prévu une information obligatoire des salariés détachés intervenant sur des chantiers de BTP, « dans une langue qu'ils comprennent », au moyen d'un document d'information délivré avec la carte BTP dont l'employeur doit faire la demande pour son salarié et au moyen d'un affichage dans le local vestiaire à la charge du maître d'ouvrage.

Une instruction interministérielle (Intérieur, Finances, Travail) du 27 avril 2017 a rappelé que les actes obligeant les entreprises à respecter de telles conditions présentent un caractère discriminatoire et portent une atteinte non justifiée au principe d'égal accès à la commande publique

Le 2 décembre 2017, le Conseil d'Etat a déclaré valide le recours à des clauses imposant l'intervention d'un interprète sur un chantier de réfection d'un lycée pour les personnels ne maîtrisant pas le français. Les sages du Palais-Royal se sont appuyés notamment sur l'article L. 8281-1 du Code du travail qui instaure une obligation de vigilance et de responsabilité du maître

d'ouvrage en matière d'application de la législation du travail. et sur l'article 38 de l'ordonnance marchés publics du 23 juillet 2015 qui énonce que « les conditions d'exécution d'un marché public peuvent prendre en compte des considérations relatives [...] au domaine social ou à l'emploi, à condition qu'elles soient liées à l'objet du marché ». Le Conseil d'Etat se contente sur ce point d'affirmer que la clause d'interprétariat « présente un lien suffisant avec l'objet du marché public de travaux litigieux »

En revanche, le tribunal administratif de Lyon a jugé le 13 décembre 2017 que la délibération sur la clause imposant l'usage du français a été adoptée, non pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés, mais pour exclure les travailleurs détachés des marchés publics régionaux et favoriser les entreprises régionales. Elle n'entre, dès lors, pas dans les objectifs poursuivis par les dispositions de l'ordonnance du 23 juillet 2015 relatives aux principes de liberté d'accès à la commande publique et d'égalité de traitement est, par suite, entachée de détournement de pouvoir.

3. La lutte contre le travail illégal

3.1 Le contrôle du travail illégal

Les contrôles (voir fiche n° 6 en annexe)

Dans les secteurs identifiés par le plan national comme prioritaires pour les actions de contrôle¹⁵, 74 043 établissements ont fait l'objet d'un contrôle en 2016, tous agents de contrôle confondus (hors gendarmerie et police), contre 69 588 en 2015.

Hors interventions des forces de sécurité intérieure du Ministère de l'intérieur, l'inspection du travail réalise 42% de contrôles, les URSSAF 36%, les services fiscaux 15%, la MSA 6% et les douanes 1%.

Le secteur du bâtiment et des travaux publics concentre 45% des contrôles en 2016, les hôtels-café-restaurants 21%, le secteur des services aux entreprises 12% et le secteur de l'agriculture 11%.

Travail non déclaré, fausse sous-traitance, hébergement insalubre

Le contrôle d'un chantier de réfection d'un restaurant asiatique en Meurthe-et-Moselle a permis de constater la présence de neuf travailleurs chinois non déclarés, dans une configuration de sous-traitance fictive entre deux sociétés de la région parisienne, avec une installation d'hébergement sale et insuffisante : en guise d'évier, un tuyau d'arrosage accroché au-dessus d'une bassine posée à même le sol en ciment, plaque chauffante unique sur une planche à tréteaux, etc

¹⁵ Agriculture, Hôtel-café-restaurants, Bâtiment et travaux publics, transport, services aux entreprises et spectacle vivant et enregistré.

En 2016, 34,4% des contrôles effectués se sont déroulés dans le cadre d'opérations conjointes (contre 23% en 2012, 22% en 2011), notamment dans le cadre des CODAF. L'ensemble des services soulignent la montée en compétence engendrée par ces coopérations, tant en termes de mode opératoire qu'en termes d'échanges de bonnes pratiques. L'évolution importante de la part des contrôles conjoints traduit la nécessité de mutualiser les compétences, les prérogatives et les moyens des différents services pour pouvoir présenter des dossiers solides aux Parquets et confirme ainsi la mobilisation croissante des agents de contrôle sur les affaires les plus complexes.

Enfin, 2 987 entreprises étrangères ont été contrôlées en 2016, contre 1 711 en 2015. Ces chiffres confirment que les agents de contrôle ont notablement renforcé leur vigilance sur les prestations de services internationales.

Les forces de sécurité du ministère de l'intérieur¹⁶ (police et gendarmerie nationales) ont constaté en 2017 11 985 faits de travail illégal en métropole et 1709 en outre-mer.

Le travail illégal représente 20% des opérations conduites par les GIR et 23% des avoirs criminels saisis.

L'infraction d'emploi d'étrangers sans titre est la deuxième infraction relevée dans le champ du travail illégal. En 2016, elle représentait 11% des infractions de travail illégal¹⁷. Cette infraction est concentrée principalement dans le secteur du BTP (30%) puis des hôtels-café-restaurants (25%) et le Commerce (16%).

En 2016, le nombre de personnes mises en cause dans les infractions d'emploi d'étrangers sans titre par les services de police et gendarmerie a diminué de 6,58% confirmant une tendance de baisse régulière depuis 2013.

La verbalisation des agents en charge de la lutte contre le travail illégal (voir fiche n° 5 en annexe)

En 2016, 6 839 procès-verbaux relatifs au travail illégal ont été enregistrés par les services en charge de la lutte contre le travail illégal, contre 6 750 en 2015, soit une augmentation de 1%. Ce chiffre traduit notamment la complexité croissante des montages frauduleux qui imposent, pour une procédure donnée, des investigations plus poussées et plus exigeantes.

Au total, les procédures engagées ont concerné 13 009 infractions au titre du travail illégal en 2016. Près de quatre infractions sur cinq concernent du travail dissimulé comme pour les années précédentes. La deuxième infraction la plus relevée est celle d'emploi d'étrangers sans titre de travail dont le poids est de 11%. Environ 100 nationalités sont présentes dans l'ensemble des procédures. 47% des infractions constatées concernent des ressortissants de l'union européenne.

En 2016, les procédures issues de contrôles conjoints entre plusieurs administrations ou organismes de contrôle représentent près d'un procès-verbal sur trois (26 % en 2015), soit 2 050 contrôles. L'objectif de 25 % des contrôles réalisés conjointement est respecté et le nombre de procédures issues d'une action organisée dans le cadre des Comités Opérationnels Départementaux Antifraudes (CODAF) représente 62% des actions conjointes.

¹⁶ Voir annexe 13

¹⁷ DGT - Analyse de la verbalisation du travail illégal en 2016.

La gendarmerie établit 26% des procédures, l'inspection du travail 25%, les URSSAF 24% et la police 21% en 2016.

L'abus d'emploi de stagiaires dans l'activité de recrutement

Deux entreprises de conseil en recrutement d'Ile de France ayant le même gérant ont été verbalisées en 2015 pour travail dissimulé en raison d'un recours massif à des travailleurs qualifiés « stagiaires ». Au jour du contrôle, près de la moitié de l'effectif travaillait sous le prétendu statut de stagiaire. Les deux entreprises avaient recouru à 452 stagiaires de niveau « bac + 4 » au minimum, tandis qu'elles avaient recruté dans le même temps 121 consultants. Les stagiaires ne recevaient pas de formation particulière, occupaient des postes de travail permanents et étaient chargés de recruter le stagiaire qui leur succéderait. Le responsable des deux entreprises a été condamné à une amende de 10 000 euros dont 5000 euros fermes, tandis que les deux personnes morales écopaient chacune d'une amende de 30 000 euros.

La verbalisation au titre du travail dissimulé en 2016 par le réseau des URSSAF (source ACOSS)

Les données du présent rapport sont fournies par le système d'information TADEES qui enregistre les procédures pénales engagées par le réseau des services de lutte contre le travail illégal. Il est géré par la DGT qui centralise les enregistrements réalisés par un correspondant du réseau dans chaque département. Cependant, le nombre de procédures enregistrées est minoré. En effet, pour des raisons diverses appartenant à chaque service concerné ou au gestionnaire local, toutes les procédures ne font pas systématiquement l'objet d'un signalement dans TADEES.

C'est le cas de la verbalisation des URSSAF en 2016. (sources ACOSS)

Les modalités d'extraction des données relatives à la verbalisation des URSSAF ont été modifiées depuis 2011. En vue de mettre en cohérence le suivi statistique de la verbalisation par la branche du recouvrement via le système d'information décisionnel de la branche (Sidéral) avec celui opéré par la DGT à l'appui du logiciel TADEES, l'ACOSS comptabilise les seuls procès-verbaux pour lesquels les URSSAF et CGSS sont rédacteurs uniques.

Sont en conséquence exclues des données annuelles présentées par l'ACOSS, les procès-verbaux revêtus de la signature d'un inspecteur du recouvrement et de tout autre verbalisateur.

Au titre de 2016, selon cette règle, l'ACOSS comptabilise 2 425 procès-verbaux de travail dissimulé signés par les seuls inspecteurs du recouvrement, (contre 2228 PV en 2015 et 2865 PV en 2014).

TADEES comptabilise respectivement en 2015 et en 2014 : 1680 PV et 1620 PV, soit un écart de 605 en 2015 et 1185 en 2014.

Ces écarts rendent indispensable le remplacement de TADEES par un dispositif en ligne partagé entre toutes les administrations concernées par la verbalisation du travail illégal.

3.2 Une très forte hausse des redressements de cotisations sociales et notamment au titre des sanctions financières

Il convient de noter la forte **progression du montant des redressements de cotisations sociales** effectués par les services de l'ACOSS et de la CCMSA au titre du travail dissimulé.

- **Pour l'ACOSS** qui a fait de la lutte contre le travail illégal une priorité, ce montant s'élève à près de **555 millions d'euros en 2016** contre 463 millions d'euros en 2015 (401 millions en 2014), soit une augmentation de 20%.

445 millions d'euros ont été redressés au motif de dissimulation d'activité, 33,4 millions pour minoration d'heures déclarées et 3 millions pour absence de déclarations des revenus des travailleurs indépendants.

En 2016, **3 879 procès-verbaux** ont été transmis au réseau des URSSAF (contre 3 785 en 2015) permettant ainsi de procéder à la mise en recouvrement de près de **84,4 M d'euros** (+ 19,8% par rapport à 2015).

En ce qui concerne la mise en œuvre des sanctions financières, les majorations des redressements de cotisations sociales prévus dans le cadre d'un constat de travail illégal correspond à 102 M d'euros contre 72 M d'euros en 2015. Ces majorations concernent 4 500 décisions.

D'autre part, 2 298 décisions d'annulation ou réduction d'exonérations de cotisations sociales ont été notifiées par les URSSAF représentant 42,5 millions d'euros de redressement (contre 27,8 millions d'euros en 2015) soit une progression de 46,1%¹⁸.

- En 2016, la politique de lutte contre la fraude et le travail dissimulé, mise en œuvre par l'ensemble des **caisses de MSA**, a permis de détecter 2237 fraudes et plus de 20 millions d'euros de mise en redressement, soit une progression de 24,3% par rapport à 2015¹⁹
 Pour la fraude aux cotisations et au travail illégal, le nombre des situations repérées progresse de 32% par rapport à 2015. Leur montant moyen s'établit à 9 000 euros.
 Par ailleurs, le nombre des pénalités financières et des avertissements a connu une hausse importante entre 2015 et 2016. Cette augmentation des sanctions administratives contribue à l'efficacité du dispositif de lutte contre la fraude du régime agricole.
 Enfin, 152 mesures de suppression ou réduction des exonérations de cotisations sociales ont été notifiées par les caisses de MSA (contre 222 en 2015, soit - 31,5%) pour un montant de 640 000 euros.
 38% des actions de contrôles sont conduites par les agents de la MSA seuls, 36% avec la DIRECCTE, 24% avec d'autres corps de contrôle et 2% font suite à la réception de PV des autres organismes.

¹⁸ Source : ACOSS, Rapport d'activité thématique 2016 « contrôle et lutte contre la fraude au prélèvement social

¹⁹ Source rapport annuel CCMSA sur la lutte contre la fraude et le travail dissimulé

3.3 Une augmentation significative des sanctions administratives prises par les préfets (voir fiche n° 12 en annexe)

On compte 307 arrêtés préfectoraux notifiés en 2016 (contre 233 en 2015) et 116 dossiers en cours d'instruction (contre 68 en 2015). On notera donc **une augmentation significative (+32%)** du nombre de fermetures prononcées par l'autorité préfectorale entre 2015 et 2016 ainsi que du nombre de dossiers en cours d'instruction au 31 décembre 2016. La mobilisation des acteurs et une plus grande rapidité dans le processus de décision (information dès l'établissement du procès-verbal, procédure contradictoire, réflexion sur la proportionnalité de la sanction...) ont permis ces résultats.

Seize fermetures temporaires d'établissement ou cessations temporaires d'activité ont été prononcées dans le cadre d'une prestation de service internationale. Ces fermetures concernent neuf départements, le département de la Gironde comptant à lui seul à ce titre sept décisions.

Quatorze préfets de département dont six en région Ile-de-France ont mis en œuvre une procédure d'avertissement des employeurs verbalisés pour travail illégal ou ayant fait l'objet d'un rapport d'un agent de contrôle. Dans ce cadre, ont été prononcés 76 avertissements.

Les secteurs concernés sont le suivants : restauration, café, discothèque, BTP, commerces (épicerie, boulangerie, boucherie...), services (sécurité privée, nettoyage, salons de coiffure, instituts de beauté, services d'aide à la personne, téléphonie, logistique...), industrie.

FOCUS

La régularisation des travailleurs sans papiers par le travail

Suite à plusieurs manifestations des travailleurs sans papiers, les représentants de la DGT ont rencontré en 2017 avec la direction générale des étrangers en France du Ministère de l'intérieur les collectifs de sans-papiers et les confédérations syndicales de salariés (notamment CGT et CFDT) pour examiner leurs revendications

Les organisations syndicales demandent l'amélioration des conditions d'accueil des étrangers en situation irrégulière qui remplissent les conditions de la circulaire « VALLS » du 28 novembre 2012 dans les services des étrangers des préfectures, mais aussi une meilleure prise en compte des dossiers de régularisation des salariés par le travail déposés par les organisations syndicales et les collectifs qui offrent un gage de sérieux .

Les discussions encore en cours portent sur l'accueil dans les préfectures des demandeurs d'autorisation exceptionnelle au séjour par le travail, l'octroi d'une carte de séjour salarié pour les intérimaires et les titulaires de CDD, la reconnaissance des certificats de concordance pour les travailleurs reconnus avoir travaillé sous alias, les éléments de preuve de la relation de travail susceptibles d'être retenues par les autorités préfectorales pour une régularisation par le travail, la définition d'une durée maximale de travail prise en compte pour les travailleurs exerçant dans des secteurs qui recourent beaucoup au temps partiel. ...

Les échanges fructueux doivent aboutir au premier trimestre 2018.

3.4 La réponse pénale

Voir fiche n° 7 en annexe

3.5 Le contrôle des 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, la Direction de la sécurité sociale (DSS), l'ACOSS, la Délégation générale aux grands évènements sportifs avec 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, d'une part, porté 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, le travail dissimulé dans les hôtels café restaurants mais également dans des entreprises de sécurité. 60 contrôles ont ainsi été effectués durant la compétition et 430 entreprises ont été contrôlées employant plus de 2000 salariés. 28 procès-verbaux ont été dressés. L'ensemble de ces procédures porte 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 sur les invalides à Paris, 24 heures du Mans, etc.

3.6 La lutte contre le travail illégal en agriculture

Les services de l'inspection du travail ont procédé à 2 936 contrôles d'exploitations agricoles en 2016 dont 1 388 dans le cadre du CODAF avec leurs partenaires. 329 entreprises étaient en infraction.

Le recours à la prestation de services européenne et en provenance des pays tiers connaît pour sa part une progression importante en agriculture, notamment par le biais du travail temporaire (cueillette de fruits et légumes, chantiers forestiers...). Les services de contrôle constatent des détournements massifs du régime du détachement en agriculture. Soit l'entreprise étrangère se prévaut du régime du détachement alors qu'exerçant une activité stable et habituelle en France elle devrait y déclarer ses impôts et les cotisations sociales pour ses salariés. Soit le détachement s'exerce bien dans un cadre temporaire et dans un cas de figure reconnu par le droit français et européen, mais les conditions de réalisation du détachement ne respectent pas les règles minimales du droit du travail français que les prestataires sont tenus de respecter pour leurs salariés pendant la prestation (non-respect du Smic et

des minima conventionnels, des repos et durées maximales de travail, conditions d'hébergement non satisfaisantes et parfois contraires à la dignité humaine...).

Les services d'inspection du travail évoquent également le recours à de faux stagiaires (étudiants internationaux), à de l'entraide agricole fictive, à de faux bénévoles, notamment dans le cadre du Wwoofing, ainsi qu'à de faux travailleurs indépendants, notamment des micro-entrepreneurs.

Des travailleurs bulgares abandonnés par leur employeur

Une entreprise bulgare, prestataire en travaux agricoles qui a exercé une activité habituelle, stable et continue en 2015 et 2016 en Gironde, faisait l'objet d'un contrôle de l'inspection du travail lorsqu'elle a subitement cessé ses « prestations » auprès du client, abandonnant plus d'une quinzaine de travailleurs bulgares lésés par des impayés de salaire. Ceux-ci ont été repris par le donneur d'ordre, qui a utilisé à cet effet le Titre d'emploi simplifié agricole (TESA). C'est par le Bureau de liaison que les plaintes des travailleurs en France et en Bulgarie ont été transmises à l'inspection du travail locale. Le GNVAC s'est rapproché de celle-ci pour une intervention commune visant notamment à entendre les travailleurs bulgares sur le montant de leur préjudice et à déterminer la qualification juridique appropriée. L'enquête est toujours en cours mais elle met en évidence que les travailleurs bulgares n'étaient pas déclarés dans leur pays d'origine. Une procédure pénale sera vraisemblablement établie.

Aussi, les organisations syndicales de salariés, ainsi que l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs, du secteur agricole ont réaffirmé leur volonté d'implication dans la mise en œuvre du plan aux côtés de l'État et de la Mutualité Sociale Agricole en signant ensemble **une nouvelle convention nationale de partenariat le 13 avril 2017**. La convention précise les engagements des signataires :

Les organisations professionnelles :

- sensibilisent les employeurs et les donneurs d'ordre aux obligations légales et conventionnelles à respecter afin d'éviter les poursuites pour travail illégal, les informent sur l'obligation de déclarer leurs salariés antérieurement à leur embauche au moyen de la déclaration préalable à l'embauche, ainsi que sur celle de délivrer un bulletin de paie mentionnant toutes les heures travaillées.
- s'engagent à porter une attention particulière à l'information des donneurs d'ordre sur leur obligation de vigilance en matière de respect par leurs prestataires des obligations et formalités en droit du travail et de la sécurité sociale.

Les organisations syndicales sensibilisent les salariés aux conséquences du travail illégal, les informent de leurs droits et des moyens leur permettant d'en obtenir le rétablissement.

La Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole s'engage à :

- renforcer le partage des données en élargissant aux différents acteurs de la lutte contre le travail illégal l'accès aux bases d'informations, en particulier par la création d'une base nationale dématérialisée des déclarations préalables à l'embauche agricoles, qui alimentera un outil de consultation auquel l'ensemble des agents de contrôle habilités en matière de travail illégal pourra avoir accès ;
- favoriser la coordination et les échanges pertinents d'informations entre partenaires, au travers de la mise à disposition de fiches thématiques "travail illégal" ;

Les services d'inspection du travail, en lien avec les autres administrations compétentes (gendarmerie en particulier) continueront à porter une attention particulière à la lutte contre le travail illégal en agriculture, qu'il s'agisse des fraudes les plus simples ou des formes plus complexes (trafics de main d'œuvre, sociétés éphémères, fraudes au détachement...).

L'ensemble des partenaires s'engagent à :

- Mener des actions de communication
- Appuyer les actions en justice et les sanctions administratives
- Décliner la convention dans les régions

FOCUS

Les chantiers forestiers

Les chantiers forestiers connaissent encore trop souvent des situations de travail illégal sous ses différentes formes, générant des désordres sociaux et économiques et pouvant mettre gravement en danger la santé et la sécurité des personnes.

