

**Convention nationale de partenariat
relative à la lutte contre le travail illégal
en agriculture**

L' État représenté par :

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;

Les organisations professionnelles ci-après désignées :

La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles,

La Fédération nationale Entrepreneurs des Territoires,

La Fédération nationale du bois,

L'Union nationale des entreprises du paysage,

La Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricole ;

Les organisations syndicales de salariés ci-après désignées :

La Fédération générale agroalimentaire CFDT,

La Fédération CFTC de l'agriculture,

La Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO,

Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Et la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole ;

convaincus de l'impérieuse nécessité de lutter contre le travail illégal en agriculture, en conformité avec les orientations fixées par le Plan national de lutte contre le travail illégal pour la période 2016-2018, s'entendent pour mobiliser les acteurs du secteur agricole en vue de la réalisation de cet objectif et engagé à cet effet, en partenariat, les actions exposées dans la présente convention.

Préambule

Les enjeux :

En 2015, 196 000 employeurs relevant du régime agricole ont conclu 2,2 millions de contrats de travail dont 1 400 000 dans le domaine de l'exploitation agricole, 100 000 dans les entreprises de travaux agricoles et ruraux, 40 000 dans les entreprises de travaux forestiers, 190 000 dans la coopération, 4500 pour les artisans ruraux, 275 000 dans les organismes de services et 38 000 dans les activités diverses. Les principaux secteurs d'emplois sont la viticulture (580 000 contrats), les cultures spécialisées (400 000 contrats), les cultures et élevages non spécialisés (270 000 contrats) et les paysagistes (110 000 contrats).¹

L'emploi saisonnier représente 900 000 contrats dont 430 000 en viticulture, 300 000 en cultures spécialisées et 130 000 en cultures et élevages non spécialisés. Le caractère saisonnier de ces contrats contribue au risque de développement des diverses formes du travail illégal.

Si les mesures d'exonération des cotisations de sécurité sociale, subordonnées à l'emploi de travailleurs saisonniers agricoles, ont un impact certain sur l'emploi déclaré, force est de constater que le travail illégal demeure important.

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...). Si le détachement dans le cadre de prestations de service internationales n'est pas illégal par nature, les services de contrôle constatent des détournements massifs de ce régime, en particulier 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 Woofing, ainsi qu'à de faux travailleurs indépendants, notamment des micro-entrepreneurs.

1 Source CCMSA

En suscitant d'importantes évasions de recettes fiscales et sociales, en faussant la concurrence, au détriment des entreprises qui respectent la réglementation, le travail illégal affecte aussi bien les capacités d'investissement que l'outil de production.

Parce qu'il porte gravement atteinte aux droits des salariés, le travail illégal s'avère une source de précarité et d'insécurité. Ainsi, les salariés ne relèvent ni d'un statut individuel ou collectif résultant du code du travail ou d'une convention collective, ni de la protection sociale dont bénéficient les autres salariés. Qui plus est, le travail illégal conduit à une détérioration des conditions de travail de l'ensemble des salariés et, plus généralement, à une dégradation du marché de l'emploi.

Les lignes d'action :

Devant l'ampleur de la fraude, face aux montages toujours plus complexes et en constante évolution, un nouveau plan national de lutte contre le travail illégal (PLNTI) est mis en œuvre sur trois ans, de 2016 à 2018, avec une ligne directrice articulée autour de la défense de l'activité économique, de la préservation des droits des salariés et du renforcement de la protection sociale. Trois objectifs ont été retenus : une plus grande efficacité des contrôles, un renforcement de la lutte contre les fraudes complexes - notamment celles contrevenant aux règles en matière de détachement - sans omettre une stratégie concertée de prévention et d'intervention, tant au plan communautaire que national ou régional.