Face à ces enjeux, les services de l'inspection du travail doivent renforcer leur vigilance et leur présence sur le terrain. Aussi pour organiser plus efficacement la lutte contre ces fraudes diverses, deux conventions de coopération ont été signées le 7 juillet 2017 entre la DIRECCTE Grand Est et la direction territoriale de l'Office National des Forêts (sites de Nancy et Strasbourg). Elles permettront aux services d'Inspection du Travail de disposer d'informations leur permettant de géo-localiser plus aisément les chantiers d'exploitation

D'autre part, conformément à l'objectif fixé par le PNLTI, le décret du 8 novembre 2016 abaisse le seuil de déclaration des chantiers forestiers, en distinguant les chantiers mécanisés et ceux qui ne le sont pas, afin d'améliorer leur contrôle par l'inspection du travail grâce à une meilleure connaissance de leur localisation. Les chantiers d'abattage ou de façonnage réalisés à l'aide d'outils ou de machines à main doivent être déclarés si leur volume excède 100 m³. Les chantiers d'abattage et de débardage réalisés à l'aide d'autres machines continuent à être déclarés si leur volume excède 500 m³.

En 2017, 272 contrôles de chantiers ont été réalisés par les services de l'inspection du travail. 66 chantiers étaient sous-traités à des prestataires de services étrangers

3.7 La lutte contre le travail illégal chez les particuliers employeurs

Une convention a été signée le 12 septembre 2016 par la ministre en charge du travail avec la FEPEM et les organisations syndicales de salariés

Cette convention vise à conforter et renforcer la politique d'information, de prévention et de vigilance menée par la FEPEM et les organisations syndicales de salariés afin de convaincre les particuliers employeurs et les salariés que le travail déclaré est une sécurité pour eux et peut même avoir un coût plus faible que le travail non déclaré par le jeu des exonérations fiscales et sociales en faveur de l'emploi dans ce secteur.

3.8 L'encadrement de la pratique artistique en amateur dans le spectacle vivant

La loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine définit l'artiste amateur et les conditions dans lesquelles il peut se produire sur scène, à la fois dans un cadre non lucratif et dans un cadre lucratif. Sous certaines conditions, elle permet ainsi aux amateurs de se produire sur scène avec des artistes professionnels dans le cadre de l'accompagnement et de la valorisation de la pratique amateur.

La clarification du statut juridique des artistes amateurs renforce la lutte contre le faux bénévolat dans le secteur du spectacle. Cette clarification du statut des amateurs donne une base solide aux corps et organismes de contrôle pour **détecter et sanctionner le faux bénévolat dans le secteur du spectacle vivant**.

L'activité des artistes amateurs dès lors qu'ils assurent une représentation devant un public dans un cadre non lucratif est sécurisée et la loi précise que cette activité ne relève pas du Code du travail.

Le texte prévoit que, dans un cadre lucratif, les amateurs relèvent du code du travail et doivent donc être rémunérés avec toutefois une exception à ce principe dans le cadre d'accompagnement des pratiques amateurs ou de projets pédagogiques.

En effet les cas où les artistes amateurs non rémunérés pourront se produire sur scène y compris avec des artistes professionnels rémunérés intervenant dans un cadre lucratif sont très limités par la nouvelle réglementation :

- Cette possibilité n'est ouverte qu'aux structures de création, de production, de diffusion, d'exploitation de lieux spectacles dont les missions prévoient l'accompagnement de la pratique et la valorisation des groupements d'artistes amateurs ;
- La valorisation et l'accompagnement de la pratique amateur doivent être précisés dans une convention signée avec la puissance publique par l'entreprise de spectacle.
- Un plafond d'activité prévu par décret doit être respecté par les artistes amateurs et par les entreprises de spectacles ;
- Le spectacle doit avoir fait l'objet d'une télé déclaration par l'entreprise de spectacles sur un registre national tenu par le ministère de la Culture (arrêté).

Si les conditions qui précèdent ne sont pas réunies, toute personne participant à un spectacle organisé dans un cadre lucratif doit recevoir « ...une rémunération au moins égale au minimum conventionnel du champ concerné » (art.32 III de la loi du 7 juillet 2016).

Ce dispositif aura ainsi pour effet de faciliter l'intervention de l'inspection du travail en lui donnant la possibilité de vérifier très simplement le statut d'un artiste amateur intervenant dans un spectacle mixte aux côtés d'artistes professionnels, ceci grâce au registre national de télé déclaration des spectacles mixtes associant amateurs et artistes professionnels.

4 Le pilotage et la mise en œuvre du PNLTI

4.1 La gouvernance nationale

L'instance nationale de pilotage réunissant la DGT, la DSS et la DNLF (Direction National de lutte contre les fraudes) comme prévu par le Plan 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 mobiliseraient 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.

Elle 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),...

Le groupe de coordination opérationnelle en matière de LTI.

Créé par le PNLTI 2016-2018, il a vocation à instituer entre ses membres l'échange d'information sur leurs activités (enquêtes en cours), les bonnes pratiques et à s'accorder sur leurs modalités d'intervention quand ils sont saisis ensemble de dossiers d'envergure et complexes. Il réunit sous la conduite de la DGT : l'OCLTI, l'ACOSS, la DNEF, le CLEISS, Tracfin, la DSS, la DNLF et la CCMSA selon les dossiers examinés. Il est « présidé » par le directeur-adjoint du DGT assisté du responsable du GNVAC et de son adjoint. Il s'est réuni à quatre reprises en 2017.

FOCUS

La mesure du travail dissimulé

Le travail dissimulé et ses impacts sur les finances publiques restent mal connus et les données disponibles pour la mesure de cette fraude sont imparfaites. La Cour des comptes s'en est fait l'écho dans son rapport sur la fraude aux prélèvements sociaux publiés en septembre 2014.

Le conseil national de l'information statistique (CNIS) a constitué un groupe de travail sur la mesure du travail dissimulé et ses impacts pour les finances publiques. La présidence du groupe a été assurée par l'ACOSS, assistée de deux rapporteurs (ACOSS, INSEE).

Démarré à l'automne 2015, le groupe était composé de représentants d'administrations de la statistique publique (Insee, DARES), d'administrations directement concernées par la lutte contre le

travail dissimulé (DG Travail, DNLF, DSS, DGFIP), d'organismes de recouvrement ou de prestations (ACOSS, CCMSA, RSI), d'organisations patronales ou de salariés (Medef, U2P, FFB, FEPEM, CFDT, CGT), d'universitaires.

Dans un premier temps, le groupe s'est attaché à définir le travail non déclaré, notamment d'un point de vue juridique (six infractions dont pour l'essentiel la dissimulation intentionnelle d'une activité économique et/ou d'emploi salarié) et économique. S'il n'a pas réalisé une estimation du travail dissimulé, il a présenté les éléments de méthodes pour mesurer l'ensemble des enjeux (manque à gagner pour les finances publiques en termes de cotisations sociales et de contributions fiscales, concurrence déloyale entre entreprises, minoration des droits sociaux (formation, chômage, retraite...), condition de travail précaire, prestations versées indûment).

Le groupe de travail formule des recommandations selon quatre grandes thématiques :

- Consolider le suivi statistique et sa valorisation ;
- Mettre en œuvre les méthodes d'évaluation ;
- Expérimenter des méthodologies statistiques ;
- Enrichir les systèmes d'information sur le travail dissimulé.

Le groupe recommande, en premier lieu, la mise en place d'une fonction d'observatoire de la mesure du travail dissimulé, associant l'ensemble des entités en charge de la lutte contre le travail illégal afin de pérenniser un cadre de travail sur ce sujet.

Cette fonction d'observatoire doit permettre de fournir régulièrement une synthèse des travaux sur la mesure du travail dissimulé et plus largement sur l'économie non observée. Ce cadre permettra de suivre la mise en œuvre des recommandations.

4.2 Les moyens mobilisés pour la lutte contre les fraudes au détachement et le travail illégal

4.2.1. Le bureau de liaison (voir fiche n° 9 en annexe)

Institué par la directive de 1996, le bureau de liaison est intégré au groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) de la DGT depuis le 1^{er} janvier 2015. Pleinement engagé dans la surveillance et le contrôle des conditions de travail des travailleurs détachés, il constitue une interface directe entre les agents de contrôle et les inspections du travail des Etats membres.

Il œuvre pour renforcer la coopération administrative avec ses homologues européens et pour engager des contrôles communs.

Il constitue un réseau national avec les sept bureaux déconcentrés qui assurent les contacts avec les régions et/ou les pays frontaliers (Allemagne ; Belgique ; Espagne : pour les régions Aragon, Catalogne et Pays Basque ; Italie : pour les régions de Ligurie ; Piémont et Val d'Aoste ; Luxembourg).

Le Bureau de liaison poursuit trois principaux objectifs :

- la recherche d'information sur des dossiers particuliers de détachement ;
- l'échange d'information sur les droits du travail applicables dans chaque état membre ;

- de plus en plus souvent, il incite à l'organisation de contrôles bilatéraux avec les inspections du travail homologues sur des dossiers particuliers et anime des groupes de travail (notamment avec les pays frontaliers).

Le nombre des saisines qui avait doublé entre 2014 et 2015 suite au rattachement du GNVAC est désormais stabilisé.

Sur les 734 saisines qui ont été réalisées en 2016 (757 en 2015), 400 ont été traitées par le bureau de liaison national et 334 par les sept bureaux déconcentrés. La tendance est la même pour 2017 sur le plan quantitatif comme qualitatif. Le bureau national a traité 369 saisines. Les données des bureaux déconcentrés ne sont pas encore dénombrées.

Cette stabilisation s'explique par une meilleure exploitation des informations déjà connues suite à de précédentes saisines concernant une même entreprise. Elle se traduit, à chaque fois que possible, par une réponse immédiate apportée aux services sans avoir à solliciter, à nouveau, les autorités du pays d'envoi. En 2015, l'augmentation rapide du nombre total des saisines avait conduit nos principaux partenaires européens à fournir un effort important pour y répondre. La stabilisation du nombre des sollicitations a permis de recentrer la coopération sur l'amélioration qualitative des échanges avec nos homologues. 2016 a été une année charnière durant laquelle la précision des réponses obtenues s'est remarquablement améliorée.

Désormais, la plupart des Etats membres communiquent les informations économiques nécessaires pour caractériser l'existence (ou non) d'une activité réelle des entreprises dans le pays d'envoi. Des progrès notables ont été réalisés concernant la vérification du salaire minimum.

Enfin, la coopération en matière d'accident du travail a connu un tournant majeur en 2016. Tout accident grave ou mortel, signalé par les services à la DGT et impliquant un travailleur détaché, fait systématiquement l'objet d'un rapport, rédigé par l'agent de contrôle, et transmis à l'inspection du travail du pays d'envoi. Il s'agit d'une attente forte de nos homologues notamment pour la prise en compte des droits de leurs ressortissants victimes d'accidents du travail.

4.2.2. L'application « SIPSI » (Système d'information sur les prestations de service internationales)



La base de données SIPSI recueille les déclarations faites par les prestataires étrangers lorsqu'ils détachent des travailleurs en France. L'obligation de transmission dématérialisée prévue dans la loi « croissance et activité » entrée en vigueur le 5 septembre 2016, permet à SIPSI de constituer une base de données nationale des détachements, tendant à l'exhaustivité. En plus d'un indispensable outil de ciblage des contrôles, SIPSI permettra d'assurer un suivi précis et fiable du phénomène du travail détaché en France, contribuant ainsi à l'information du gouvernement, des partenaires sociaux et à renforcer la position française sur ce sujet au sein de l'Union Européenne. La loi du 8 août 2016 relative « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » a prévu que cette base de données serait accessible aux principaux corps de contrôle en matière de lutte contre le travail illégal. La base SIPSI accueille également depuis le premier janvier 2017 les attestations de détachement relatives aux entreprises de transport établis à l'étranger en application de la loi « croissance et activité ».

4.2.3. L'accès aux bases de données

Face à des fraudes de plus en plus complexes (fausse sous-traitance, faux statuts, montages frauduleux sous couvert de détachement...), de relations de travail en partie dématérialisées (économie de plateforme), les agents de contrôle ne peuvent plus seulement se contenter de constatations réalisées ponctuellement sur le terrain mais doivent pouvoir les recouper avec des informations disponibles auprès de tiers ou dans la consultation des bases de données d'organismes sociaux, fiscaux ou douaniers.

L'ensemble des corps de contrôle est potentiellement concerné et intéressé par l'impérieuse nécessité d'accélérer les projets de mutualisation d'accès aux bases de données pertinentes pour la lutte contre le travail illégal et l'interconnexion entre les systèmes d'information des services de contrôle. Bien que ce chantier constitue une priorité régulièrement réaffirmée dans les plans nationaux de lutte contre les fraudes ou de lutte contre le travail illégal, les progrès en la matière sont lents et partiels.

Actuellement, seules deux bases de données sont accessibles à l'ensemble des agents habilités en matière de lutte contre le travail illégal : la base DPAA/CIRSO des déclarations préalables à l'embauche gérée par l'ACOSS et la base SIRDAR des certificats A1 de détachement gérée par le CLEISS. Seuls certains services ont obtenu un accès à d'autres bases de données. Par ailleurs, la DGT va dans le sens de l'ouverture en ayant prévu à terme un accès des autres services de contrôle que l'inspection du travail à SIPSI, sa base de données des déclarations de détachement, d'une part et à la base de donnée associée à la carte BTP d'autre part.

Les obstacles tiennent aux frais de développement pour adapter et ouvrir les systèmes d'information, ou encore à la modification du cadre juridique et à la protection des données personnelles. Des travaux ont été pilotés sous l'égide de la DNLF, en lien avec la DSS, la DGT, et l'OCLTI pour identifier la faisabilité d'un portail mutualisé d'accès dédié aux agents de la lutte contre le travail illégal servant de porte d'entrée vers des bases existantes ou d'autres à venir, dont l'accès aux principales données de la **déclaration sociale nominative** (DSN). L'accès à ce dernier fichier constitue un enjeu majeur pour progresser dans la lutte contre le travail illégal. Un contrôle fondé exclusivement sur la vérification de la déclaration préalable à l'embauche (base DPAA) n'est plus suffisant dans la plupart des situations de travail dissimulé (à l'exception des plus simples) : la déclaration préalable à l'embauche contient peu d'informations et ne préjuge pas du versement effectif ultérieur des cotisations aux organismes de sécurité sociale, à la hauteur des heures réellement effectuées.

La question spécifique de l'accès aux données issues du traitement de la TVA Intracommunautaire (**base de données VIES** -Vat Information Exchange System ou TTC en France) implique plutôt une réponse au niveau européen et a été portée notamment dans le cadre de la plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré L'accès à ces informations permet d'appréhender le travail illégal exercé en France ou l'importance de l'activité exercée en France par des entreprises étrangères au titre de la prestation de service internationales.

L'obtention à moyen terme d'un accès direct de tous les agents de contrôle à ces fichiers optimiserait la conduite des enquêtes pour fraude en matière sociale en allégeant les charges de ces mêmes agents comme celles des partenaires administrateurs de ces bases très souvent sollicités pour répondre aux interrogations des autres corps de contrôle.

4.2.4. Le dispositif de formation

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'offre de formation proposée par l'Institut National du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) avec l'ensemble des partenaires impliqués dans la lutte contre le travail illégal est destinée à tous les corps de contrôle concernés qui, du fait de la complexité des problématiques visées, sont amenés à se concerter ou à coopérer au plan territorial à divers titres, selon des modalités d'organisation variables et en fonction de la typologie des fraudes rencontrées.

Elle 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 des connaissances, des analyses, des outils, des compétences et des méthodes de travail des différents participants.

Elaborée en étroite collaboration avec la DNLF et l'ensemble des partenaires institutionnels, elle articule des modules généralistes, de spécialisation 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). 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 en 2016 totalise 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.

Pour l'année 2017, 675 jours de formation institutionnelle sont programmés

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 qui, en 2016, a permis de former 103 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 outre, l'INTEFP contribue aux actions «sensibilisation en matière de lutte contre les sociétés éphémères » mises en œuvre par l'Ecole Nationale des Finances publiques (ENFIP) (co animation formateurs DGFIP et hors DGFIP) et poursuit cette collaboration en 2017. 11 actions ont été réalisées par l'ENFIP en 2016 avec la contribution du réseau de formateurs interinstitutionnel, soit 111 jours de formation au bénéfice de 132 stagiaires.

4.2.5. L'action du GNVAC

- La veille

Depuis sa création en 2015, le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC), composé d'une dizaine d'agents de contrôle et placé au sein de la Direction générale du travail a procédé à une veille portant sur trois années dans sept secteurs d'activité qui s'avèrent particulièrement « fraudogènes » au regard des règles du détachement, sur l'économie dite collaborative et sur le détachement intra-groupe.

Cette veille s'accomplit principalement à partir des remontées périodiques de nos services territoriaux, des informations recueillies au gré de nos échanges avec les agents du système d'inspection du travail, des saisines du Bureau de liaison. Elle intègre aussi la réflexion de groupes de travail constitués temporairement à raison des thèmes de la veille qui réunissent à l'initiative du GNVAC des agents de contrôle.

Elle permet d'identifier des entreprises signalées par des voies diverses (saisines multiples du bureau de liaison, signalement par des agents ; sources ouvertes ; ...) et de suivre l'évolution de la fraude.

- L'appui

Le groupe national de veille, d'appui et de contrôle est en appui aux agents de contrôle du système d'inspection du travail qui souhaitent échanger avec la DGT aux fins d'apporter une réponse consolidée aux questions pratiques, méthodologiques et juridiques qu'ils se posent. Il prend aussi ponctuellement la forme d'avis, voire de soutien sur la rédaction de procédures ou de courriers d'observations.

Il peut s'exercer aussi sous forme de renfort par la participation du GNVAC à un contrôle à la demande de l'inspection du travail, notamment lorsque les agents sont confrontés à une situation complexe. Il se double d'une participation à l'analyse de la situation.

L'appui peut prendre la forme d'une impulsion et d'une coordination dans un domaine où sont repérées des interventions multiples sur différents points du territoire, impliquant soit une harmonisation ou une adaptation des pratiques.

Enfin, le GNVAC apporte son appui méthodologique par la conception et l'élaboration de documents d'aide au contrôl

- Le contrôle

Dès sa première année, le GNVAC a participé à divers contrôles qui pour certains ont donné lieu à transmission de notes de synthèse aux parquets concernés, alors que les faits avaient une dimension plurirégionale et dans la plupart des dossiers, une dimension transnationale.

A de nombreuses reprises le GNVAC a permis de mettre en exergue les liens entre plusieurs procédures sur le territoire, mis en évidence les éléments qui semblent ressortir de la bande organisée et a contribué à l'ouverture d'une enquête judiciaire par un Parquet près un tribunal de grande instance voire une JIRS. Il assure au sein du corps de l'inspection du travail la coordination et la centralisation de nouveaux constats, y compris en participant à un contrôle et en co-rédigeant les suites, et joue le rôle d'interface entre nos services et les services judiciaires. Il contribue à la jonction de plusieurs procédures et favorise les instructions en cours.

Le GNVAC peut intervenir en appui de l'OCLTI dans les enquêtes judiciaires qu'il conduit. Il organise pour les besoins de l'enquête judiciaire une remontée « dynamique » des éléments connus des agents de l'inspection du travail et peut participer à une opération judiciaire dans le cadre d'une réquisition judiciaire. Le GNVAC participe avec la BCR, l'Urssaf, la douane aéroterrestre et la gendarmerie des transports aériens (BGTA) au contrôle de compagnies aériennes sur les plateformes aéroportuaires afin de recueillir des indices tendant à démontrer que lesdites compagnies y ont une base d'exploitation non déclarée.

Le GNVAC a impulsé des contrôles visant le détachement de travailleurs français par des ETT artificiellement créées au Luxembourg ou par des filiales luxembourgeoises d'entreprises de travail temporaire françaises (ETT). D'autres ETT exerçant une activité habituelle, stable et continue en France depuis une dizaine d'années sans s'y être établie font l'objet d'enquêtes judiciaires dans le secteur de la construction navale, des tours operators, de la viande ou de l'agriculture.

4.2.6. La coopération avec la gendarmerie

L'ensemble des services de contrôle du travail illégal travaillent en partenariat étroit avec les cellules de lutte contre le travail illégal et la fraude de la gendarmerie.

Au niveau national, la coopération est très forte entre les services de contrôle des administrations. Cette coopération s'est matérialisée par la **signature le 29 mars 2016 d'une convention entre la DGT et la direction générale de la gendarmerie.**

Celle-ci définit les modalités de coopération en matière de lutte contre le travail illégal et la traite des êtres humains entre les services nationaux et déconcentrés compétents relevant de la Direction générale de la gendarmerie nationale et de la Direction générale du travail.

Elle aborde successivement la coopération au niveau central, avec trois grands axes :

- Une coopération opérationnelle en termes d'échange de renseignements et d'action concertée entre l'Office Central de Lutte contre le Travail Illégal et la fraude en matière sociale pour la gendarmerie et le Groupe national de veille et d'appui au contrôle pour l'Inspection du travail ;
- Une coopération institutionnelle en matière de législation et de méthodologie de contrôle ;
- L'approfondissement d'un partenariat préexistant dans le domaine de la formation.

Aux niveaux départemental et régional, une déclinaison souple des axes nationaux :

- La généralisation d'une coopération opérationnelle renforcée dans le cadre des Comités départementaux anti-fraude animés par la DNLF, privilégiant l'action conjointe face aux fraudes complexes ;
- Une meilleure identification locale des partenaires dans le contexte de la réorganisation du système d'inspection du travail (création d'Unités régionales d'appui et de contrôle du travail illégal – URACTI-), remplaçant pour la gendarmerie les Divisions en charge de lutte contre la délinquance économique et financière des Sections de recherches au cœur du dispositif de lutte contre le travail illégal ;
- Le principe d'un séminaire régional annuel qui vient combler le vide entre l'échelon départemental organisé autour des CODAF et l'échelon national.

Démantèlement d'un réseau par la gendarmerie avec l'appui du GNVAC

C'est en examinant les procès-verbaux d'inspection du travail de la Haute-Garonne et de la Haute-Vienne, établis après des contrôles sur des chantiers de construction et dans des entreprises, que la Cellule de lutte contre le travail illégal et les fraudes (CELTIF) du groupement de gendarmerie de Toulouse a pu repérer une série d'infractions commises dans les Hautes-Pyrénées, le Gers, la Gironde, le Lot-et-Garonne, le Lot et la Drôme. Une information judiciaire contre X pour travail illégal en bande organisée, blanchiment aggravé et banqueroute a été ouverte fin 2015 et une cellule d'enquête mise en place en avril 2016. Les délits ont généré un chiffre d'affaire de plus de trois millions d'euros et des préjudices sociaux estimés à plus de dix millions d'euros, soit le plus gros montant mis au jour en 2016. Plus de 350 salariés auraient été employés illégalement entre 2011 et 2016. Quatre personnes ont été placées en détention provisoire. D'autres personnes physiques et morales seront mises en examen. Le préjudice fiscal n'a pas encore été estimé.

4.2.7. L'action de l'Office central de lutte contre le travail illégal

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 34 militaires de la gendarmerie, 3 fonctionnaires de la police aux frontières (PAF), 4 inspecteurs dont 3 du travail et un du recouvrement de l'URSSAF Ile-de-France, mis à disposition par leurs directions respectives (DCPAF, DGT et URSSAF Ile-de-France).

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 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.

Cet 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 à des fins d'exploitation par le travail (haute intensité) et enfin réduction en esclavage qui sont sources de précarité pour les salariés et portent atteinte à leurs droits quand elles ne portent pas atteinte à leur dignité ; 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).

Cet Office anime et coordonne 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 rénove en profondeur son dispositif de lutte contre le travail illégal pour l'adapter aux évolutions institutionnelles (CNLF²⁰ et PNLTI). 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 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 conjoint²¹.

Cet 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).

En 2017, toutes les enquêtes conduites par cet Office central mais aussi celles portées à sa connaissance révèlent un montant de 90 627 043 euros de fraudes sociales et fiscales et l'équivalent de 58 955 568 euros saisis en avoirs criminels dont plus de 7 millions d'euros représentent la contribution active de l'OCLTI.

4.2.8. La lutte contre l'hébergement indigne et l'exploitation par le travail

Les situations de fraude aux règles du détachement de salariés dans le cadre des prestations de service internationales s'accompagnent parfois de conditions de travail et d'hébergement indignes pour la personne humaine qui peuvent relever de l'exploitation des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail.

L'action des agents de l'inspection du travail en matière de lutte contre la traite des êtres humains, le travail forcé et l'exploitation par le travail s'inscrit tant dans le cadre du Plan national de lutte contre le travail illégal 2016-2018 que dans celui du Plan d'action national de lutte contre la traite des êtres humains (PANTEH 2014-2016), conduit par la MIPROF (Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains). Les agents de l'inspection du travail ont commencé à s'emparer des dispositions de l'article L. 8112-2 du code du travail modifiées par les lois du 13 avril 2016 et l'ordonnance du 7 avril 2016 afin de prendre en compte les nouvelles infractions de travail forcé, de réduction en esclavage et en servitude du code pénal.

20 Commission nationale de lutte contre la fraude

21 Actions communes faisant intervenir des agents de deux ou plusieurs corps habilités, que ce soit dans le cadre d'opérations décidées en Comité ou d'initiative (source D.G.T.)

FOCUS

Les contrôles de l'exploitation par le travail dans le cadre d'EUROPOL

C'est ainsi que la France a participé en mai 2017 à une vaste opération baptisée « journées d'action commune (joint Action Day) » organisée par EUROPOL dans le but de rechercher des situations de traite des êtres humains aux fins d'exploitation par le travail.

La France a mobilisé l'inspection du travail, la police nationale et la gendarmerie nationale. L'OCLTI a coordonné l'opération avec le concours de la Délégation Nationale à la lutte contre la Fraude et de la Mission Interministérielle pour la Protection des Femmes et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF).

L'effort des contrôles portait essentiellement sur la détection de formes graves d'exploitation par le travail et plus particulièrement la rémunération sans rapport avec le travail accompli, les conditions de travail et hébergement indignes et enfin les situations de traite des êtres humains, de travail forcé, de servitude ou d'esclavage.

288 contrôles ont été effectués dont 96 par la Gendarmerie Nationale, 71 par l'inspection du travail et 121 par la Police Nationale. Près de 2 500 salariés étaient occupés dans l'ensemble des établissements ou chantiers contrôlés.

Les services de l'inspection du travail ont contrôlé la situation de plus de 420 salariés dans les secteurs du bâtiment, de l'hôtellerie restauration et de l'agriculture. 13 hébergements collectifs sur 37 contrôlés ont été considérés comme indignes et ont fait l'objet d'une injonction de reloger, de sanctions pénales et administratives, voire de demande de fermeture administrative. Une dizaine de poursuites pénales pour travail dissimulé, absence de DPAE, de déclaration de détachement ou non-respect des règles de la durée du travail ont été engagées.

Les situations d'hébergement indignes correspondaient à des logements insalubres dans des préfabriqués, dans des entrepôts ou dans des caravanes, avec des risques d'incendie, d'électrification et d'explosion de gaz. Beaucoup de contrôles ont montré que les installations sanitaires n'étaient pas nettoyées.

D'autres infractions ont été signalées : déclaration de détachement ne correspondant pas au lieu contrôlé ou à la date réelle de la prestation, défaut de certificat A1, obligation de vigilance non respectée, rémunérations en dessous des barèmes applicables, présence d'étrangers sans titre de travail, emploi de jeunes non formés par le CNAPS pour tenir des postes d'agent de sécurité, ...

Succès en référé à l'encontre d'une exploitation illégale

Une ordonnance de référé, assortie d'astreintes, rendue par le tribunal de Châlons-en-Champagne, fait droit aux demandes de la DIRECCTE du Grand-Est concernant les conditions de travail réservées à une quinzaine de ressortissants roumains par la gérance chinoise d'une scierie. Celle-ci avait été visitée plusieurs fois depuis six mois par les services associés au CODAF (gendarmerie, URSSAF, URACTI et unité de contrôle de l'inspection du Travail), sans résultat suffisant : la persistance d'anomalies manifestement illicites justifiait amplement une procédure d'urgence. Recrutés directement par l'entreprise, en général par contrat à durée déterminée et à temps partiel, les ouvriers étaient logés ensemble dans d'anciens bureaux non réaménagés, dans des conditions sommaires presque miséreuses. Rémunérés en-deçà de leurs droits, ils travaillaient sur la base de 60 heures par semaine, à la disposition constante du gérant, qui les tenait dans une dépendance étroite. Divers risques avérés menaçaient leur intégrité physique dans le vaste atelier.



Le contrôle d'un vaste chantier de construction d'une zone commerciale en Corse

« La « base-vie » y héberge plus de 130 salariés de nationalité portugaise appartenant à deux entreprises prestataires. Le mobilier est construit par les ouvriers à partir de planches en agglomérés ; certaines chambres n'ont pas de fenêtres mais seulement deux vasistas dépourvus d'occultant ; les murs ne sont pas peints ; ce sont les ouvriers portugais qui font les travaux sur la base vie ; il y a un lavabo pour dix salarié tandis que la réglementation exige un lavabo pour trois salariés ; mêmes insuffisances pour les toilettes et les douches. Seize caméras de surveillance, sans déclaration à la CNIL ni information des salariés, filment les abords de la base-vie ainsi que les couloirs, les cuisines, les réfectoires, les congélateurs, les toilettes. Deux extincteurs seulement sont disponibles pour toute l'installation. Des affiches menacent d'une sanction pécuniaire de 25 € tout salarié est vu en train de fumer. Il n'y a pas de rampes aux escaliers extérieurs ni de lisses aux rambardes ; des fers saillants restent non protégés aux abords des baraques.

L'agent de contrôle a donc rédigé un courrier d'injonction de régularisation dans un délai de trois jours. Il a également notifié deux mises en demeure, sur le risque d'incendie et le risque électrique. L'entreprise utilisatrice s'est engagée à effectuer les travaux nécessaires. De façon globale, le bilan de cette semaine a été positif, des résultats ayant été obtenus pour les conditions de vie des travailleurs, notamment les salariés détachés. »

4.3 Les stratégies territoriales

4.3.1 Les notes d'orientation régionales

Les axes stratégiques de l'action des services de contrôle en région ont été définis dans des notes d'orientation établies par les préfets en application du PNLTI. Ces notes établies dans toutes les régions et parfois réactualisées en 2017 définissent le cadre d'action de l'ensemble des services compétent en matière de travail illégal en déclinant les priorités nationales et en prenant en compte les particularités locales (tourisme sur le littoral et en montagne, chantiers navals, vendanges, audiovisuel, secteur hippique, fluvial,...). Elles précisent le cas échéant l'organisation du pilotage du plan au niveau régional.

4.3.2 La coordination des actions locales par les CODAF (voir fiche n° 11 en annexe)

Les CODAF œuvrent contre des fraudes très diversifiées particulièrement préjudiciables pour les finances publiques. Ils conduisent des opérations concertées en matière de lutte contre la fraude sociale, fiscale et douanière. Un objectif de six opérations concertées a été fixé à chaque CODAF.

Les actions conjointes entre partenaires

Plusieurs orientations sont privilégiées. Outre le travail dissimulé dans ses formes classiques, des actions concertées sont 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 auto entrepreneurs, faux stagiaires...). Les secteurs prioritaires en raison des montages frauduleux constatés sont ceux du PNLTI.

En 2016, 7189 opérations conjointes ont été mises en œuvre dans le cadre des CODAF en matière de travail illégal permettant le contrôle d'un total de 21186 entreprises.

Les échanges d'informations et de signalements au plan local

L'une des finalités opérationnelles des CODAF est de veiller à la transmission régulière d'informations et de signalements entre partenaires afin de détecter des fraudes. Cet objectif est facilité par la levée du secret professionnel entre les membres des CODAF en matière de fraude sociale. On constate une très forte augmentation des signalements entre partenaires en 2016 avec un total de 13 443 échanges (dont 5885 en matière de travail illégal) contre 8 084 en 2015.

Outre le 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 (voir annexe fiche 11).

4.3.3 Les priorités des services régionaux

Le plan national de lutte contre le travail illégal 2016-2018 a identifié plusieurs secteurs à cibler en fonction de la fraude récurrente ou caractérisés par des montages frauduleux

La quasi-totalité des DIRECCTE ont repris ces priorités de contrôle dans leurs plans d'action régional pour 2018. Seuls les DIECCTE ont essentiellement concentré leur action de contrôle sur les entreprises de bâtiment et travaux publics.

En ce qui concerne les fraudes à la PSI, nous retrouvons les priorités définies dans le PNLTI. Les quatre principaux secteurs ciblés en matière de fraude aux PSI sont le Bâtiment (15 régions), les transports routiers de marchandises (12 régions), le secteur de l'évènementiel (9 régions) et les chantiers forestiers (8 régions).

Viennent ensuite les entreprises de travail temporaire (7 régions dont 4 qui suivent plus particulièrement les ETT spécialisées dans les travaux agricoles), l'agriculture (7), les industries agro-alimentaires (6 régions), le déménagement (5) et le gardiennage et la sécurité (5).

Les fraudes à l'intragroupe intéressent 5 régions. Enfin, le tourisme, les constructions et réparations navales et les tours operators attirent l'attention dans 4 régions. Des secteurs nouveaux : l'énergie photovoltaïque et éolienne, le fluvial et les VTC.

Hors PSI, sont visés dans la plupart des régions les secteurs traditionnellement identifiés comme fraudogènes. Dans l'ordre, les hôtels, cafés et restaurants, le bâtiment, les transports routiers y compris messagerie, la sécurité et le gardiennage, l'agriculture, le spectacle et l'évènementiel.

4.3.4 Les conventions régionales de coopération

La signature de conventions de coopération avec les branches professionnelles et le cas échéant les organisations syndicales de salariés par les Préfets a connu un essor significatif. Sur un total de 70 conventions territoriales (régionales et départementales), une vingtaine a été signée en 2017, signe d'une mobilisation croissante des professionnels pour lutter contre toutes les formes de travail illégal.

PLAN NATIONAL DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL 2016-2018

BILAN INTERMEDIAIRE

Annexes

Fiche 1. La négociation de la directive modifiant la directive 96-71 /CE concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service

Fiche 2. La synthèse de l'analyse des déclarations de prestation de services en 2016.

Fiche 3. Première analyse des déclarations de détachement 2017 (Simon de SIPSI - Laetitia)

Fiche 4. Le contrôle des prestations de services internationales de la DGT (avec sanctions) (2016-2017) synthèse Simon (voir si besoin complémentaire)

Fiche 5. La verbalisation du travail illégal en 2016

Fiche 6. Le travail illégal dans les secteurs prioritaires en 2016

Fiche 7. Les réponses pénales en matière de Travail illégal

Fiche 8. L'évolution des textes relatifs à la lutte contre le travail illégal

Fiche 9. Le bureau de liaison

Fiche 10. La carte d'identification professionnelle du BTP

Fiche 11 La coordination des CODAF

Fiche 12. Le bilan des sanctions administratives pour travail illégal (article L. 8272-1 du code du travail)

Fiche 13. Bilan de la lutte contre le travail illégal police et gendarmerie

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

Fiche 1 - La négociation de la directive modifiant la directive 96-71 /CE concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service

Depuis mai 2014 et l'adoption de la directive d'exécution de la directive 96/71/CE, le sujet du détachement de travailleurs au sein de l'Union s'est maintenu comme l'un des sujets prioritaires de la Commission Européenne, en tant que pilier d'une croissance maîtrisée au sein du marché intérieur.

La directive de 1996, bien que protectrice et porteuse de garanties pour les salariés en mobilité au sein de l'Union, se voit néanmoins contournée par les multiples fraudes et systèmes complexes élaborés par certaines entreprises afin de contourner ses dispositions protectrices. Ces fraudes constituent une atteinte intolérable aux principes de concurrence loyale fortement dénoncée par les professionnels français.

Dès l'automne 2014, le Président Juncker a demandé à la Commissaire Thyssen, chargée de l'emploi, des affaires sociales, des compétences et de la mobilité, « *d'initier une révision ciblée de la directive [détachement] pour prévenir les risques de dumping social* », aboutissant à la présentation d'un paquet mobilité courant 2015, traitant à la fois les questions en termes de droit du travail applicable aux salariés (directive) mais aussi des systèmes de sécurité sociale afférents (règlements de coordination des systèmes de sécurité sociale).

Dans le cadre du programme de travail de la Commission, le « paquet mobilité » a abouti dès mars 2016 à la présentation d'une proposition de révision de la directive socle (directive 96/71/CE) introduisant des changements dans quatre domaines : la rémunération des travailleurs détachés, l'application de termes et conditions d'emploi garanti dans les chaînes de sous-traitance, l'égalité de traitement bénéficiant aux travailleurs intérimaires et le détachement de longue durée concernant les salariés détachés pour une durée supérieure à 24 mois.

Au cours du dernier semestre 2016, la présidence slovaque en présentant plusieurs propositions de compromis a initié les premiers débats sur les thèmes qui ont animé les deux présidences en 2017 :

- sur l'instauration d'une nouvelle notion de rémunération se substituant à la notion de « taux de salaire minimal » ;
- sur l'applicabilité des conventions collectives « d'application générale » pour les salariés détachés dans tous les secteurs d'activité (et plus seulement dans celui de la construction) ;
- sur la déclinaison du principe « travail égal, salaire égal, sur un même lieu de travail » dans les relations de sous-traitance (possibilité de faire appliquer les mêmes conditions de rémunération et d'emploi aux sous-traitants étrangers si des dispositions existent pour les sous-traitants établis dans l'État Membre d'accueil) et dans les relations entre donneurs d'ordre et entreprises de travail temporaire établies dans un autre État membre ;
- sur l'affirmation du caractère temporaire du détachement et l'instauration d'un seuil de 24 mois emportant l'applicabilité pleine et entière du droit du travail de l'État membre d'accueil du salarié détaché

À l'occasion du dernier Conseil EPSSCO du 15 juin 2017 pour lequel un rapport de progrès avait finalement été présenté par la présidence maltaise en fin de mandat, certaines délégations avaient estimé que le texte n'était pas suffisamment abouti pour emporter l'adoption d'une orientation générale au Conseil. Concrètement, les points de désaccord récurrents ont porté sur des aspects techniques (notion de rémunération et comparaison des montants versés, règles en matière

d'hébergement, détachement en cascade d'intérimaires, indemnités en cas de déplacement professionnel dans l'État d'accueil) et sur des considérations politiques (*lex specialis* dans le secteur des transports, durée du détachement, délais de transposition et de mise en œuvre).

La présidence estonienne a poursuivi l'effort de compromis sur les thèmes précités, dans un contexte de négociation sur le thème du détachement élargi par le biais de deux autres textes de la Commission, qui sont étroitement liés aux travaux sur la directive 96/71/CE :

- la révision des règlements de coordination des systèmes de sécurité sociale n°883/2004 et n°987/2009 modifiant notamment les conditions de régularité d'un détachement et d'émission des certificats A1 et la procédure de contestation des certificats A1 (conditions de régularité d'un détachement et d'émission des formulaires A1, interdiction ou autorisation de la succession des détachements, caractère rétroactif ou non du retrait d'un formulaire, intégrant l'étude de positions françaises limitant les détachements opportunistes avec l'obligation d'affiliation préalable pendant 3 mois précédent l'émission du formulaire) ;
- le paquet routier présenté par la Commission le 31 mai propose une « *lex specialis* » pour les salariés détachés dans le secteur du transport international routier avec l'instauration d'un seuil minimal de 3 jours en deçà duquel la rémunération et les règles relatives aux congés payés du pays d'accueil ne s'appliqueraient pas – les opérations de cabotage sont pour l'heure exclues de ce dispositif – et le texte pose un principe d'allègement des obligations administratives (représentants dans l'État membre d'accueil, conservation et traduction obligatoire de documents dans la cabine du transporteur).

Cette dernière période de négociation a conduit la présidence estonienne à synthétiser les travaux menés lors des précédentes présidences, tout en recherchant un accord sur de nombreux points en suspens, et en intégrant quelques nouvelles dispositions poursuivant ce même objectif de compromis.

La position française et les enjeux pour la France

Durant les travaux menés en 2016 puis lors du premier semestre 2017, les autorités françaises ont transmis de nombreuses propositions d'amendements à la présidence caractérisant une approche plus ambitieuse du texte initial. Si les premiers amendements avaient été défendus de manière isolée par les autorités françaises, la délégation allemande a manifesté son intérêt à rejoindre les positions françaises dès le mois de mai 2017, pour enfin aboutir à l'élaboration d'une véritable position commune par le biais d'amendements cosignés ensuite par quatre délégations (AT, LU, NL et BE).