Cependant le plan ne néglige pas les autres formes de travail illégal comme le recours aux faux statuts (faux travailleurs indépendants, abus de stagiaires et bénévoles), les plates-formes numériques qui tout en correspondant à des attentes des citoyens, peuvent conduire au développement de nouvelles formes de travail dissimulé ainsi que la lutte contre les conditions indignes de travail et d'hébergement dont sont victimes particulièrement les salariés étrangers employés dans certaines filières.

Dans le secteur forestier, les caractéristiques de l'activité d'exploitation forestière rendent difficile le repérage des chantiers par les services de contrôle. En conséquence, l'Etat a négocié avec les organisations professionnelles concernées l'abaissement du seuil de déclaration des chantiers forestiers pour faciliter la lutte contre les différentes formes de travail illégal et de fraude au détachement.

Afin de traduire l'engagement des professionnels aux côtés de l'État dans la lutte contre le travail illégal, le plan prévoit également que les conventions de partenariat, conclues aux niveaux des branches et des secteurs professionnels, seront renouvelées en vue d'une plus grande effectivité des engagements respectifs.

Les organisations syndicales de salariés, ainsi que l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs, réaffirment leur volonté d'implication dans la mise en œuvre du plan aux côtés de l'État et de la Mutualité Sociale Agricole.

La lutte contre le travail illégal est inscrite dans la convention d'objectifs et de gestion 2016-2020 signée entre l'État et la Caisse Centrale Mutualité Sociale Agricole. Dans ce cadre, la Mutualité Sociale Agricole s'engage à renforcer l'efficacité de la lutte contre le travail illégal, en suivant notamment la fréquence et le montant des redressements au titre du travail dissimulé.

1 - Les objectifs de la convention

La présente convention définit la nature et les modalités de mise en œuvre des différentes actions sur lesquelles s'engagent les signataires en matière de lutte contre le travail illégal.

Elle souligne l'importance d'une complète information des employeurs et des salariés sur :

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

Elle définit les rôles respectifs des signataires pour inciter les entreprises à respecter la réglementation en matière de lutte contre le travail illégal.

2 - L'appréciation de l'illégalité des situations de travail

Les signataires affirment leur volonté d'une approche partagée pour répondre aux difficultés que représentent non seulement les situations de travail manifestement illégales mais également les situations de travail qui requièrent une vigilance appropriée pour ne pas devenir illégales. Ces situations sont développées dans l'annexe 1.

3 - Les sanctions encourues

Les infractions à la législation relative à la lutte contre le travail illégal sont sanctionnées, tant au plan pénal que civil et administratif. Les signataires de la présente convention s'engagent à porter ces sanctions à la connaissance des professions agricoles. Ces sanctions sont reprises dans l'annexe 2.

4 - Les engagements de chacun des partenaires

Les signataires de la présente convention affirment leur volonté d'être les acteurs de la politique de lutte contre le travail illégal, chacun dans son domaine de compétence.

4.1 - Les organisations professionnelles

Les organisations professionnelles invitent leurs adhérents à respecter les prescriptions légales,

qu'il s'agisse d'embauche directe, d'un emploi partagé au sein d'un groupement d'employeurs, d'un travail temporaire ou d'une prestation de services. Elles les informent en matière de recours à l'entraide agricole ou familiale, de Woofing, de bénévolat ou d'accueil des stagiaires.

Elles sensibilisent les employeurs et les donneurs d'ordre aux obligations légales et conventionnelles à respecter afin d'éviter les poursuites pour travail illégal.

Elles 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.

Elles diffusent auprès des éventuels donneurs d'ordre les dispositions de la circulaire interministérielle du 16 novembre 2012 relative à l'attestation de vigilance. Les donneurs d'ordre sont informés qu'ils peuvent se procurer ladite attestation sur les sites internet soit de la MSA lorsque le prestataire de services français relève du régime de protection sociale agricole, soit de l'URSSAF s'il relève du régime général.