Les priorités défendues par les autorités françaises tout au long de cette présidence, et en dernier lieu par les cosignataires de la liasse d'amendements concernent :

- l'affirmation du caractère temporaire du détachement (12 mois substitué au 24 mois du texte initial,) Le dépassement de ce seuil de 12 mois de détachement dans un État membre d'accueil doit permettre au salarié concerné (ou à son remplaçant si il effectue les mêmes tâches pour une même prestation) de bénéficier de l'entièreté du droit du travail du pays d'accueil, sauf disposition plus favorable dans le pays d'origine.
- Le salarié détaché doit pouvoir bénéficier pendant les 12 mois de détachement de conditions de travail et d'emploi protectrices (noyau dur applicable). Pour ce faire, les autorités françaises ont maintenu leur proposition d'élargir le champ dudit noyau dur en y intégrant les conditions d'hébergement de l'État membre d'accueil.
- Par analogie, il est primordial d'assurer que l'ensemble des dépenses encourues pour cause de détachement ne peuvent être supportées par le salarié détaché, en déduction de la rémunération qui lui est due pour son travail. Pour cela, la nouvelle disposition sur le noyau dur garanti doit

permettre l'analyse des rémunérations entre l'État membre d'accueil et l'État membre d'origine, pour assurer que les dépenses d'hébergement, de nourriture et de transport ne soient pas payées sur ladite rémunération du salarié. De même, l'introduction dans le « noyau dur » des modalités de remboursement des coûts d'hébergement, de transport et de nourriture encourus à l'occasion d'un déplacement professionnel au sein de l'État d'accueil apparaît toujours trop limitée au regard de la situation réelle des salariés détachés, qui doivent souvent assumer eux-mêmes des coûts de cette nature dès le premier jour de détachement dans l'État d'accueil, et au niveau des prix en vigueur dans cet État.

- Les autorités françaises rappellent également leur opposition concernant la rédaction actuelle du considérant 10 autorisant une « *lex specialis* » des conditions de détachement dans le secteur des transports. À cet égard, la France rappelle la volonté de supprimer ce considérant dans sa rédaction actuelle, afin d'assurer la pleine applicabilité de la directive au secteur des transports routiers.

Enfin, les autorités françaises et les délégations partenaires (DE, AT, BE, NL, LU, SE) souhaitent renforcer les modalités de coopération entre les États membres dans la lutte contre les fraudes au détachement. À cet égard, et en vue de conférer un caractère plus opérationnel et contraignant aux initiatives et aux activités de la Plateforme européenne de lutte contre le travail non-déclaré, les autorités françaises pourront réitérer leurs demandes d'ajout de dispositions venant compléter l'article 4 de la directive 96/71/CE, en particulier s'agissant de la possibilité de saisir la Plateforme de cas concrets de fraude ou d'abus manifeste ayant une dimension transnationale.

Les ministres du travail de l'Union Européenne sont finalement parvenus à un compromis le 23 octobre 2017 sur la réforme de la directive du travail détaché. La Pologne, la Hongrie, la Lituanie et la Lettonie ont voté contre le texte tandis que le Royaume-Uni, l'Irlande et la Croatie se sont abstenus.

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

**Fiche 2 - Analyse des déclarations de détachement
des entreprises prestataires de service en France en 2016**

En 2016, **127 572 déclarations de détachement** (hors transport) ont été réalisées en France par des entreprises étrangères, et concernent **354 139 salariés détachés**.

Par rapport à 2015, 46 152 déclarations supplémentaires ont été effectuées, soit une hausse de 57% (contre + 11 % entre 2014 et 2015).

En revanche la progression du nombre de salariés détachés est de 24 %, ce qui représente 68 114 salariés de plus qu'en 2015. Cette hausse est proche de celle constatée entre 2014 et 2015 (+ 25%).

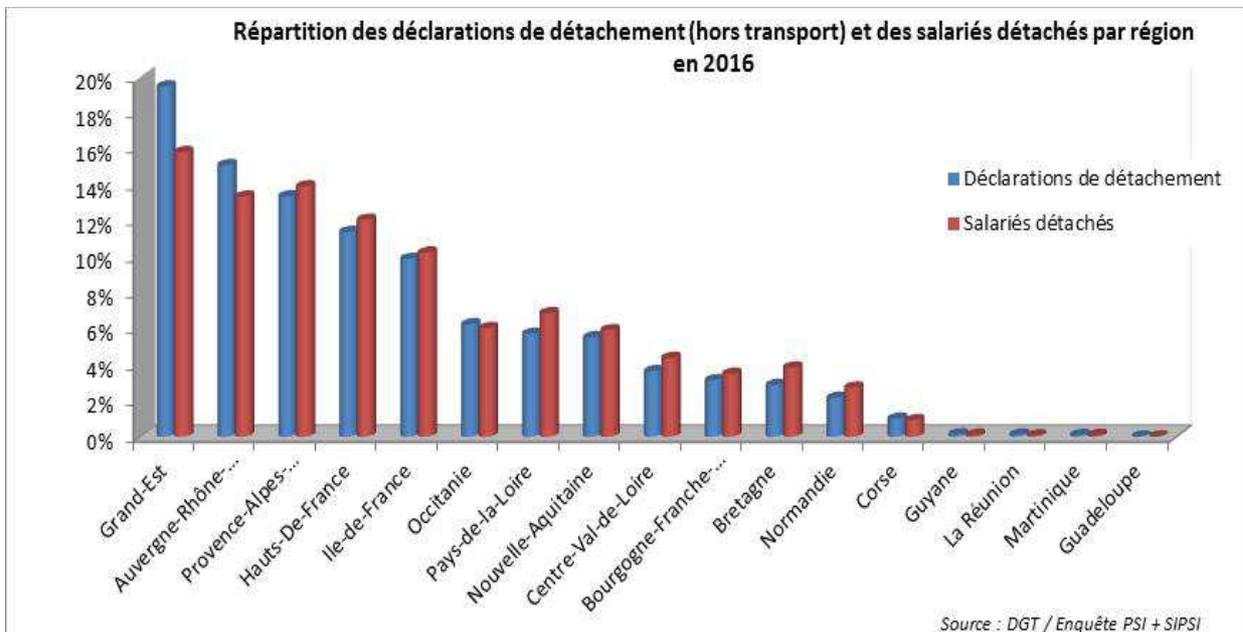
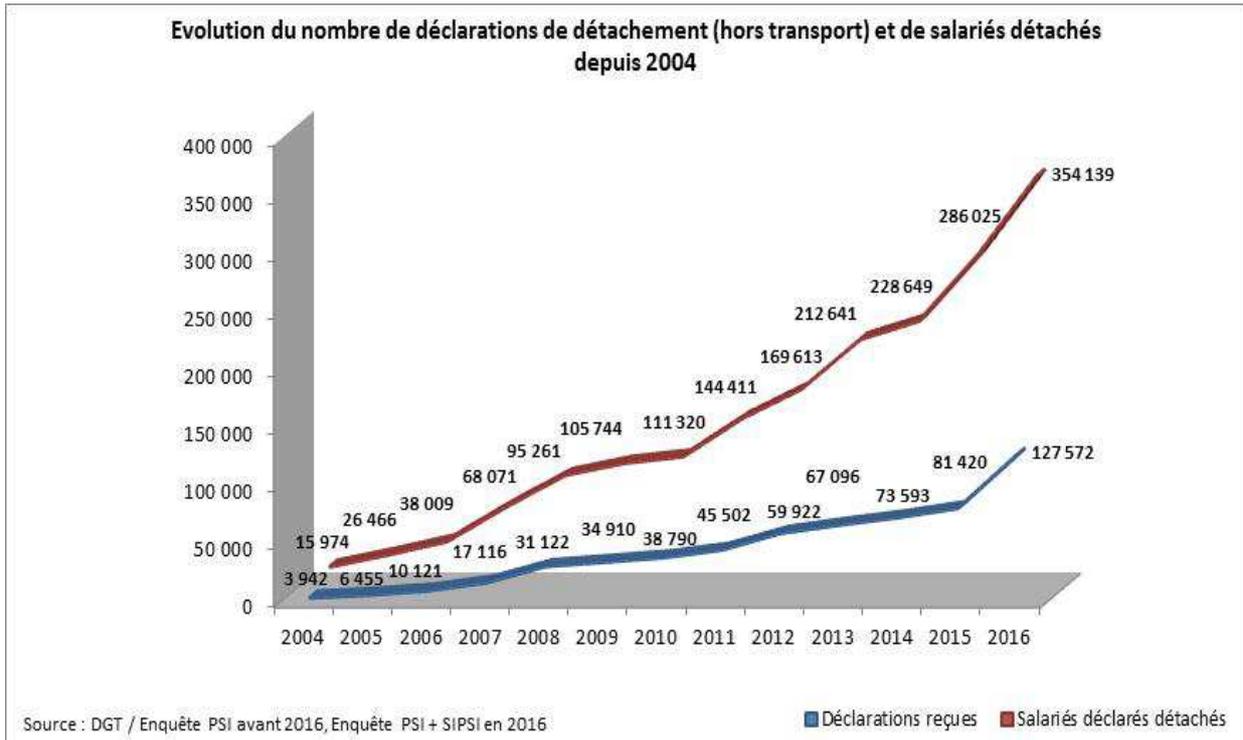
La forte augmentation des déclarations de détachement (hors transport) est toutefois à prendre avec précaution puisque 2016 est une année de transition avec la mise en service fin juillet du téléservice SIPSI, les déclarations 2016 étant issues de la compilation des déclarations de l'enquête PSI et de SIPSI.

Elle peut s'expliquer par les facteurs suivants :

- en premier lieu, du fait du téléservice SIPSI lui-même qui permet d'enregistrer un plus grand nombre de déclarations alors que les statistiques étaient précédemment basées sur des remontées parfois incomplètes des DIRECCTE. Les déclarations de SIPSI représentent un tiers des déclarations de 2016. Egalement, le volume 2007 actuel des déclarations de SIPSI permet de corroborer le volume de 2016 ;
- en second lieu, par le fait qu'un nombre croissant de prestataires étrangers déclarent leurs détachements grâce une meilleure connaissance des formalités, au service en ligne mais aussi au renforcement des contrôles et des sanctions depuis 2015 (amendes administratives pour défaut de déclaration) ;
- enfin, mais à un niveau difficile à déterminer avec rigueur, de la poursuite probable de la progression du détachement de salariés déjà observé les années précédentes.

En 2016, comme en 2015, **les cinq principales régions** qui enregistrent le plus de déclarations de détachement (hors transport) et de salariés détachés sont **le Grand-Est** (24 858 déclarations et 56 259 salariés détachés), **l'Auvergne-Rhône-Alpes** (19 276 déclarations et 47 437 salariés détachés), **la Provence-Alpes-Côte-D'azur** (17 069 déclarations et 49 469 salariés détachés), **les Hauts-de-France** (14 533 déclarations et 42 886 salariés détachés) et **l'Île-de-France** (12 624 déclarations et 36 385 salariés détachés).

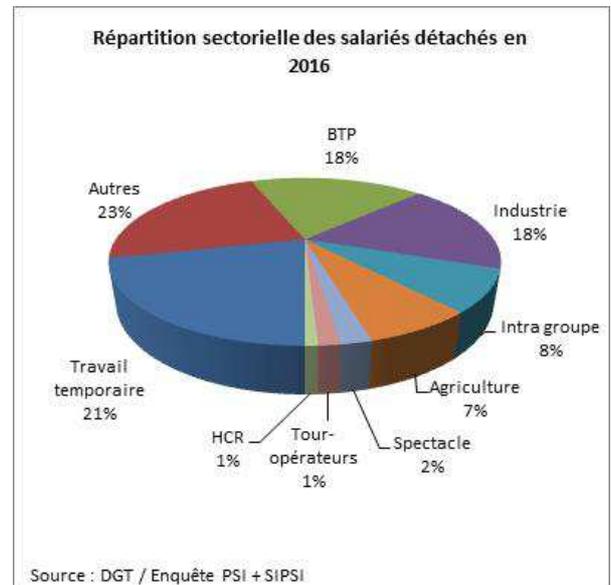
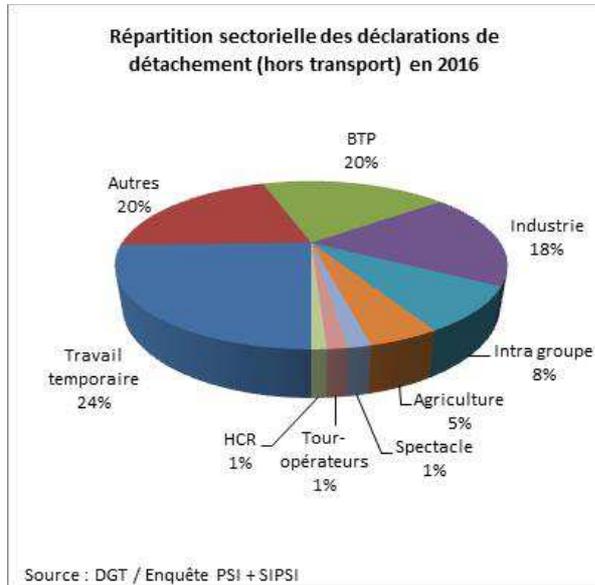
A elles seules, ces régions concentrent près de 69 % des déclarations (88 360) et 65 % des salariés détachés (232 436) en France.



En totalisant près de 31 200 déclarations, **les entreprises de travail temporaire** effectuent un quart des déclarations en 2016. En nombre de salariés, elles sont le deuxième secteur avec 75 558 salariés détachés, soit 21 % du total des salariés.

Les secteurs «autres» et du BTP représentent chacun près de 20 % des déclarations, avec respectivement 25 792 et 25 157 déclarations effectuées en 2016. Le secteur «autres» détache le plus de salariés en France en 2016 avec 80 545 salariés (23 % du total). Le BTP détache, quant à lui, 65 238 salariés (18 % du total).

Vient en quatrième position **l'industrie**, aussi bien en nombre de déclarations (23 587) qu'en nombre de salariés détachés (63 020).



Les huit pays qui détachent le plus de salariés en France en 2016 sont dans l'ordre **l'Espagne** (17 437 déclarations), **le Portugal** (15 866 déclarations), **l'Allemagne** (14 709 déclarations), **la Pologne** (14 624 déclarations), **la Belgique** (10 295 déclarations), **le Luxembourg** (9 963 déclarations), **l'Italie** (9 601 déclarations) et **la Roumanie** (7 935 déclarations).

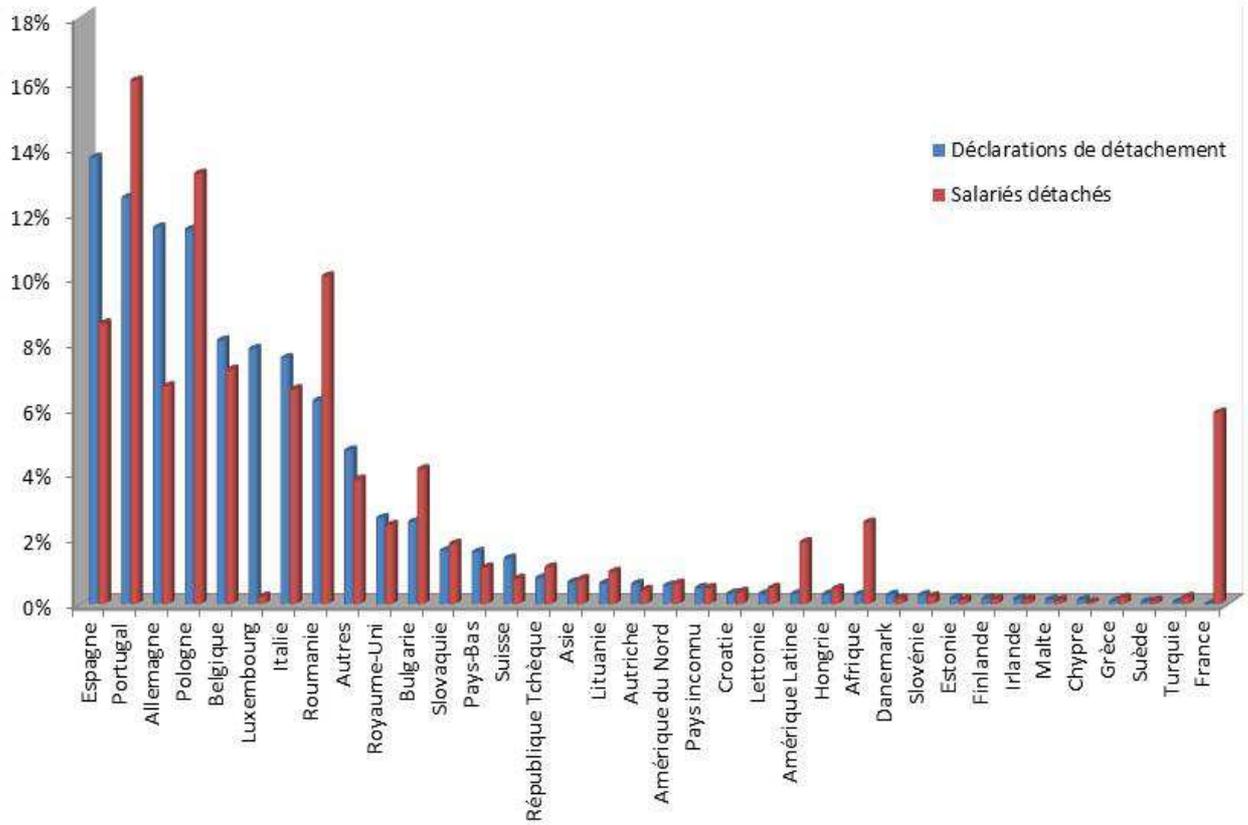
A eux seuls, ces pays concentrent près de 79 % des déclarations de détachement (hors transport) faites en France en 2016.

En revanche, si l'on regarde **la nationalité** des salariés détachés, ce sont les **ressortissants portugais** (56 745), **polonais** (46 653) et **roumains** (35 527) qui sont le plus détachés en 2016. Viennent ensuite les **salariés espagnols** (30 410), **belges** (25 413), **allemands** (23 276), **italiens** (23 276) et **français** (20 731).

Ces huit nationalités concentrent à elles seules 74 % du flux de main-d'œuvre détachée en France en 2016.

Cette différence de classement des pays est lié au fait qu'une entreprise peut détacher des salariés ressortissants d'un autre pays.

Répartition des déclarations de détachement (hors transport) par pays d'origine des entreprises et des salariés détachés par nationalité en 2016



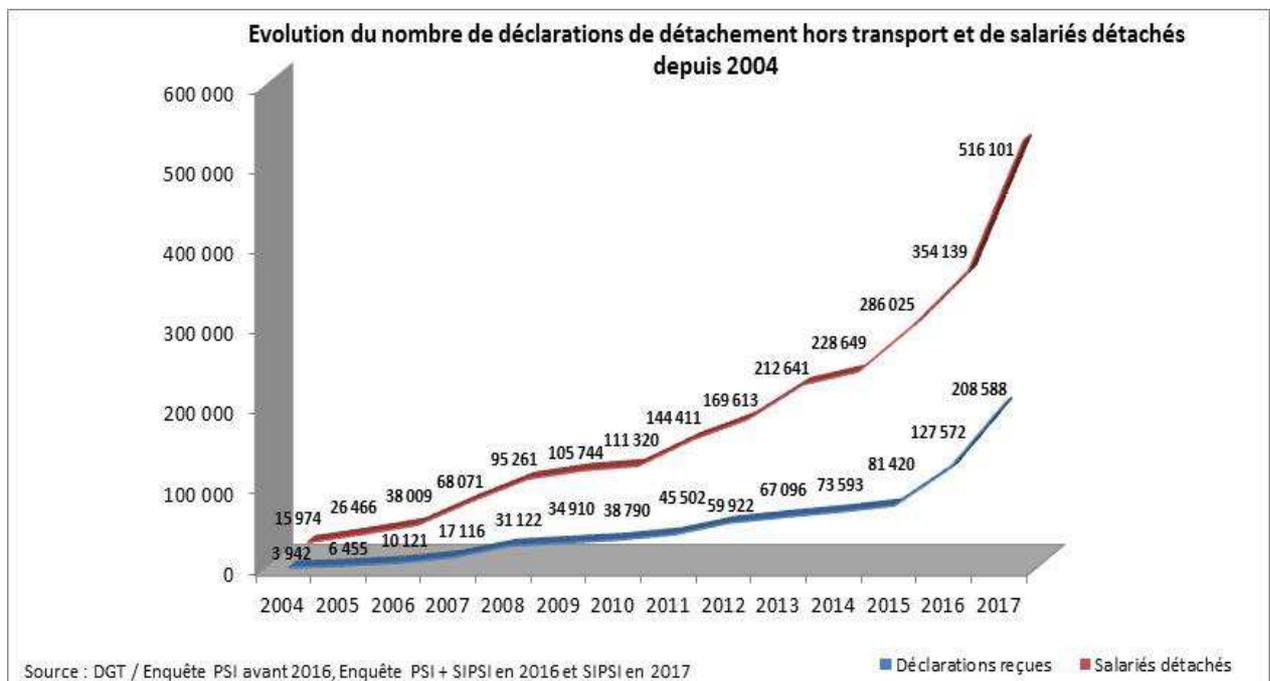
Source : DGT / Enquête PSI + SPSI

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

Fiche 3 – Première analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de service en France en 2017

En 2017, **1 088 883 déclarations** (ou attestations) ont été réalisées en France par des entreprises étrangères, dont **208 588 déclarations de détachement hors transport et 880 295 attestations de transport**²². Les attestations de transport représentent 81 % des déclarations faites en 2017. Ces déclarations concernent **1 396 396 salariés détachés**, dont **516 101 pour les déclarations de détachement hors transport**.