Les organisations professionnelles 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. Lorsque le sous-traitant ou le prestataire n'est pas établi en France et y détache des salariés, le donneur d'ordre doit veiller en particulier au respect par son prestataire de l'obligation de déclaration préalable de détachement et de désignation d'un représentant en France. Il est soumis aux obligations énoncées à l'article D. 8222-7 du code du travail. Celui-ci doit notamment obtenir de son sous-traitant ou prestataire établi à l'étranger une attestation de portée identique à celle prévue pour les entreprises établies en France.

Le sous-traitant ou le prestataire établi à l'étranger remet au donneur d'ordre établi en France l'attestation de régularité de sa situation sociale au regard du règlement européen n° 883/2004 ou l'attestation de maintien au régime de l'État d'origine prévue par l'accord bilatéral de sécurité sociale. Cette attestation est accompagnée, lorsque la législation du pays de domiciliation le prévoit, d'un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire mentionnant que le sous-traitant ou le prestataire est à jour de ses obligations sociales de déclaration et de paiement des cotisations ou un document équivalent.

Si l'entreprise étrangère n'a pas d'établissement en France mais y réalise des prestations donnant lieu à déclaration et paiement de cotisations sociales, l'attestation est délivrée, pour les entreprises relevant du régime agricole, par la caisse de MSA d'Alsace (article R. 741-13 du code rural et de la pêche maritime). Le donneur d'ordre doit s'assurer auprès de cet organisme de l'authenticité et de la validité de l'attestation produite.

4.2 - Les organisations syndicales de salariés

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. Elles informent les salariés qu'en cas de doute, ils peuvent obtenir de la caisse de Mutualité Sociale Agricole et du service d'inspection du travail, les informations relatives à l'accomplissement par leur employeur de la déclaration préalable à l'embauche. Elles les sensibilisent sur la conformité des bulletins de paie aux exigences légales et réglementaires (notamment mention de toutes les heures travaillées).

4.3 - La Mutualité Sociale Agricole

Dans le cadre de la mission de service public qui lui a été confiée et afin de développer l'efficacité des services de contrôle, la Mutualité Sociale Agricole mobilise l'ensemble de son réseau.

Les caisses locales ont ouvert leur site permettant aux donneurs d'ordre de s'assurer que leur prestataire est à jour de ses déclarations sociales et du paiement de ses cotisations. Elles fournissent aux salariés, sous un délai de réponse bref, les informations relatives à leur déclaration préalable à l'embauche.

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" ;
- renforcer la professionnalisation des agents de contrôle MSA.

4.4 - Les services de l'État

Le développement de la coopération entre les services de contrôle est une des principales lignes d'action du plan national de lutte contre le travail illégal. Les préfets de région définissent dans chaque région et pour la durée du plan national les axes stratégiques de l'action des services de contrôle en croisant les secteurs à prioriser et les thématiques de contrôle. Cette note d'orientation régionale constitue l'un des éléments du cadre de référence des plans d'action de chacun des services de contrôle, des actions coordonnées des CODAF, des actions de prévention, de sensibilisation et de communication des services en charge de la lutte contre le travail illégal.

Pour tenir compte des fraudes perpétrées sur des zones géographiques larges voire sur l'ensemble du territoire, les corps de contrôle bénéficient des échanges d'information organisés dans le cadre des conventions régionales ou départementales, soit dans le cadre des comités départementaux anti-fraude (CODAF).

L'échange d'informations est complété par un accroissement du niveau d'expertise des agents de contrôle, dont bénéficient tous les corps, par des actions de formation faisant appel à des formateurs issus de ces corps, dans le cadre du programme de formation interministériel organisé par l'Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnel (INTEFP) et la Direction Nationale de Lutte contre la Fraude (DNLF).

Les services de l'État signataires s'engagent par ailleurs à sensibiliser les parquets sur le haut niveau de priorité que constitue la lutte contre le travail illégal dans l'action des services.