Par rapport à 2016²³, le nombre de déclarations de détachement hors transport a progressé de + 64 % (contre + 57 % entre 2015 et 2016) et le nombre de salariés détachés de + 46 % (contre + 25 % entre 2015 et 2016).



La forte augmentation des déclarations de détachement hors transport est toutefois à prendre avec précaution compte tenu de la rupture de série inhérente à la mise en place du téléservice SIPSi. Elle peut s'expliquer par les facteurs suivants :

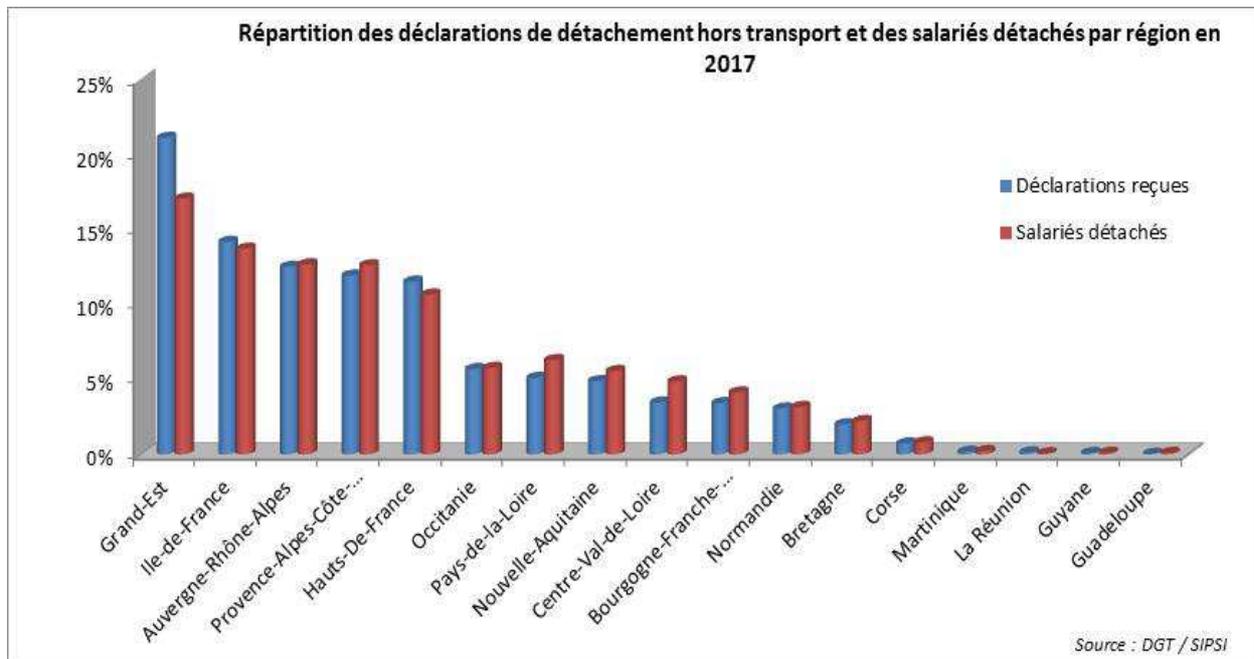
- en premier lieu, du fait du téléservice SIPSi lui-même qui permet d'enregistrer un plus grand nombre de déclarations alors que les statistiques étaient précédemment basées sur des remontées parfois incomplètes ;

²² 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.

²³ En 2016, les déclarations de détachement hors transport sont issues de l'enquête PSI pour les trois premiers trimestres de l'année et de l'application SIPSi pour les derniers trimestres (obligation de déclaration dans SIPSi au 1^{er} octobre 2016).

- en second lieu, par le fait qu'un nombre croissant de prestataires étrangers déclarent leurs détachements grâce une meilleure connaissance des formalités, au service en ligne mais aussi au renforcement des contrôles et des sanctions depuis 2015 (amendes administratives pour défaut de déclaration) ;
- enfin, mais à un niveau difficile à déterminer avec rigueur, de la poursuite probable de la progression du détachement de salariés déjà observé les années précédentes.

En 2017, **les cinq principales régions**²⁴ qui enregistrent le plus de déclarations de détachement hors transport et de salariés détachés sont **le Grand-Est** (45 012 déclarations et 91 063 salariés détachés), **l'Ile-de-France** (30 225 déclarations et 73 235 salariés détachés), **Auvergne-Rhône-Alpes** (26 681 déclarations et 67 683 salariés détachés), **Provence-Alpes-Côte-D'azur** (25 429 déclarations et 67 357 salariés détachés) et **les Hauts-de-France** (24 582 déclarations et 56 945 salariés détachés). A elles seules, ces régions concentrent 71 % des déclarations (151 929) et 67 % des salariés détachés (356 283) en France.



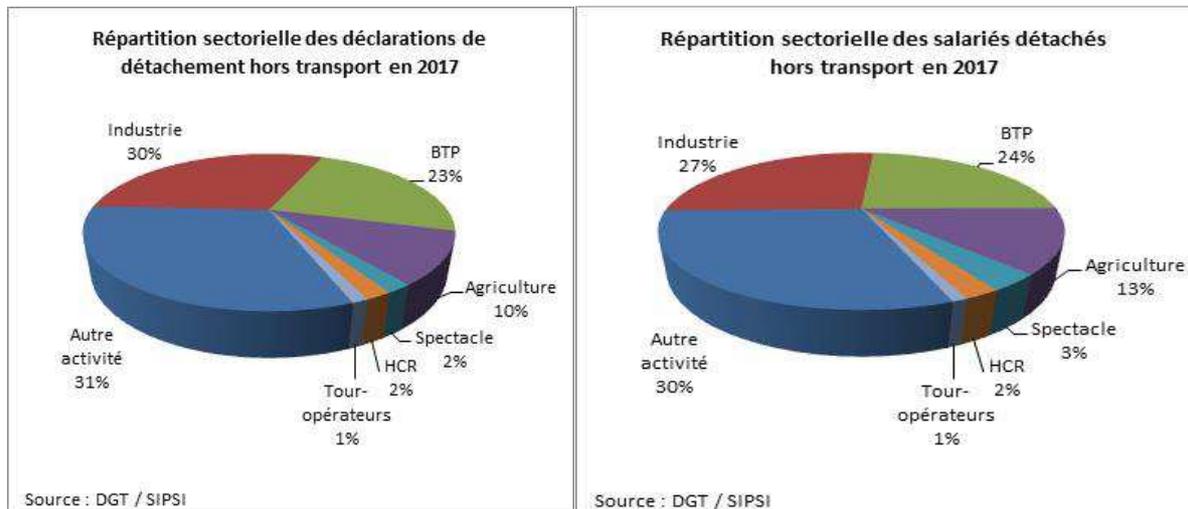
En 2017, **les secteurs « autre » et de l'industrie**²⁵ effectuent le plus de déclarations de détachement hors transport avec respectivement 65 545 et 63 789 déclarations et 156 199 et 138 063 salariés détachés. Au total, ces deux secteurs concentrent 61 % des déclarations et 57 % des salariés détachés en France.

²⁴ Il s'agit de la région du lieu de la prestation qui ne concerne pas les attestations de transport.

²⁵ 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. Egalement, cette notion d'activité de la prestation diffère de l'enquête PSI qui utilisait une notion différente de l'activité sans indiquer clairement s'il s'agissait de l'entreprise ou de la prestation, et en la combinant avec les notions de modèles (l'intragroupe et le travail temporaire étant considérés en quelque sorte comme des secteurs en soi). Autrement dit, les déclarations de l'intragroupe et du travail temporaire sont réparties en fonction de l'activité de la prestation/mission.

Viennent ensuite en troisième et quatrième position **le BTP**, avec 48 343 déclarations de détachement hors transport (23 % du total) et 122 420 salariés détachés (24 % du total), **et l'agriculture** avec 21 827 déclarations de détachement hors transport (10 % du total) et 67 601 salariés détachés (13 % du total).

Les autres secteurs effectuent moins de 4 000 déclarations de détachement hors transport concernant moins de 20 000 salariés détachés.



Pour tous les secteurs autres que le transport, les pays qui détachent le plus grand nombre de salariés en France sont **l'Allemagne** (37 507 déclarations), **l'Espagne** (25 691 déclarations), **le Portugal** (20 997 déclarations), **la Belgique** (19 287 déclarations), **l'Italie** (17 288 déclarations), **la Pologne** (16 693 déclarations) et **le Luxembourg** (14 433 déclarations).

Dans le secteur du transport, c'est **la Pologne** (212 776 attestations) qui arrive en tête suivie de **l'Espagne** (105 072 attestations), de **la Roumanie** (99 028 attestations), de **la Lituanie** (61 256 attestations), du **Portugal** (55 372 attestations), de **l'Allemagne** (48 293 attestations) et des **Pays-Bas** (45 414 attestations).

A eux seuls, ces sept pays concentrent 73 % des déclarations de détachement hors transport et 71 % des attestations de transport faites en France en 2017.

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** (74 425 salariés), **polonais** (61 119 salariés), **allemands** (45 164 salariés), **roumains** (44 671 salariés), **français** (37 680 salariés), **belges** (36 824 salariés), **espagnols** (33 840 salariés) et **italiens** (32 967 salariés) qui sont le plus souvent détachés en France.

Dans le secteur du transport, ce sont les **ressortissants polonais** (171 498 salariés), **roumains** (145 554 salariés), **ukrainiens** (90 905 salariés), **espagnols** (60 786 salariés), **bulgares** (47 076 salariés), **néerlandais** (41 380 salariés), **hongrois** (38 301 salariés) et **allemands** (37 381 salariés).

Ces huit nationalités concentrent à elles seules près de 70 % du flux de main d'œuvre détachée en France en 2017.

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

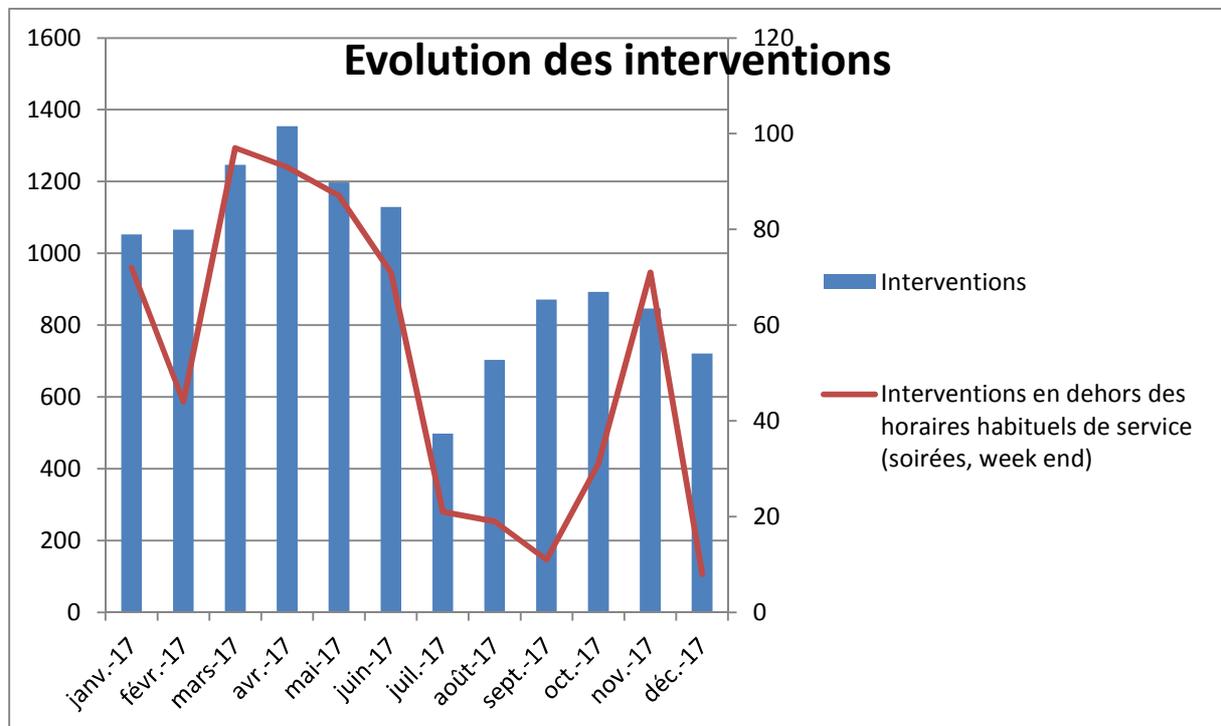
COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

Fiche 4 – Le contrôle des prestations de services internationales
par la DGT en 2016 et 2017

1. Les interventions réalisées

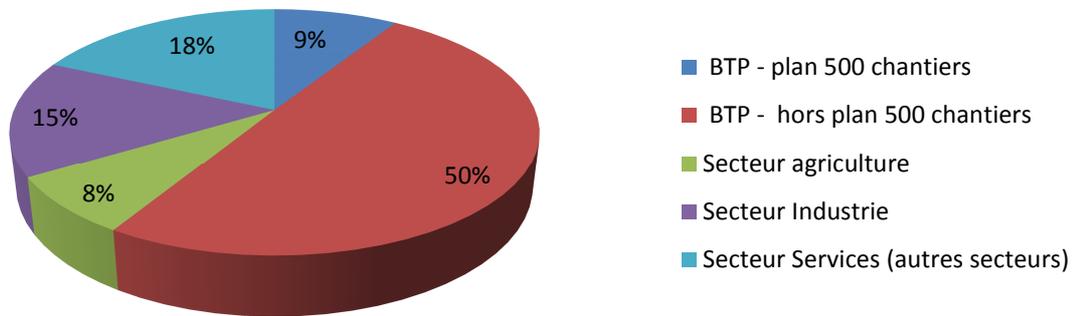
1.1. Evolution nationale

Avec une **moyenne de 965 interventions par mois en 2017**, la mobilisation de l'inspection du travail est en baisse en 2017 (1330 interventions en 2016, soit une baisse de 27%) mais reste l'une des premières priorités de l'inspection du travail. Au total, **11 579 interventions** ont eu lieu en 2017, dont **625 en dehors des horaires habituels de service** (soirées, week-end...).



Le BTP représente le principal secteur concerné avec 59% de ces interventions.

Répartition des interventions par secteur d'activité



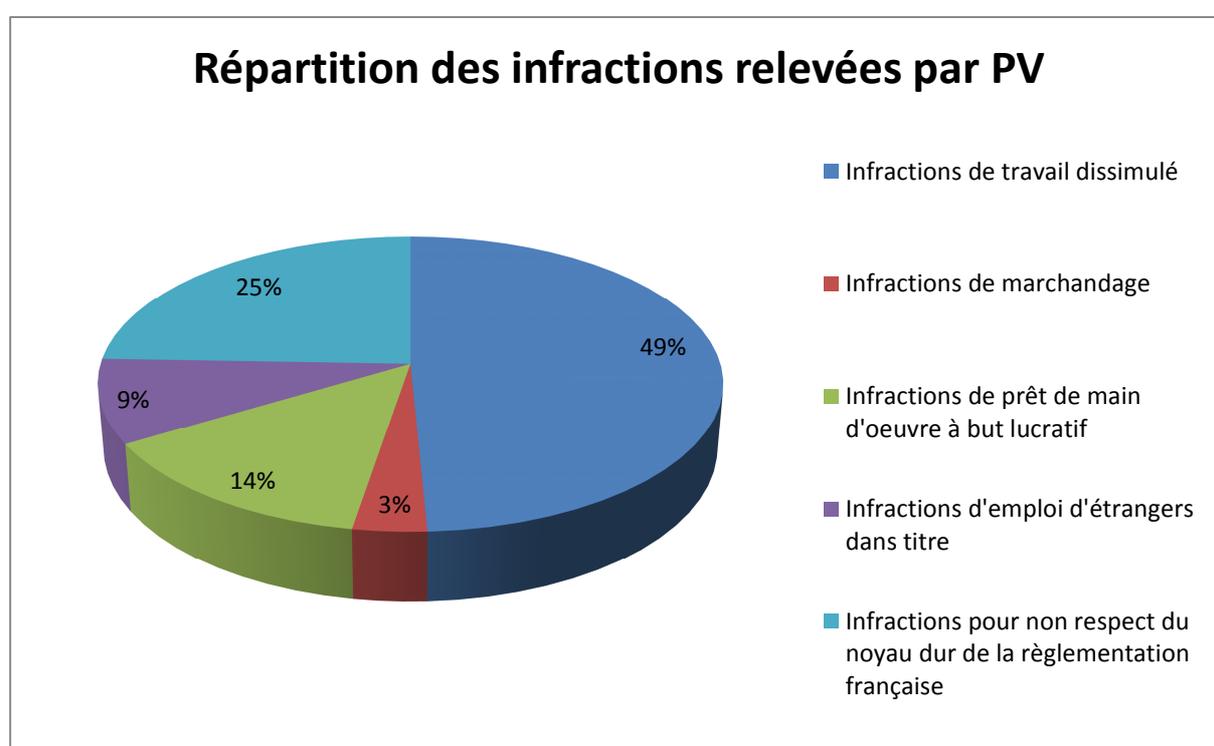
1.2. 1 Répartition des interventions par DIRECCTE en valeurs absolues

Total des interventions	Étiquettes de colonnes												
Étiquettes de lignes	janvier-17	février-17	mars-17	avril-17	mai-17	juin-17	juillet-17	août-17	septembre-17	octobre-17	novembre-17	décembre-17	Total général
⊕ Alsace - Champagne Ardennes - Lorraine	126	114	191	162	161	89	68	101	85	94	154	91	1436
⊕ Aquitaine - Limousin - Poitou Charentes	116	109	137	123	120	102	25	44	65	57	100	60	1058
⊕ Auvergne - Rhône Alpes	104	117	120	100	111	204	30	52	125	136	88	46	1233
⊕ Bourgogne - Franche Comté	87	101	52	62	84	81	55	136	90	61	59	63	931
⊕ Bretagne	54	94	62	56	100	18	78	21	36	62	36	14	631
⊕ Centre	27	21	36	47	53	30	12	33	11	26	23	46	365
⊕ Corse	6	28	34	26	46	18	5	33	20	12	19	7	254
⊕ Guadeloupe	7	2	11	63	13	12	4		2		11	20	145
⊕ Guyane	0	1		2	1		5		3	0	1	1	14
⊕ Ile de France	97	82	122	114	31	189	25	36	72	62	62	30	922
⊕ Languedoc Roussillon - Midi Pyrénées	144	65	71	104	101	132	34	61	107	63	52	82	1016
⊕ Martinique	2	3	6	14	9	5	3		1		7	9	59
⊕ Nord Pas de Calais - Picardie	53	56	48	61	93	40	53	17	16	67	35	122	661
⊕ Normandie	40	24	66	37	52	28	41	106	97	84	81	53	709
⊕ PACA	115	154	158	194	154	84	41	46	89	99	80	51	1265
⊕ Pays de la Loire	71	90	131	186	66	95	19	17	52	69	38	26	860
⊕ Réunion	4	5	2	3	3	2				1	0	0	20
Total général	1053	1066	1247	1354	1198	1129	498	703	871	893	846	721	11579

2. Les suites administratives et pénales

En 2017, **859 infractions** ont été relevées par procès-verbal pour non-respect des règles relatives au détachement. Les infractions relevant de la catégorie du travail illégal – qui sont aussi les plus complexes en matière de fraudes au détachement – représentent **75%** des infractions relevées par PV.

Infractions de travail dissimulé	423
Infractions de marchandage	29
Infractions de prêt de main d'œuvre à but lucratif	118
Infractions d'emploi d'étrangers dans titre	79
Infractions pour non-respect du noyau dur de la réglementation française	210



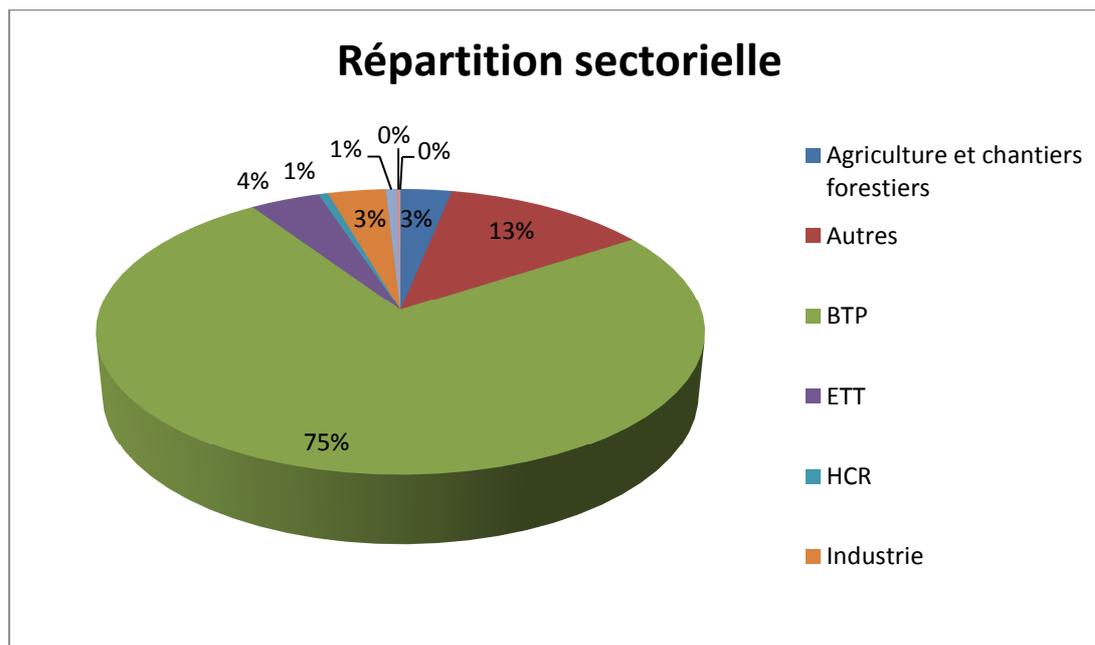
En outre, la montée en puissance extrêmement forte des amendes administratives, introduites par la loi du 10 juillet 2014, se poursuit. Sur **2016**, **453 amendes** (titres émis) avaient été prononcées pour un montant de **2.4 millions**. **En 2017**, **1 034** amendes ont été mises en recouvrement 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 %**.

Ces amendes 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, ainsi que le défaut de vigilance des donneurs d'ordre. Pour rappel, le montant maximal de l'amende est fixé à **2 000 €** par salarié concerné avec un plafond initial de **10 000 €** relevé ensuite à **500 000 €**

Sur l'échantillon des amendes analysées, le montant moyen par manquement et par salarié s'établit à **1 240 €** tandis que le montant moyen par manquement est de **5 103 €**

45 % des amendes prononcées sont supérieures à 1 000€, **29 %** au quantum de 2 000 €. Toutefois il est intéressant de noter que le montant moyen de l'amende par salarié a significativement baissé depuis 2015. Enclines à frapper fort au démarrage pour modifier les comportements (sous déclaration des détachements), les DIRECCTE ont été ensuite amenées à mieux proportionner leurs décisions au regard de la gravité des manquements.

Le **BTP** représente **75 %** des amendes prononcées.



65 % des amendes sont notifiées aux prestataires et 35 % aux donneurs d'ordre.

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. Deux sanctions de cette nature sont mises en œuvre au service d'une stratégie de sanction permettant de sanctionner directement les auteurs des fraudes sur un plan économique.

La fermeture préfectorale en matière de travail illégal est une sanction administrative ancienne. Les DIRECCTE et les Préfets s'en saisissent de plus en plus souvent pour sanctionner des fraudes au 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, vient quant à elle compléter l'arsenal des sanctions possibles contre les prestataires, pour d'autres manquements graves à leurs obligations du noyau dur.

3 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 service** 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).

A 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...). La suspension de PSI présente un caractère suffisamment dissuasif pour ne pas être fréquemment prononcée.

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL
Fiche 5 - La verbalisation du travail illégal en 2016

L'enquête annuelle sur la verbalisation du travail illégal recueille les données caractéristiques des procès-verbaux établis et clos avant le 31 décembre, dressés par les agents de contrôle habilités en matière de travail illégal. Elle concerne tous les secteurs professionnels.²⁶

En 2016, 6 839 procès-verbaux de travail illégal ont été enregistrés par les secrétaires concernés par la lutte contre le travail illégal, soit une augmentation de 1 % par rapport à 2015 (contre - 12 % entre 2014 et 2015). Près d'un tiers des procédures pénales résultent d'opérations conjointes interservices, soit 2 050 (1 732 en 2015 soit un niveau d'opérations conjointes rapporté au total des procédures de 26 %).

Hormis pour la gendarmerie qui établit 26 % des procédures, les trois autres corps de contrôle les plus répressifs ont des parts voisines, avec 25 % pour l'inspection du travail, 24 % pour les Urssaf et 21 % pour la police.

Les caractéristiques des procédures sont assez stables depuis 2003 : près des deux tiers des procédures sont réalisées à l'initiative des agents de contrôle. La part des opérations initiées en comité de lutte anti-fraude (CODAF) s'élève à 16 % en 2016 (15 % en 2015). La durée moyenne de constitution d'un PV est d'environ 5 mois. En 2016, 39 % des procédures sont constituées dans les 2 mois suivant la date du constat, dont 14 % en moins de 10 jours et un tiers des procès-verbaux ont une durée d'instruction comprise entre 2 et 6 mois. 28 % des procès-verbaux ont une durée d'instruction de plus de 6 mois (27 % en 2015). 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 : 7 181. Huit établissements sur dix sont enregistrés au registre du commerce sous des statuts juridiques variables. 3 % des établissements sont étrangers. Enfin, près de six établissements sur dix appartiennent aux secteurs du BTP, du commerce ou des HCR.

En 2016, 13 009 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 (1,81 en 2015, 2,01 en 2014, 2,05 en 2013, 2,03 en 2012 et 2,02 en 2011). La part des infractions liée au travail dissimulé en 2016 se situe à près de 80% du total des infractions. La deuxième infraction la plus relevée est celle d'emploi d'étrangers sans titre de travail dont le poids est de 11 %. Viennent ensuite, le marchandage et le prêt illicite de main d'œuvre avec 3 % des constats effectués, et les autres infractions comme les infractions contraventionnelles ou délits connexes associés régulièrement au travail illégal (8 %).

Un peu plus de 8 000 auteurs et co-auteurs présumés sont recensés en 2016, soit 1,18 auteurs en moyenne par procédure (1,17 en 2015). Près de 90 nationalités sont recensées en 2016.

Plus de 28 000 travailleurs sont concernés par les infractions de travail illégal en 2016. Le nombre moyen de salariés par procès-verbaux est de 4,11 salariés par procédure. Plus de 100 nationalités sont

²⁶ Ces données sont fournies par le système d'information TADEES, géré par la DGT, qui enregistre les procédures pénales de l'ensemble des services de lutte contre le travail illégal. Cependant, tous les procès-verbaux ne sont pas transmis pour enregistrement dans TADEES. A titre d'exemple, au titre de 2016, l'ACOSS compte 2 425 procès-verbaux de travail dissimulé signés par les seuls inspecteurs du recouvrement, TADEES comptabilise 1641 procès-verbaux soit un écart de 784 (voir encadré paragraphe 3.1 du bilan).

présentes dans l'ensemble des procédures. Sur l'ensemble des infractions constatées, 47 % concernent des ressortissants de l'Union Européenne.

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

**Fiche 6 - Le bilan 2016 des contrôles
dans les secteurs prioritaires identifiés par le PNLTI**

En 2016, **74 043 établissements relevant des secteurs prioritaires identifiés par le PNLTI** ont été contrôlés. Le secteur du bâtiment et travaux publics (BTP) concentre 45 % des contrôles, les hôtels-cafés-restaurants (HCR) 21 %, le secteur des services aux entreprises 12 % et le secteur de l'agriculture 11 %.

Près de 25 500 contrôles d'entreprises ont été effectués lors d'une opération conjointe à plusieurs administrations, soit 34 %. En 2016, 36 % de ces contrôles conjoints sont faits dans le secteur du BTP, 25 % dans les HCR et 14 % 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 2 987 le nombre d'entreprises étrangères contrôlées cette année. Ce volume est en hausse de 75 % par rapport à l'an passé (1 711 entreprises étrangères contrôlées en 2015). Ces entreprises représentent 4,0 % de l'ensemble des entreprises contrôlées en 2016 (2,5 % en 2015). L'augmentation du nombre d'entreprises étrangères contrôlées atteste de la vigilance accrue des agents de contrôle en matière de contrôles des prestations de services internationales.

Avec près de 13 300 entreprises en infraction, soit 17,9% de l'ensemble des entreprises contrôlées, le niveau des constats est proche de celui constaté les années précédentes (18,9 % en 2015, 17,6 % en 2014, 18,8 % en 2013 et 18,7 % en 2012).

Ce taux global moyen masque toutefois l'hétérogénéité des infractions et des organisations frauduleuses constatées : le travail dissimulé reste l'infraction dominante avec 83 % des constats dont 4 % pour l'usage de faux statuts. Les constats d'infraction liés au prêt illicite de main-d'œuvre et au marchandage diminuent entre 2015 et 2016, passant de 14 % en 2015 à 7 % en 2016. L'infraction d'emploi d'étrangers sans titre est stable entre 2015 et 2016, de l'ordre de 5 %.

Le montant des redressements effectués dans les secteurs prioritaires s'élève à plus de 415 millions d'euros en 2016 alors qu'il était de 352 millions d'euros en 2015.

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

**Fiche 7 - La réponse pénale en matière de travail illégal
(source DACG)****I. Données chiffrées en matière de travail illégal****1. 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 partir de la Nature d’Affaire (NATAFF) à l’enregistrement au parquet, 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* ».

Chaque année, entre 2012 et 2014, environ 12 000 affaires de travail illégal sont orientées par les parquets. Ce chiffre est en baisse sur les deux dernières années avec un peu moins de 11 700 affaires orientées en 2015 et 2016.

Le nombre d’affaires poursuivables est relativement stable entre 2012 et 2014, autour de 9 000 par an. Il connaît une baisse à compter de 2015, environ 8 000 affaires poursuivables étant recensées en 2015 et 2016.

Le taux de classement sans suite reste stable sur la période, où il représente environ 7% des affaires poursuivables. Le motif le plus fréquent de classement sans suite reste « *Recherches infructueuses* » qui représente près de six classements sans suite sur dix en 2016, soit 55,6% des classements.

La réponse pénale est stable entre 2012 et 2014, variant entre 8 300 et 8 500 affaires par an. Depuis 2015 ce chiffre est en baisse, un peu plus de 7 300 affaires ayant reçu une réponse pénale en 2016. Le taux de réponse pénale est stable depuis 2012. Il est de 92,2% en 2016, soit au-dessus de la moyenne nationale tous contentieux confondus (hors contentieux routier) qui est de 83%.

Le taux de procédures alternatives augmente depuis 2012 : il est de 66,5% en 2016 contre 58,1% en 2012. Les compositions pénales représentent un tiers des alternatives aux poursuites en 2016 (1 436 affaires) et les rappels à la loi, qui ont connu une forte hausse entre 2015 et 2016, représentent près de 50% des alternatives (2 254 affaires).

Le taux de poursuites diminue et chute à 33,5% en 2016, alors qu’il était de 41,9% en 2012. Sur la période, les convocations par officier de police judiciaire (COPJ) restent le mode de poursuite privilégié par les parquets ; en 2016, ce mode de poursuites est utilisé dans près de la moitié des affaires poursuivies (1 117 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
Affaires orientées	12 858	12 101	12 400	11 667	11 698
Affaires non poursuivables	3 728	3 274	3 344	3 654	3 762
dt absence d'infraction	1 047	886	881	906	1 006
dt infraction insuffisamment caractérisée	2 140	1 938	1 978	2 089	2 082
dt autres (extinction de l'action publique, défaut d'élucidation,...)	541	450	485	659	674
Affaires poursuivables	9 130	8 827	9 056	8 013	7 936
Classement sans suite inopportunité	627	541	583	579	620
dt recherches infructueuses	310	258	320	340	345
dt régularisation d'office	145	120	104	117	113
dt préjudice ou trouble peu important causé par l'infraction	126	119	115	84	126
dt autres	46	44	44	38	36
Réponse pénale	8 503	8 286	8 473	7 434	7 316
<i>Taux de réponse pénale</i>	93,1%	93,9%	93,6%	92,8%	92,2%
Procédures alternatives	4 938	5 130	5 349	4 722	4 864
<i>Taux de procédures alternatives</i>	58,1%	61,9%	63,1%	63,5%	66,5%
dt composition pénale	1 639	1 705	1 621	1 551	1 436
dt régularisation sur demande du parquet	523	559	509	578	431
dt rappel à la loi / avertissement	1 982	1 944	2 285	1 865	2 254
dt autres poursuites ou sanctions de nature non pénale	746	896	898	649	674
dt autres	48	26	36	79	69
Poursuites	3 565	3 156	3 124	2 712	2 452
<i>Taux de poursuites</i>	41,9%	38,1%	36,9%	36,5%	33,5%
dt saisines du JI	55	52	69	52	31
dt poursuites correctionnelles	3 442	3 050	3 015	2 623	2 381
-CRPC	872	694	726	665	660
-Comparutions immédiates	26	30	28	17	12
-COPJ	1 391	1 366	1 314	1 163	1 117
-CPPV	40	44	36	21	24
-Citations directes	1 093	893	885	736	542
-Ordonnances pénales	20	23	26	21	26
dt poursuites mineurs	2	1		1	2
dt poursuites devant le TP	66	53	40	36	38

Source : SID-Cassiopée – Traitement PEPP

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

Le terme "condamnation" recouvre, dans ce document, les compositions pénales inscrites au casier. Les données statistiques issues du casier judiciaire national permettent de dénombrer les compositions pénales inscrites au casier judiciaire et les condamnations définitives apportées par la justice pénale aux affaires de travail illégal. Sont présentées ici les condamnations « *infraction principale* » qui ne visent que les condamnations pour lesquelles l'infraction concernée apparaît au premier rang dans l'extrait de jugement envoyé au casier judiciaire.

Ces condamnations à l'encontre des personnes physiques prennent en compte l'ensemble des infractions relevant du champ du travail illégal. Depuis 2008, les condamnations pour travail illégal sont en baisse, passant de 7 557 condamnations en 2008 à 4 891 en 2016. En 2008, une décision inscrite au casier judiciaire national sur cinq l'était en composition pénale ; à partir de 2013, 30% des décisions inscrites au casier en la matière sont des compositions pénales.

Condamnations en infraction principale pour travail illégal

Condamnations (infraction principale)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*
Délit	7 382	7 435	6 695	6 226	6 523	5 872	5 257	5 050	4 833
Contravention 5 cl.	175	194	172	151	167	103	78	71	58
Ensemble	7 557	7 629	6 867	6 377	6 690	5 975	5 335	5 121	4 891
<i>dt composition pénale</i>	<i>1 511</i>	<i>1 714</i>	<i>1 694</i>	<i>1 686</i>	<i>1 825</i>	<i>1 798</i>	<i>1 561</i>	<i>1 656</i>	<i>1 445</i>

*2016 : données provisoires

Source : Casier judiciaire national – Traitement PEPP

Les peines sont analysées à partir des condamnations pour lesquelles l'infraction est unique. En ce qui concerne les contraventions de 5^{ème} classe, les amendes prononcées ont un quantum moyen annuel ferme allant de 369 € à 501 € de 2011 à 2016

Pour les infractions délictuelles, sur la période 2011-2016 entre 3 000 et 4 100 condamnations en infraction unique de travail illégal ont été prononcées chaque année. Les peines d'emprisonnement selon les années représentent entre 18% et 23% des peines prononcées en répression du travail illégal. Sur l'ensemble des condamnations en matière de travail illégal, 3% des peines prononcées sont des peines d'emprisonnement en tout ou partie ferme. Le quantum d'emprisonnement ferme a augmenté, passant de 3,7 mois en 2011 à 5,1 mois en 2016. Des peines d'amendes sont fréquemment prononcées (dans plus de 80% des cas) avec un quantum moyen d'amende ferme allant de 1 316 € en 2013 à 1 527 € en 2016. On recense enfin quelques mesures de substitution (5% des peines prononcées en matière de travail illégal en 2016) et dispenses de peine (1% des peines prononcées en matière de travail illégal en 2016).

Condamnations et peines prononcées pour des infractions délictuelles de travail illégal

Année	Conda. Infraction principale	Peines prononcées, calculées sur les condamnations à infraction unique								
		Condamnations- infraction unique	Emp.	Dont ferme (tout ou partie)	Dont emp. sursis total	Quantum emprisonnement ferme (mois)	Ensemble des amendes prononcées	Montant moyen de l'ensemble des amendes fermes prononcées	Mesures de substitution	Dispense de peine
2011	6 226	3 956	865	116	749	3,7	3 325	1 442 €	164	76
2012	6 523	4 120	826	112	714	4,4	3 388	1 318 €	241	93
2013	5 872	3 653	665	102	563	4,6	3 009	1 316 €	228	58
2014	5 257	3 334	657	116	541	4,9	2 763	1 501 €	175	57
2015	5 050	3 326	600	98	502	4,8	2 723	1 425 €	226	61
2016*	4 833	3 025	686	101	585	5,1	2 347	1 527 €	238	47

*2016 : données provisoires

Source : Casier judiciaire national – Traitement PEPP

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

Le Casier des personnes morales a pour particularité que le nombre de condamnations pour une année donnée est susceptible de changer à chaque mise à jour. Il n'y a pas donc de données définitives, des condamnations anciennes peuvent être ajoutées et modifier les résultats à chaque réactualisation. Néanmoins, plus les années sont anciennes, plus les données sont proches de leur valeur finale.

Condamnations de personnes morales en infraction principale pour travail illégal

Condamnations (infraction principale)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*
Délit	730	722	751	591	629	560	416	275	96
Contravention 5 cl.	1	6	2	0	8	3	6	0	0
Ensemble	731	728	753	591	637	563	422	275	96

Source : Casier des personnes morales – Traitement PEPP

Des peines d'amendes fermes sont prononcées dans plus de deux tiers des cas avec un quantum moyen variant de 5 975€ en 2014 à 4 950€ en 2012.

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

Année	Conda. Infraction principale	Amendes prononcées, calculées sur les condamnations à infraction unique				
		Condamnations infraction unique	Amende	Dont amende ferme	Dont amende sursis total	Montant moyen amende ferme en €
2011	591	248	246	202	44	5 290
2012	629	280	274	225	49	4 950
2013	560	255	247	195	52	5 579
2014	416	191	179	143	36	5 975
2015	275	133	130	107	23	5 662
2016	96	48	46	33	13	5 209

Source : Casier des personnes morales – Traitement PEPP

II. Focus sur le travail dissimulé

Les condamnations pour travail dissimulé représentent environ 90% de l'ensemble des condamnations prononcées pour travail illégal.

1. Structure de la réponse pénale en matière de travail dissimulé (source : SID-Cassiopée)

La structure de la réponse pénale est analysée à partir de la Nature d'Affaire (NATAFF) à l'enregistrement au parquet. 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.

Chaque année, entre 2012 et 2014, près de 12 000 affaires de travail dissimulé sont orientées par les parquets. Depuis 2015 ce chiffre a baissé à environ 11 000 affaires. Le nombre d'affaires non poursuivables est globalement stable sur la période, avec environ 3 500 affaires non poursuivables en 2012 comme en 2016, et ce malgré la baisse du nombre d'affaires orientées depuis 2015. L'infraction insuffisamment caractérisée est le principal motif d'affaire non poursuivable (1 957 en 2016), vient ensuite l'absence d'infraction (974 en 2016) et les autres motifs (650 en 2016). Parmi les autres motifs l'extinction de l'action publique et le défaut d'élucidation en sont les principaux.

Le nombre d'affaires poursuivables est stable entre 2012 et 2014, aux alentours de 8 500 affaires par an. Il connaît ensuite une diminution pour atteindre 7 500 affaires environ les deux années suivantes.

Le nombre de classements sans suite pour inopportunité des poursuites est stable, oscillant entre 520 et 590 affaires chaque année sur la période 2012-2016. Plus de la moitié des affaires classées pour inopportunité sont motivées par des recherches infructueuses.

En 2016, un peu plus de 6 900 affaires de travail dissimulé ont reçu une réponse pénale, ce nombre était d'environ 8 000 entre 2012 et 2014. Le taux de réponse pénale reste stable entre 2012 et 2016, aux alentours de 93%, soit au-dessus de la moyenne nationale tous contentieux confondus (hors contentieux routier) qui est de 83% pour l'année 2016.

En 2016, dans près de sept cas sur dix une procédure alternative est mise en place dans les affaires de travail dissimulé qui ont reçu une réponse pénale. Le taux d'alternatives aux poursuites est en hausse sur la période, passant de 58,1% en 2012 à 66,1% en 2016.