Dans ce contexte, les services d'inspection du travail placés sous l'autorité de la direction générale 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...). A cet effet, la réforme de

l'inspection du travail a permis depuis 2015 de renforcer la coordination et les compétences dédiées aux enquêtes par la création :

- d'un groupe national, de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) qui travaille déjà sur plusieurs enquêtes ou dossiers complexes en agriculture,
- d'unités régionales d'appui et de contrôle du travail illégal (URACTI)

Au cours de la période couverte par la présente convention, la direction générale du travail mettra à disposition :

- son expertise en matière juridique et les remontées des services d'inspection du travail sur les fraudes en milieu agricole
- l'accès de l'ensemble des agents compétents en matière de travail illégal à la base de données SIPSI des déclarations de détachement, via les DIRECCTE dans un premier temps et dans les meilleurs délais, via un accès direct à un portail de consultation partagé

5 - Les actions communes des partenaires

Les signataires affirment leur volonté de lutter contre toutes les formes de travail illégal par des actions coordonnées des services concernés, et de mobiliser à cette fin les acteurs aux niveaux national et local par des actions d'information, de prévention, de vigilance mais également par les sanctions prévues par la loi.

5.1 - Mettre en œuvre des actions d'information et de sensibilisation des élèves et stagiaires

Les services du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt veillent à ce que les élèves de l'enseignement agricole et les stagiaires des centres de formation agricole soient complètement informés sur le statut du stagiaire en entreprise et sur les risques encourus en cas de pratiques de travail illégal afin de réduire le travail dissimulé par dissimulation de salarié.

Dans le cadre de la préparation à l'installation, les porteurs de projet engagés dans un Plan de professionnalisation personnalisé sont sensibilisés à la lutte contre le travail illégal, notamment dans le cadre du stage collectif de 21 heures au cours duquel interviennent les caisses de Mutualité Sociale Agricole.

5.2 - Mettre en œuvre des actions de vigilance

Les informations transmises par les corps de contrôle et les difficultés pour apprécier certaines situations doivent être collationnées, exploitées et analysées. La Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole est chargée de cette exploitation et tient ces données, sous forme de fiches thématiques anonymisées, à la disposition des parties signataires. Une vigilance particulière est portée aux pratiques des entreprises de prestations de services internationales (européennes et de pays tiers).

Les agents de contrôle des caisses de Mutualité Sociale Agricole et des services de l'État en charge de la lutte contre le travail illégal s'engagent à utiliser pleinement, à cet égard, les possibilités de vérification de la situation de détachement au regard des règles de la sécurité sociale que présente la base de données «Système informatisé de recherche des détachements autorisés et réguliers» (SIRDAR), gérée par le Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS).

Avant l'expiration de la présente convention, les déclarations faites par les prestataires étrangers lorsqu'ils détachent des travailleurs en France seront mises à la disposition de l'ensemble des corps de contrôle habilités en matière de lutte contre le travail illégal par le biais du « Système informatisé des prestations de services internationales » (SIPSI).

Les parties incitent leurs organisations locales et services locaux à signaler aux comités départementaux anti-fraudes (CODAF) tout fait susceptible de caractériser une situation de travail illégal.

5.3 - Mener des actions de communication

Les organisations professionnelles et syndicales signataires s'engagent à diffuser auprès de leurs adhérents le contenu de la convention.

Ces organisations s'engagent à communiquer sur la lutte contre le travail illégal par des réunions de sensibilisation, par l'insertion d'articles dans les revues professionnelles et/ou sur leur site internet et le cas échéant par la diffusion de plaquettes, par des campagnes d'affichage sur les stands lors des salons professionnels. Les caisses de Mutualité Sociale Agricole œuvrent en vue d'actions similaires.