Le rappel à loi est la procédure alternative la plus utilisée dans les affaires de travail dissimulé : en 2016, il représente 46% des affaires orientées vers une procédure alternative (2 099 affaires). Chaque année près de trois affaires orientées vers une procédure alternative sur dix font l'objet d'une composition pénale ; en 2016 cette voie a été utilisée dans 1 335 affaires.

Le nombre de poursuites pour travail dissimulé est en baisse régulière depuis 2012. Alors que 3 323 affaires étaient poursuivies en 2012, elles étaient au nombre de 2 348 en 2016. Le taux de poursuites est lui aussi en baisse régulière sur la période, passant de 41,9% en 2012 à 33,9% en 2016.

Les COPJ et les CRPC sont les deux principaux modes de poursuites correctionnelles. En 2016, 1 075 affaires ont ainsi été poursuivies par COPJ et 627 par CRPC.

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

Nataff H12 : Travail dissimulé	2012	2013	2014	2015	2016
Affaires orientées	11 991	11 386	11 734	10 958	11 086
Affaires non poursuivables	3 470	3 069	3 146	3 437	3 581
dt infraction insuffisamment caractérisée	1 992	1 804	1 840	1 945	1 957
dt absence d'infraction	983	837	847	874	974
dt autres (extinction de l'action publique, défaut d'élucidation,...)	495	428	459	618	650
Affaires poursuivables	8 521	8 317	8 588	7 521	7 505
Classement sans suite inopportunité	588	517	551	542	587
dt recherches infructueuses	286	248	301	317	326
dt préjudice ou trouble peu important causé par l'infraction	123	112	106	76	118
dt régularisation d'office	139	113	101	113	108
dt autres	40	44	43	36	35
Réponse pénale	7 933	7 800	8 037	6 979	6 918
<i>Taux de réponse pénale</i>	<i>93,1%</i>	<i>93,8%</i>	<i>93,6%</i>	<i>92,8%</i>	<i>92,2%</i>
Procédures alternatives	4 610	4 838	5 081	4 414	4 570
<i>Taux de procédures alternatives</i>	<i>58,1%</i>	<i>62,0%</i>	<i>63,2%</i>	<i>63,2%</i>	<i>66,1%</i>
dt composition pénale	1 525	1 605	1 539	1 450	1 335
dt rappel à la loi / avertissement	1 846	1 813	2 148	1 725	2 099
dt autres poursuites ou sanctions de nature non pénale	691	859	869	615	651
dt régularisation sur demande du parquet	501	537	490	547	417
dt autres	47	24	35	77	68
Poursuites	3 323	2 962	2 956	2 565	2 348
<i>Taux de poursuites</i>	<i>41,9%</i>	<i>38,0%</i>	<i>36,8%</i>	<i>36,8%</i>	<i>33,9%</i>
dt saisines du JI	50	49	66	49	30
dt poursuites correctionnelles	3 211	2 865	2 854	2 482	2 280
-CRPC	807	655	690	634	627
-Comparutions immédiates	26	28	28	16	11
-COPJ	1 283	1 277	1 237	1 097	1 075
-CPPV	38	43	34	17	22
-Citations directes	1 038	844	840	698	519
-Ordonnances pénales	19	18	25	20	26
dt poursuites mineurs	1	1		1	2
dt poursuites devant le TP	61	47	36	33	36

Source : SID-Cassiopée – Traitement PEPP

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

Le terme "condamnation" recouvre, dans ce document, les compositions pénales inscrites au casier. Les données statistiques issues du casier judiciaire national permettent de dénombrer les compositions pénales inscrites au casier judiciaire et les condamnations définitives apportées par la justice pénale aux affaires de travail dissimulé. Sont présentées ici les condamnations « *infraction principale* » qui ne visent que les condamnations pour lesquelles l'infraction concernée apparaît au premier rang dans l'extrait de jugement envoyé au casier judiciaire.

Sur les cinq dernières années le nombre de compositions pénales et condamnations pour travail dissimulé est en baisse. De 5 716 en 2012, elles s'élèvent à 4 143 en 2016. Cette baisse s'amorce à partir de 2008 où 6 481 condamnations avaient été prononcées.

Les peines prononcées peuvent être analysées lorsque l'infraction de travail dissimulé est l'unique infraction fondant la condamnation.

En 2016, 2 726 condamnations en infraction unique de travail dissimulé ont été prononcées. Parmi celles-ci une peine d'emprisonnement a été prononcée dans 631 condamnations, dont 92 en tout ou partie ferme avec un quantum moyen d'emprisonnement ferme de 4,3 mois. Une peine d'amende a également été prononcée dans 2 117 condamnations, avec un montant moyen des amendes fermes de 1 549 euros. Enfin 215 mesures de substitutions et 42 dispenses de peine ont également été prononcées.

Condamnations et peines prononcées pour des infractions délictuelles de travail dissimulé

Année	Conda. Infraction principale	Peines principales prononcées, calculées sur les condamnations à infraction unique								
		Condamnations- infraction unique	Emp.	Dont ferme (tout ou partie)	Dont emp. sursis total	Quantum emprisonnement ferme (mois)	Ensemble des amendes prononcées	Montant moyen de l'ensemble des amendes fermes prononcées	Mesures de substitution	Dispense de peine
2011	5 490	3 574	824	113	711	3,7	2 974	1 440 €	153	69
2012	5 716	3 725	790	106	684	4,5	3 031	1 325 €	226	81
2013	5 200	3 350	644	99	545	4,6	2 719	1 332 €	223	55
2014	4 620	3 043	638	114	524	5	2 498	1 534 €	162	51
2015	4 444	3 004	566	95	471	4,9	2 447	1 436 €	208	54
2016*	4 143	2 726	631	92	539	4,3	2 117	1 549 €	215	42

*2016 : Données provisoires

Source : Casier judiciaire national – Traitement PEPP

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

Compte tenu des particularités du casier des personnes morales évoquées ci-dessus, l'évolution du nombre de condamnations sur la période ne peut pas être observée. Dans les années les plus anciennes étudiées, le nombre de condamnations varie entre 400 et 500 condamnations chaque année. Enfin, le montant moyen des amendes fermes prononcées varie chaque année entre 4 500 euros et 6 000 euros environ.

Condamnations et amendes prononcées pour des infractions de travail dissimulé

Année	Conda. Infraction principale	Amendes prononcées, calculées sur les condamnations à infraction unique				Montant moyen amende ferme en €
		Condamnations infraction unique	Amende	Dont amende ferme	Dont amende sursis total	
2011	426	202	201	160	41	4 557
2012	481	241	236	195	41	4 807
2013	382	204	199	153	46	5 725
2014	319	168	159	131	28	6 157
2015	201	116	113	91	22	5 564
2016	73	41	39	28	11	5 336

Source : Casier des personnes morales – Traitement PEPP

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL**Fiche 8 - Bilan des textes juridiques parus en 2016-2017**

L'activité normative des pouvoirs publics a été particulièrement importante au cours de la période 2016-2017. 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 5 lois, 1 ordonnance, 8 décrets et 8 circulaires qui ont contribué à renforcer le cadre 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.

1. Lois et ordonnance**• Loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en Franc (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 la 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*).

Par ailleurs, 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 réglée 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.

2. 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.

- **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, qui concerne exclusivement les étrangers en introduction, 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°2016-1512 du 8 novembre 2016 relatif à la déclaration de chantiers forestiers et sylvicoles**

Ce texte procède à l'abaissement des seuils de déclaration des chantiers forestiers et sylvicoles en fonction des types de chantiers et des volumes pour faciliter la lutte contre le travail illégal en permettant que les contrôles soient opérés sur un plus grand nombre de chantiers.

- **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.

3. 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 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 technique n° **SG/SAFSL/SDTPS/2017-429 du 2 mai 2017** qui précise le champ d'application ainsi que les modalités de la déclaration et du signalement par affichage des chantiers forestiers.
- ▶ 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

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLEGAL

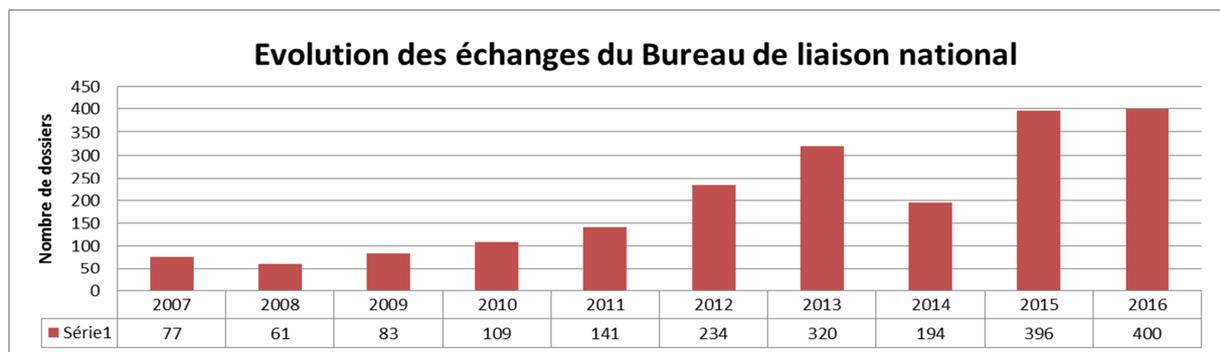
Fiche 9 – L'activité du bureau de liaison en 2016

L'activité des bureaux de liaison en 2016 est marquée par des évolutions importantes.

STABILISATION DU NOMBRE DE SAISINES

Le nombre des saisines, qui avait doublé entre 2014 et 2015 suite au rattachement du bureau de liaison au groupe national de veille et d'appui au contrôle (GNVAC), est désormais stabilisé.

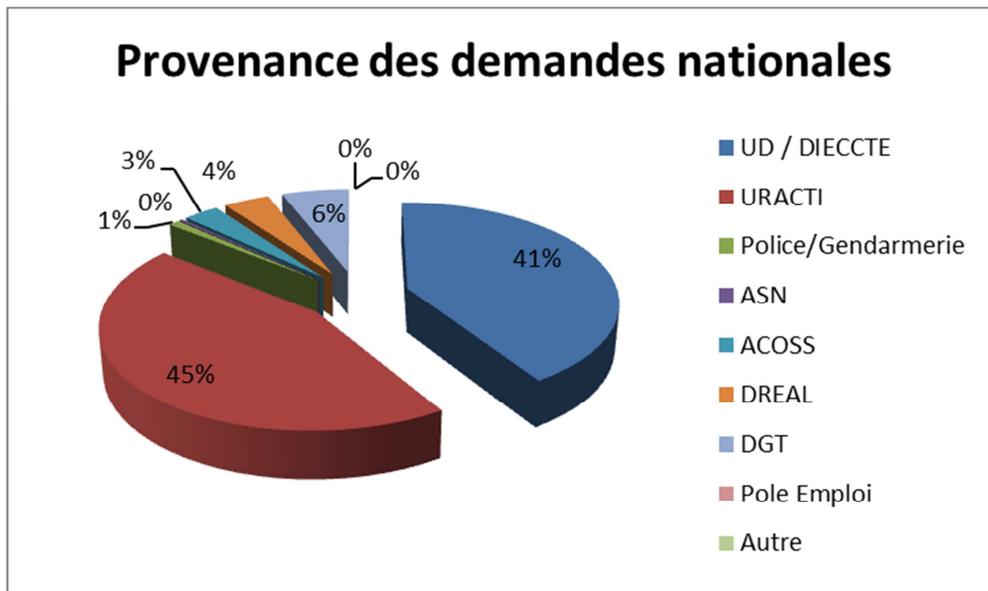
Sur les 734 saisines ont été réalisées en 2016 (757 en 2015), 400 ont été traitées par le bureau de liaison national et 334 par les sept bureaux déconcentrés.

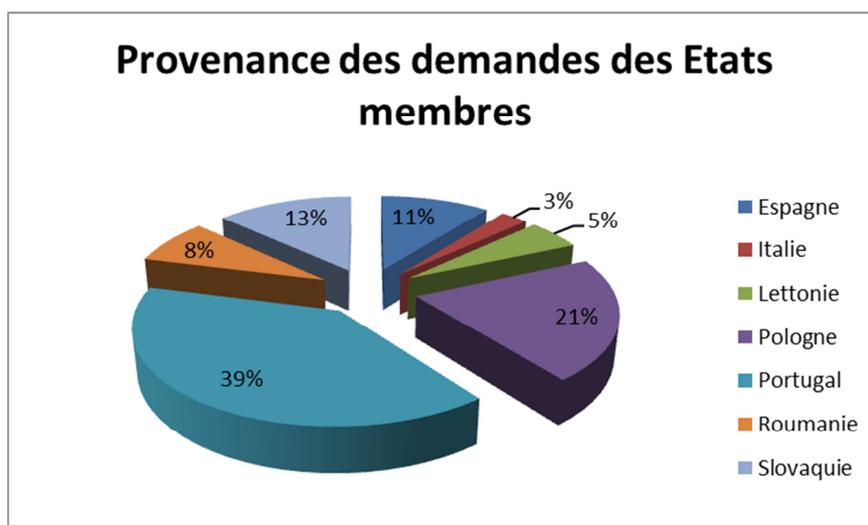


Cette stabilisation s'explique par une meilleure exploitation des informations déjà connues suite à de précédentes saisines concernant une même entreprise. Elle se traduit, à chaque fois que possible, par une réponse immédiate apportée aux services sans avoir à solliciter, à nouveau, les autorités du pays d'envoi.

<i>Nombre d'échanges par année et par pays</i>								
	en 2011	en 2012	en 2013	en 2014	en 2015	en 2016	<i>Part du total des échanges</i>	<i>Evolution de 2015 à 2016</i>
Autriche	0	0	2	0	0	1	–	–
Bulgarie	11	23	29	11	25	16	4%	-36%
Chypre	1	0	0	2	0	1	–	–
Croatie	0	0	1	0	0	1	–	–
Danemark	1	0	0	0	1	1	–	–
Espagne	11	12	17	6	35	22	5,5%	-37%
Finlande	1	0	0	0	0	0	–	–
Grèce	0	0	1	1	0	1	–	–
Hongrie	2	3	9	1	4	7	–	–
Irlande	2	1	1	1	1	2	–	–

Italie	2	7	8	9	8	10	2,5%	25%
Lettonie	0	0	4	0	4	5	–	–
Lituanie	1	3	2	2	2	2	–	–
Malte	0	0	0	1	0	0	–	–
Pays Bas	2	7	0	1	6	6	–	–
Pologne	27	63	74	39	77	85	21,3%	10%
Portugal	16	41	52	44	93	112	28%	18%
République Tchèque	2	1	5	1	0	2	–	–
Roumanie	58	58	94	65	116	88	22%	-24%
Royaume Uni	2	4	8	1	3	7	–	–
Slovaquie	11	11	10	8	18	21	5,3%	-17%
Slovénie	0	2	3	1	2	3	–	–
Suède	0	0	0	0	1	0	–	–





Un espace dédié au Bureau de liaison sur l'intranet SITERE a été créé sur lequel des outils ont été mis à la disposition des agents. La feuille de calcul du salaire a grandement facilité la coopération en matière de vérification des minimas salariaux. De même, des fiches synthétiques sur les législations du travail des Etats membres ont été publiées. Celles-ci contiennent notamment des liens vers des sites institutionnels sur lesquels des informations sur les sociétés européennes peuvent être trouvées très rapidement.

AMELIORATION DE LA COOPERATION AVEC LES ETATS MEMBRES

La stabilisation du nombre des sollicitations a permis de recentrer la coopération sur l'amélioration qualitative des échanges avec nos homologues. 2016 a été une année charnière durant laquelle la précision des réponses obtenues s'est remarquablement améliorée.

Désormais, la plupart des Etats membres communiquent les informations économiques nécessaires pour caractériser l'existence ou non d'une activité réelle des entreprises dans le pays d'envoi. Des progrès notables ont été réalisés concernant la vérification du salaire minimum.

ROLE EN MATIERE D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Enfin, la coopération en matière d'accident du travail a connu un tournant majeur en 2016. Désormais, tous les accidents du travail graves signalés à la DGT impliquant des travailleurs détachés font l'objet d'une information auprès du bureau de liaison concerné. Une fois le rapport explicitant les circonstances de l'accident rédigé par l'agent de contrôle en charge de l'enquête, le bureau de liaison le transmet à son homologue.

Il s'agit d'une attente forte de plusieurs Etats membres. Ce rapport leur est utile pour qualifier ou non l'accident en accident professionnel. Il facilite les procédures d'indemnisation et la prise en charge des victimes ou de leurs ayants droits. Il signifie également l'importance portée par l'inspection du travail française aux conditions de travail des travailleurs détachés sur le territoire national ainsi qu'au sort des victimes.

Quelques chiffres : Le bureau de liaison national a été saisi au sujet de 22 accidents du travail, dont 12 mortels. 13 signalements des services ont donné lieu à l'information des bureaux de liaison des pays concernés. 9 demandes de coopération concernant un accident du travail ont été transmises à la France par les Etats membres.

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL**Fiche 10 – La carte d'identification professionnelle du BTP**

1. Les objectifs du dispositif

La carte est un outil supplémentaire pour permettre à la profession et aux agents de contrôle de lutter plus efficacement 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 réserver l'accès au chantier aux 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...) peuvent vérifier à tout moment le respect par l'employeur de la réglementation relative aux personnels présents sur un chantier.

En offrant un moyen d'identification sûr et reconnu pouvant être utilisé par tous pour contrôler l'entrée sur un chantier, la carte CIP est un outil de prévention du travail illégal voulu par la profession et permettant de limiter de façon importante le risque de présence de salariés non déclarés sur un chantier. De leur côté, les agents de contrôle pourront ainsi se consacrer à des fraudes plus complexes de travail illégal (dissimulation d'heures, détournement de statut...).

La carte CIP apporte deux grandes innovations :

- Elle s'accompagne de la création d'un fichier central comportant des données personnelles et professionnelles des salariés et de leur employeur, qui va donc permettre aux corps de contrôles 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 CIP 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 de ces 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.

2. 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 CIP sera 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

3. 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'Union des caisses de France, qui est l'opérateur unique en charge du dispositif. Un flash-code est intégré pour permettre d'accéder à une base centrale fournissant des renseignements plus complets et plus détaillés.

La carte CIP 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.

4. 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. 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 cette obligation 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 €.

Cette carte facilitant les contrôles sur les chantiers est déployée en 2017 sur l'ensemble du territoire. 1 034 000 cartes ont été produites au 1er janvier 2018 :

- 783 000 pour les salariés d'entreprises (hors ETT) établies en France,
- 208 900 pour les salariés intérimaires d'ETT établies en France,
- 42 000 pour les salariés et intérimaires d'entreprises établies à l'étranger

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

**Fiche 11 – La coordination des actions locales par les CODAF
(BILAN 2016)**

L'efficacité du réseau opérationnel des CODAF au niveau local

1- La détection et le traitement de fraudes toujours plus diversifiées et complexes dans le cadre des CODAF

Les CODAF œuvrent contre des fraudes très diversifiées particulièrement préjudiciables pour les finances publiques.

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 :

la lutte contre les fraudes en matière de TVA (fraude à la TVA sur la marge ou carrousel TVA) ;

la lutte contre les « entreprises coquilles vides » ;

la lutte contre les fraudes aux transports sanitaires ;

La lutte contre les fraudes des professionnels de santé ;

La lutte contre le commerce dissimulé des métaux ;

La lutte contre la revente illicite de tabac et les atteintes au monopole de revente des tabacs.

En 2016, 883 contrôles conjoints ont été réalisés sur ces thématiques de fraude nécessitant souvent des enquêtes complexes et exigeant des compétences diversifiées.

- Dans le cadre du travail illégal

Plusieurs orientations sont privilégiées. Outre le travail dissimulé dans ses formes classiques, des actions concertées sont 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 2016, 7 189 opérations conjointes ont été mises en œuvre dans le cadre des CODAF permettant le contrôle d'un total de 21 186 entreprises.

- **Les échanges d'informations et de signalements au plan local**

L'une des finalités opérationnelles des CODAF doit être de veiller à la transmission régulière d'informations et de signalements entre partenaires afin de détecter des fraudes. Cet objectif est facilité par la levée du secret professionnel entre les membres des CODAF en matière de fraude sociale.

On constate une très forte augmentation des signalements entre partenaires en 2016 avec un total de 13 343 (dont 5885 en matière de travail illégal) échanges contre 8084 en 2015.