5.4 - Appuyer les actions en justice et les sanctions administratives

Les organisations professionnelles et syndicales signataires ainsi que les caisses de Mutualité Sociale Agricole peuvent se constituer partie civile dans les procédures établies par les différents corps de contrôle. A ce titre, la fiche jointe en annexe a pour objet de faciliter l'accès à l'information sur les procédures engagées et les démarches pour permettre aux organisations de décider de se constituer partie civile

Dans ce cadre, les organisations professionnelles et syndicales signataires peuvent, conformément au 4° de l'article L. 8224-3 du code du travail, demander l'affichage des jugements et leur insertion dans la presse, aux frais des personnes condamnées.

Les ministères signataires et la Caisse centrale de la Mutualité Sociale Agricole mettent en œuvre des procédures de refus ou de remboursement des aides publiques perçues par les contrevenants.

Les organisations syndicales de salariés représentatives, comme le prévoient les articles L. 8233-1 et L. 8242-1 du code du travail, peuvent exercer des actions en justice à l'encontre d'opérations de marchandage et/ou de prêt illicite de main d'œuvre. Elles en informent les salariés.

Les services des ministères signataires et la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole organisent l'information des partenaires sociaux sur les suites données aux signalements et aux poursuites judiciaires.

5.5 - Décliner la convention

Les clauses générales de la présente convention peuvent être aménagées au plan local et selon les secteurs professionnels.

Dans le cadre des orientations régionales définies par les préfets, les DIRECCTE réunissent, au niveau régional ou départemental, les représentants locaux des parties signataires de la présente

convention. Ils peuvent définir des objectifs tenant compte des contextes économiques locaux, dans le respect des principes énoncés dans la présente convention.

6 - Le suivi de la convention

Il est créé un comité de suivi de la convention, composé d'un représentant de chaque partie signataire.

La présidence de ce comité est confiée en alternance à un représentant des organisations professionnelles et syndicales.

Le comité se réunit au moins annuellement.

Le secrétariat est tenu par la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole.

La Caisse centrale de la Mutualité Sociale Agricole recueille, pour les domaines qui les concernent, auprès des organisations professionnelles et syndicales, des ministères signataires et des caisses de Mutualité Sociale Agricole, les statistiques, l'état des actions menées au plan local permettant d'établir le bilan annuel de la présente convention, notamment :

- le nombre d'actions menées, dont actions de sensibilisation des adhérents ;
- le nombre de contrôles menés en commun par les services de contrôle ;
- le nombre de procès-verbaux établis par les services de contrôles dans le secteur agricole ;
- le nombre et la nature des sanctions administratives prononcées (amendes, suspension d'activité...);
- le montant des redressements issus des actions de contrôle ;
- le nombre d'annulations des réductions de cotisations légales de sécurité sociale ;
- le nombre de plaquettes d'information réalisées concernant les prestations de services transfrontalières ;
- le nombre et la nature des opérations médiatiques organisées ;
- le nombre de constitutions de partie civile opérées ;
- le nombre et la nature des conventions ou chartes conjointes signées dans l'année avec des tiers.

Un rapport annuel national d'exécution est transmis à la délégation nationale de la lutte contre la fraude (DNLF) et à la direction générale du travail (DGT) qui assurent conjointement le secrétariat de la Commission nationale de lutte contre le travail illégal.

7- La durée de la convention

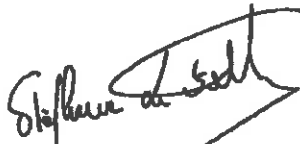
La présente convention est conclue pour la durée du plan national de lutte contre le travail illégal 2016-2018.

A l'expiration de cette période, les partenaires se rencontreront pour envisager la conclusion d'une nouvelle convention tenant compte du nouveau plan national de lutte contre le travail illégal et du bilan des engagements et des réalisations de chacun des partenaires.

Fait à Paris, le

13 AVR. 2017


**Le ministre de l'agriculture, de
l'agroalimentaire et de la forêt
Porte-parole du Gouvernement**


Stéphane Le Foll

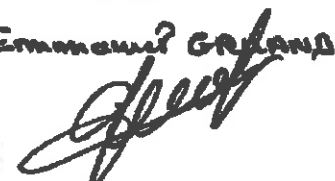
**La ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle et
du dialogue social**


Myriam El Khomri

**Fédération générale
agroalimentaire CFDT**




**Fédération nationale
agroalimentaire et forestière
CGT**

Emmanuel GRILLON


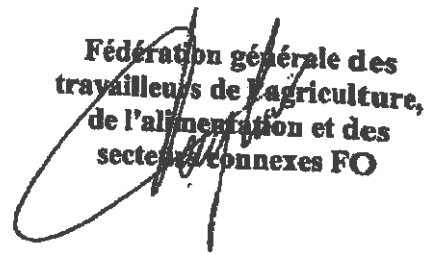
**Syndicat national des cadres
d'entreprises agricoles CFE-
CGC**



**Fédération CFTC de
l'agriculture**


J.P. CHIVREY
Secrétaire Général Adjoint

**Fédération générale des
travailleurs de l'agriculture,
de l'alimentation et des
secteurs connexes FO**



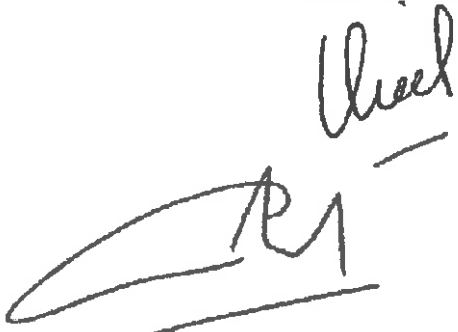
**Fédération nationale des
syndicats d'exploitants
agricoles**



**Fédération nationale des Entrepreneurs
des territoires**



Fédération nationale du bois

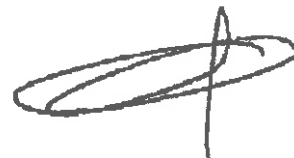


**Union nationale des entreprises
du paysage**



**Confédération nationale de la
mutualité, de la coopération et
du crédit agricole**

**Caisse centrale de la
Mutualité sociale agricole**



ANNEXE 1

L'appréciation de l'illégalité des situations de travail

1 – Les situations illégales de travail

Les situations illégales de travail que les signataires de la présente convention s'engagent particulièrement à combattre, concernent le travail dissimulé par dissimulation d'activité ou par dissimulation d'emploi salarié, l'emploi de travailleurs étrangers sans titre valant autorisation de travail, le marchandage et le prêt de main d'œuvre à but lucratif exercé hors du cadre légal du travail intérimaire.

1.1- Le travail dissimulé par dissimulation d'activité

Le travail dissimulé par dissimulation d'activité est constitué lorsqu'une personne morale ou physique exerce à but lucratif une activité de production, transformation, réparation ou prestation de services ou accomplit des actes de commerce sans avoir requis son immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers lorsqu'elle est obligatoire ou sans avoir procédé aux déclarations fiscales ou aux déclarations sociales obligatoires.

Sont principalement concernées les déclarations d'existence de l'activité économique et les déclarations périodiques. C'est le cas d'une personne qui a officiellement mis son activité en sommeil et qui poursuit ou reprend l'exploitation de son entreprise sans procéder aux déclarations obligatoires. Il en est de même pour un employeur qui établit et remet des bulletins de paie en omettant d'effectuer les déclarations mensuelles ou trimestrielles des cotisations sociales.

L'infraction est également constituée en cas de poursuite d'activité, soit après le refus d'immatriculation, soit après la radiation.

L'activité exercée est présumée à but lucratif en cas de recours à la publicité, en fonction de la fréquence ou de l'importance de l'activité, en cas d'utilisation de matériel ou outillage professionnel ou de facturation absente ou frauduleuse.