- **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 2016, près de 3 880 procès-verbaux ont été transmis aux réseaux des URSSAF (contre 3 785 en 2015) permettant ainsi de procéder à la notification de redressement de cotisations sociales pour un montant de près de 84 M€ (69 M€ en 2015). Ces notifications enregistrent une hausse de 20,7 %, Ces redressements sont établis soit par exploitation directe des informations contenues dans la procédure, soit après action de contrôle par les services URSSAF. 35 % des procès-verbaux proviennent des services de l'inspection du travail, 30 % des services de la gendarmerie et 28 % des services de police.

En ce qui concerne le secteur agricole, le réseau de la MSA a reçu 67 PV de travail dissimulé établis par d'autres corps de contrôle ont été transmis à la MSA (82 en 2015).

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, en 2016, les préfets ont notifié 307 fermetures administratives temporaires (contre 233 en 2015), soit une augmentation par rapport à 2015 de 32%. 116 dossiers étaient en cours d'instruction au 31 décembre 2016. 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 2016, 2 300 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 42,5

M€ (contre 27,8 M€ de redressement 2015). Pour le réseau MSA, 152 décisions d'annulation ou réduction d'exonération ont été notifiées (contre 222 en 2015) pour un montant de 0,640 M€ (contre 0,700 M€ en 2015). 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).

- Hors travail illégal :

En application du protocole DNLF - DGPN - DGGN - CNAF du 8 février 2013, les OPJ sont invités à transmettre aux CAF des 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.

Pour optimiser la diffusion des signalements des OPJ vers les CAF, le PNLF 2016-2018 a donné une nouvelle impulsion en prévoyant une déclinaison du protocole national du 8 février 2013 dans chaque département.

Dans les mois qui ont suivi la validation du PNLF en septembre 2016, une vingtaine de protocoles locaux étaient signés dans le cadre des CODAF, dynamisant ainsi la coopération entre OPJ et CAF.

L'année 2016 se caractérise par une augmentation sensible du nombre de signalements et surtout du montant des indus frauduleux détectés (+ 54,9 %).

	2016	2015	Evolution
Nombre de signalements des OPJ aux CAF	3144	2835	+ 10,9 %
Montant des indus frauduleux	6,5 M €	4,2 M €	+ 54,9 %

Les échanges d'information au sein du CODAF concernent tous les acteurs. Il peut, par exemple, s'agir d'échanges entre organismes de protection sociale ou entre 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).

Ces échanges sont désormais facilités depuis la mise en place du plan « préfecture nouvelle génération ». Dans ce cadre, les référents fraude documentaire installés dans les préfectures sont membres de droit des CODAF ce qui devrait permettre, à terme, de développer au sein des CODAF une véritable expertise en matière de fraude documentaire.

2- Un bilan chiffré attestant de la dynamique des CODAF

- Des synergies interinstitutionnelles toujours plus fécondes

La mobilisation des CODAF se mesure notamment par le nombre de réunions. Ainsi, en 2016, on dénombre 460 réunions de travail au sein des CODAF dont :

- 109 CODAF pléniérs présidés par les préfets et les procureurs de la République ;
- 351 CODAF restreints présidés par les procureurs de la République.

- Des chiffres en constante progression

Le montant des fraudes détectées au sein des CODAF atteste également d'une efficacité toujours plus grande des opérations partenariales et des échanges de renseignements émanant des CODAF. Ce montant a en effet progressé en 2016 avec un montant total de 301.284.085 euros contre 289.431.841 euros en 2015. Il n'était que de 219.400.000 en 2013.

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL**Fiche 12 – Bilan statistique relatif aux sanctions administratives pour travail illégal
(Articles L. 8272-1 et suivants du code du travail)**

Le code du travail prévoit des sanctions administratives à l'égard des personnes physiques ou morales ayant fait l'objet d'un procès-verbal relevant une infraction de travail illégal. Le dispositif se compose de quatre modalités de sanctions, prononcées soit par le préfet soit par des autorités gestionnaires de certaines aides publiques :

- le préfet de département, et à Paris, le préfet de Police, peut, à l'encontre des employeurs verbalisés au titre d'infractions constitutives de travail illégal, décider la fermeture temporaire de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction pour une durée maximale de 3 mois, assortie éventuellement d'une saisie du matériel professionnel ;
Lorsque la fermeture temporaire 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.
- Le préfet peut prononcer 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 ;
- Ces autorités peuvent également demander 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 du dispositif, le préfet de département a été levé du secret professionnel et peut recevoir les informations relatives aux personnes ayant commis une infraction de travail illégal.

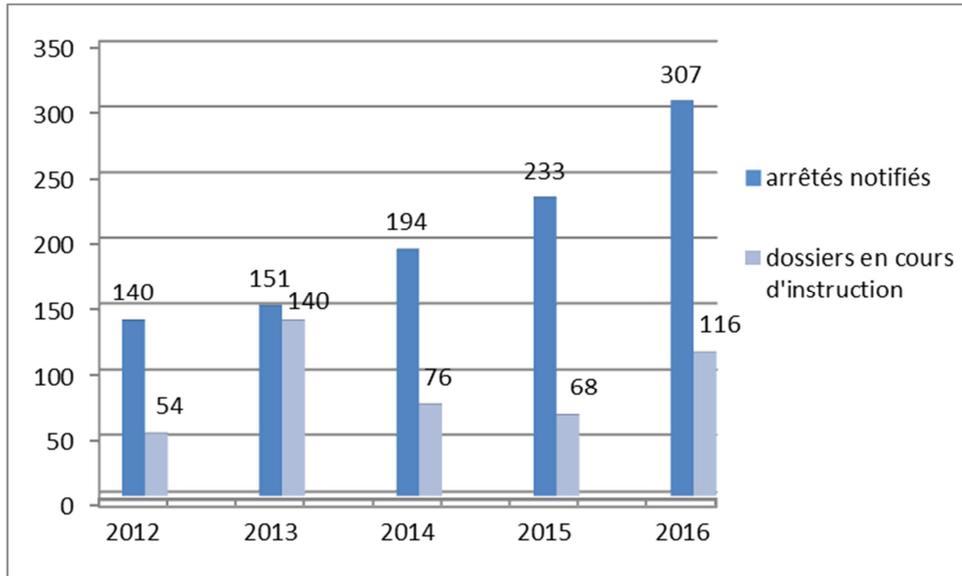
I - BILAN STATISTIQUE 2016**Méthodologie**

Comme chaque année, la DNLF a adressé un questionnaire en ligne aux agents chargés de la lutte contre le travail illégal au sein 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...). 96 secrétaires CODAF ont répondu²⁷.

1. Fermeture temporaire d'établissement

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



➤ Une augmentation significative des sanctions notifiées :

Au vu des informations récoltées concernant **la fermeture administrative** prévue par le code du travail, au titre de l'année 2016, on compte 307 arrêtés préfectoraux notifiés (contre 233 en 2015²⁸) et 116 dossiers en cours d'instruction (contre 68 en 2015). On notera donc **une augmentation significative (+32 %)** du nombre de fermetures prononcées par l'autorité préfectorale entre 2015 et 2016 ainsi que du nombre de dossiers en cours d'instruction au 31 décembre 2016. La mobilisation des acteurs et une plus grande rapidité dans le processus de décision (information dès l'établissement du procès-verbal, procédure contradictoire, réflexion sur la proportionnalité de la sanction...) ont permis ces résultats. Certains services constatent toujours une mise en œuvre délicate dans un contexte difficile en matière d'emploi.

18 fermetures temporaires d'établissement ou cessations temporaires d'activité ont été prononcées dans le cadre d'une prestation de service internationale. Ces fermetures concernent neuf départements, le département de la Gironde comptant à lui seul à ce titre sept décisions.

²⁷ Les remontées reposent exclusivement sur du déclaratif, ce qui n'exclut pas des erreurs éventuelles ou des oublis. A ce titre, un défaut de comptabilisation en 2015 a été corrigé à l'occasion de ce nouveau bilan portant le nombre de fermetures prononcées en 2015 à **233** contre 193. Les analyses se feront sur la base de cette correction.

²⁸ Nouvelle comptabilisation pour l'année 2015, intégrant une correction pour un département

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

14 préfets de département dont six en région Ile-de-France ont mis en œuvre une procédure d'avertissement des employeurs verbalisés pour travail illégal ou ayant fait l'objet d'un rapport d'un agent de contrôle. Dans ce cadre, ont été prononcés 76 avertissements. Ces avertissements ont pour effet de minimiser le nombre de décisions prises. Ils traduisent également une mobilisation de l'autorité préfectorale pour la mise en œuvre d'une réponse institutionnelle graduée.

➤ **Un déploiement territorial confirmé :**

Le nombre de départements ayant mis en œuvre le dispositif de fermeture²⁹ est de **47** contre 30 en 2015, **soit un réel déploiement géographique**. 41 départements ont notifié un ou plusieurs arrêtés de fermeture, 28 départements comptent un ou plusieurs dossiers en cours d'instruction au 31 décembre 2016.

En 2016, dix nouveaux départements ont mis en œuvre le dispositif³⁰. Ainsi, sur les quatre dernières années, 63% des départements ont déployé le dispositif de fermeture temporaire d'établissement.

➤ **Toujours des recours engagés sur les décisions préfectorales mais moins nombreux :**

Comme l'année précédente, onze départements font état de **recours sur les décisions préfectorales de fermeture**. Sur 188 arrêtés pris dans ces onze départements, on dénombre 25 recours instruits (9 recours gracieux, 2 recours hiérarchiques, 14 recours contentieux) et 17 recours en cours d'instruction au 31 décembre 2016.

Selon l'enquête, les décisions préfectorales font l'objet de moins de recours puisque 27 % des départements ayant mis en œuvre une fermeture ont fait face à un recours contre 40 % en 2015.

Les suites données aux recours ne sont pas toujours connues des secrétaires du CODAF.

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

Les secteurs 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.

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

Selon l'enquête, la nouvelle 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 (Nord, Yvelines). Une information au titre de l'article 40 du code de

²⁹ Décisions notifiées et dossiers en cours d'instruction

³⁰ Idem note 2

procédure pénale a été transmise au procureur de la République (Essonne). Cela témoigne de la vigilance des services pour assurer l'effectivité des mesures répressives.

2. 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 : trois arrêtés ont été notifiés en 2016 contre un en 2015 (départements des Alpes-Maritimes, Ille-et-Vilaine et Pyrénées-Atlantiques) et un dossier en cours d'instruction au 31 décembre (Landes).

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 s'engager dans ce dispositif.

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

Pour la cinquième année consécutive, l'enquête dénombre très peu de cas de refus ou de demande de remboursement d'aides publiques : deux départements ont mis en œuvre cette sanction (Gers et Pas-de-Calais).

Près de 30 % des départements 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.

Ce dispositif de retrait d'aide publique est de fait remplacé par les sanctions de même nature de la compétence des organismes de recouvrement (URSSAF, MSA). En effet, ceux-ci peuvent procéder à l'annulation ou réduction des exonérations de cotisations sociales, selon des modalités définies par le code de la sécurité sociale³¹. Dans ce cadre, en 2016, en ce qui concerne le réseau des URSSAF, 2 298 décisions d'annulation ou réduction d'exonérations de cotisations sociales ont été notifiées correspondant à 42,5 millions d'euros de redressement (contre 27,8 millions d'euros en 2015) soit une progression de 46,1 %³².

En ce qui concerne le réseau agricole, **152** mesures de suppression ou réduction des exonérations de cotisations sociales ont été notifiées (contre 222 en 2015, soit -31,5%) pour un montant de 0,640 million d'euros.

4. 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. Ce dispositif fait intervenir

³¹ Articles L. 133-4-2 et L. 133-4-5

³² Source : ACOSS

de nombreux acteurs (préfet, verbalisateurs, autorités gestionnaires) diluant ainsi la responsabilité de sa mise en œuvre.

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

Enfin, les services déplorent les difficultés sur certains dossiers pour mener à terme la décision préfectorale, l'employeur verbalisé développant une stratégie d'évitement de la sanction notamment en se plaçant en liquidation judiciaire ou en procédant à un changement de gérance. Pour les prestations à caractère temporaire, la mise en œuvre de la procédure contradictoire d'une durée de 15 jours est jugée « inadaptée ».

L'éventail des sanctions administratives et pénales en matière de travail illégal a été élargi en 2016, notamment par la mise en place de la suspension temporaire d'une prestation de service internationale par la DIRECCTE. La coordination entre services compétents devient un axe stratégique, le CODAF permettant, à ce titre, des échanges d'information pour le choix des suites à apporter aux manquements constatés.

COMMISSION NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

Fiche 13 – Le bilan de la lutte contre le travail illégal par les services de police et gendarmerie

Source : Ministère de l'intérieur

L'expression « travail illégal » regroupe un ensemble de fraudes à l'ordre public social et économique, qui ont en commun de violer les règles liées à l'exercice d'une activité professionnelle, à l'embauche et à l'emploi de salariés. Le travail illégal regroupe plusieurs infractions distinctes (article L 8211-1 du Code du travail) :

- le travail dissimulé,
- le marchandage,
- le prêt illicite de main d'œuvre,
- le cumul irrégulier d'emploi,
- la fraude aux revenus de remplacement,
- l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler (terminologie modifiée suite à l'article 18 de la loi n°2016-274 du 7 mars 2016).

1. Bilan statistique de la lutte contre le travail illégal

Le bilan statistique tri-annuel suivant est dressé par le SSMSI.

Travail illégal en France Métropolitaine	2015		2016		2017	
	PN	GN	PN	GN	PN	GN
Faits constatés	8092	5482	7789	5246	7531	4454
Faits élucidés	7289	6043	6969	5587	6734	4841
Taux	90,08%	110,23%	89,47%	106,50%	89,42%	108,69%
Mis en cause	6021	5207	5743	4961	5602	4270

Travail illégal en outre mer	2015		2016		2017	
	PN	GN	PN	GN	PN	GN
Faits constatés	1014	572	986	572	960	479
Faits élucidés	846	590	867	592	822	513
Taux	83,43%	103,15%	87,93%	103,50%	85,63%	107,10%
Mis en cause	616	563	596	545	579	518

S'agissant du bilan d'activité des groupes d'intervention régionaux (GIR), services interministériels à vocation judiciaire, les enquêtes diligentées en matière de travail illégal le sont majoritairement en co-saisine avec les services de sécurité publique (DCSP et DSPAP) et les groupements de gendarmerie

départementaux. En effet, à eux seuls, ces services regroupent près de 72 % des affaires réalisées en ce domaine avec les GIR.

Le travail illégal représente environ 20 % du total des opérations conduites par les GIR et 23 % du total des avoirs criminels saisis.

2. Le cas spécifique de l'emploi des étrangers sans titre

L'infraction d'emploi d'étrangers sans titre est la deuxième infraction relevée dans le champ du travail illégal. En 2016, elle représentait 11 % des infractions de travail illégal³³. Cette infraction est concentrée principalement dans le secteur du BTP (30%) puis des hôtels-café-restaurants (25%) et le Commerce (16%).

Le tableau ci-dessous de l'index 94 illustre l'évolution de l'emploi d'étrangers sans titre depuis 2007. Le nombre de personnes mises en cause (PMC) pour emploi d'étrangers sans titre a subi une forte progression de 2007³⁴ à 2012 (environ de 3000 PMC) puis amorce une baisse régulière et continue au cours des quatre dernières années pour atteindre 2088 PMC en 2016. La part des étrangers mis en cause reste constante jusqu'en 2011 (autour de 49%), montrant qu'une personne mise en cause sur deux est étrangère, puis elle subit une baisse régulière pour atteindre 44,59% en 2015.

Index 94 - Emploi d'étrangers sans titre de travail	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	N-1 en %
nombre total de PMC	1688	3031	3204	2978	3040	3092	2749	2417	2235	2088	- 6,58
dont métropole	1564	2675	2843	2608	2687	2689	2401	2063	1977	1841	-6,88
dont outre-mer	124	356	361	370	353	403	348	354	258	247	-4,26
% d'étranger /total PMC	49,3 5	50,1 8	50,8 7	49,1 4	49,5 7	46,6 7	47,9 4	45,0 6	44,7 9	44,59	-0,45

Source : état 4001

Les contributions spéciale (CS) et forfaitaire (CF) fondées sur un procès-verbal dressé par les agents habilités à constater l'infraction d'emploi d'étranger sans titre (article L. 8271-17 du code du travail) se distinguent par la situation administrative du ressortissant étranger. La CS s'applique à l'employeur qui emploie des ressortissants étrangers démunis d'autorisation de travail leur permettant d'exercer une activité salariée sur le territoire, qu'ils soient en situation régulière de séjour ou non. La CF s'applique à l'employeur qui emploie des ressortissants étrangers en situation de séjour irrégulier et donc démunis de tout titre de travail. Elles sont appliquées autant de fois qu'il y a d'étrangers sans titre de travail. En 2016, les contributions spéciale et forfaitaire pour emploi d'étrangers sans titre ont représenté une activité de 2 379 verbalisations relevées par les corps de contrôle ayant compétence pour verbaliser

³³ Analyse de la verbalisation du travail illégal en 2016.

³⁴ Impact de la création du ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire

cette infraction³⁵ et l'OFII, chargé de leur mise en œuvre, a été destinataire de 1 232 procès-verbaux relevant 2 007 infractions au titre des contributions spéciales et de 1 147 procès-verbaux relevant 1 825 infractions au titre des contributions forfaitaires. En 2016, l'OFII a prononcé 1 406 décisions, émises à l'encontre d'employeurs au titre de la CS et 1 269 décisions, émises à l'encontre d'employeurs au titre de la contribution forfaitaire³⁶.

S'agissant des montants mis en recouvrement en 2016, ils s'élèvent à environ 24 millions d'euros soit respectivement 21 043 690 euros pour la CS et 2 942 795 euros pour la contribution forfaitaire, soit un taux de recouvrement de 33%.

3. Un Office central spécialisé qui anime l'action des services et coordonne la lutte contre le travail illégal

Au plan national et international, l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI) dirige et coordonne des enquêtes révélant un recours massif à la dissimulation d'activité ou au trafic de main d'œuvre étrangère. Il travaille essentiellement en co-saisine avec les unités de police (sécurité publique et police aux frontières) et de gendarmerie. Mais il agit aussi en étroite coopération étroite avec l'ensemble des corps de contrôle.

La ressource humaine sur laquelle il peut s'appuyer est diverse et illustre l'ancrage interministériel de cet office. L'OCLTI est ainsi composé d'OPJ gendarmerie et police, et d'agents de l'Inspection du travail et de l'URSSAF (Île-de-France essentiellement), tous formés à un contentieux complexe. En outre, il est en relation constante avec la Division nationale des enquêtes fiscales.

En 2017, les préjudices aux finances publiques (fiscal et social) révélés ou portés à la connaissance de cette formation par cette seule formation dépassent les 90 millions d'euros et l'équivalent de 58 955 568 euros saisis en avoirs criminels. L'OCLTI a ainsi contribué à la saisie en valeur de plus de 7 millions d'euros d'avoirs criminels, démontrant en ce sens que ce contentieux est un levier d'action efficace pour accroître la capacité de saisir des avoirs criminels.

L'OCLTI avec ses partenaires institutionnels, contribue aussi au renforcement des prérogatives des acteurs de cette lutte, en vue de simplifier, sécuriser, renforcer et mieux articuler les actions des différents corps de contrôle. C'est ainsi qu'au cours de ces trois dernières années, il a contribué, sous l'égide de la DNLF, à la création par la loi du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, d'un délit de travail dissimulé en bande organisée qui accorde dorénavant aux OPJ des prérogatives à la mesure des montages frauduleux les plus complexes. Une proposition de l'OCLTI a abouti via la loi de financement de la sécurité sociale à la création d'une aggravation à 5 ans des peines de certains délits de travail illégal, étendant ainsi à ce domaine des prérogatives réservées aux infractions graves. L'amendement gouvernemental a été porté et préparé par la Direction de la sécurité sociale en concertation avec la Direction générale du travail, la Délégation nationale à la lutte contre la fraude et la Direction des affaires criminelles et des grâces. L'OCTI avait aussi proposé l'alignement sur le droit commun (art.131-21 du CP) du régime des confiscations en matière de travail illégal.

³⁵ Police, Gendarmerie, Inspection du travail et douanes tels que mentionnés à l'article L. 8271-17 du code du travail.

³⁶ Ces chiffres intègrent des PV dressés antérieurement mais traités en 2016.

L'office représente le Ministère de l'intérieur au sein du groupe de travail interministériel chargé du suivi des contrats de partenariat avec les branches professionnelles et les partenaires sociaux afin de mobiliser l'ensemble des secteurs aux côtés de l'Etat dans la lutte contre les fraudes et notamment en matière de détachement.

Il représente enfin le Ministère de l'intérieur au sein du comité interministériel de coordination chargé de renforcer la coordination entre les services de contrôle (DGT-DSS, DNLF, de l'ACOSS, de la CCMSA et de l'OCLTI).