1.2 - Le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié

En premier lieu, la dissimulation d'emploi salarié résulte de l'omission volontaire de l'une ou l'autre des deux formalités obligatoires que sont, pour chaque salarié, la déclaration préalable à l'embauche et la remise d'un bulletin de paie.

La remise d'un bulletin de paie mentionnant un nombre d'heures de travail inférieur à celui qu'a réellement effectué le salarié constitue, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif (ex : un accord d'annualisation de la durée du travail), une dissimulation partielle d'emploi salarié.

En second lieu, est également réputé travail dissimulé le fait, pour tout employeur, de se

soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci à effectuer auprès des caisses de mutualité sociale agricole ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

En ce qui concerne les deux formes de travail dissimulé, le donneur d'ordre ou le client qui contracte avec un professionnel pour la réalisation de travaux ou la fourniture de services est tenu, de par la loi, à une obligation de vigilance. Il doit s'assurer que le professionnel effectue son activité et emploie des salariés en conformité avec la loi.

Le manquement à cette obligation entraîne la mise en œuvre de la solidarité financière du donneur d'ordre ou du client en matière de paiement des cotisations sociales, taxes fiscales, salaires et indemnités de rupture dues par le prestataire professionnel.

1.3 - Le marchandage

Le délit de marchandage est défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluider l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif (art. L. 8231-1 du code du travail).

Selon la jurisprudence, c'est le cas notamment lorsque le salarié mis à disposition dans une entreprise dite utilisatrice (employeur ou non de main d'œuvre), ne peut bénéficier des avantages sociaux, conventionnels ou financiers accordés par l'entreprise utilisatrice à son propre personnel: régime d'indemnisation complémentaire en cas de maladie, rémunérations horaires supérieures, primes diverses, etc.

Le délit de marchandage peut se cumuler avec le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié. C'est par exemple le cas de la fourniture de main d'œuvre effectuée avec des personnes recrutées sous des faux statuts et qui peuvent être requalifiées en salariés. Cette situation peut se cumuler également avec le délit d'emploi d'étranger sans titre de travail et/ou le délit d'aide à l'entrée, au séjour et à la circulation des étrangers en France ainsi qu'avec le délit d'abus de vulnérabilité.

1.4 - Le prêt illicite de main-d'œuvre

Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main d'œuvre est interdite (art. L. 8241-1 du code du travail). Toutefois cette disposition ne s'applique pas au travail temporaire.

L'incrimination de travail dissimulé peut résulter d'une situation de prêt illicite de main-d'œuvre à but lucratif. Dans le cadre d'une sous-traitance de travaux, lorsque le sous-traitant ou le prestataire ne dispose pas de l'autonomie juridique ou de l'indépendance économique, le lien de subordination peut être transféré à l'entreprise utilisatrice. Il en résulte que l'utilisateur devient de droit l'employeur des salariés prêtés et, par voie de conséquence, a commis un délit de travail dissimulé par dissimulation de salariés même dans le cas où les salariés ont été déclarés par le prestataire ou le sous-traitant.

1.5 - L'emploi de travailleurs étrangers sans titre valant autorisation de travail

Nul ne peut, directement ou par personne interposée, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger soumis à l'obligation de détention d'une autorisation de travail et non muni de ce titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles autorisées.

Le donneur d'ordre ou le client qui contracte avec un professionnel pour la réalisation de travaux ou la fourniture de services est tenu, de par la loi, à une obligation de vigilance. Pour s'assurer de l'emploi légal de ressortissants de pays tiers, il doit se faire remettre par son cocontractant la liste des étrangers soumis à autorisation de travail. Le donneur d'ordre doit également demander à son sous-traitant ou prestataire l'attestation de vigilance justifiant que celui-ci est à jour de ses obligations sociales et du paiement des cotisations. Il peut s'assurer auprès de la caisse de Mutualité Sociale Agricole d'Alsace de l'authenticité de l'attestation de vigilance produite par un prestataire établi à l'étranger dans le cas où l'entreprise n'a pas d'établissement en France mais y réalise des prestations donnant lieu à déclaration et paiement de cotisations sociales auprès du régime agricole.

Le manquement à cette obligation entraîne le paiement par le seul donneur d'ordre ou le client, pour chaque travailleur en situation irrégulière, de la contribution spéciale à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII).

2 – La prestation de services

2.1 - La prestation européenne et de pays tiers de service

L'article 56 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE) pose le principe de la libre prestation de services à l'intérieur des frontières de l'Union.

Ce principe permet à une entreprise établie dans un État membre de proposer librement ses services, à titre onéreux, dans d'autres États membres, sans avoir à s'y établir. Le prestataire peut se rendre lui-même dans un autre État membre ou bien y détacher des salariés afin d'y réaliser une prestation temporaire, à caractère industriel, commercial, artisanal ou libéral, pour le compte d'un client ou d'un donneur d'ordre.

Le régime du détachement de travailleurs au sens du droit du travail est encadré au niveau communautaire par la directive 196/71/CE du 16 décembre 1996.

Les différentes situations de détachement prévues par le code du travail sont :

- la prestation de services (exécution d'un contrat commercial) : la présence du prestataire étranger se limite à l'exécution d'un travail ou la fourniture d'un service précis, défini avec son client ou son donneur d'ordre. La prestation est par nature temporaire ;
- la mobilité intra-groupe ;
- la mise à disposition de salariés employés par une entreprise de travail temporaire étrangère ;
- l'intervention d'une entreprise pour son compte propre soit en intervenant elle-même, soit en détachant des salariés. Ainsi, une entreprise établie dans un autre État membre et propriétaire de

forêts en France peut y détacher des salariés pour procéder à des coupes de bois.

Toute intervention d'une entreprise étrangère doit être précédée d'une déclaration adressée à l'inspection du travail du lieu où s'effectue la prestation ou du premier lieu de l'activité si elle doit se poursuivre dans d'autres lieux.

L'interdiction du travail illégal s'applique aux prestataires de services étrangers intervenant en France. Les principales infractions en la matière qui peuvent être commises par ces prestataires sont le travail dissimulé, le marchandage ou la fourniture illicite de main-d'œuvre, le prêt illicite de main-d'œuvre et l'emploi d'étranger sans titre de travail. Les salariés détachés bénéficient des dispositions légales ou conventionnelles dans les matières suivantes : durée du travail, congés, jours fériés, repos, rémunérations, règles relatives à la santé sécurité. S'appliquent également les autorisations de travail pour les ressortissants d'États tiers détachés par un employeur établi dans un État tiers.

En matière de protection sociale, le règlement communautaire n° 883/2004 du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pose le double principe pour les personnes travaillant dans plusieurs États membres de l'Union européenne, d'une part de l'unicité de la législation de sécurité sociale qui leur est applicable, d'autre part de l'assujettissement de ces personnes à la législation de sécurité sociale de l'État où elles exercent leur activité, salariée ou non salariée.

Par exception au second principe énoncé ci-dessus, le salarié que son employeur détache pour une durée maximum de 24 mois dans un autre État membre (État d'emploi) pour y effectuer un travail, soit pour cet employeur soit dans le cadre d'une prestation de services pour un client, soit comme travailleur intérimaire, est maintenu dans le régime de sécurité sociale de l'État "d'envoi". Il en est de même pour le non salarié qui effectue une prestation de services d'une durée limitée à 24 mois dans l'État d'emploi, à la condition qu'il exerce une part substantielle de son activité dans l'État d'envoi.

Pour les salariés et non-salariés qui sont pluriactifs et exercent donc simultanément ou en alternance leurs activités dans plusieurs États membres, la détermination de la législation applicable prend en compte l'État de résidence et le caractère substantiel de l'activité dans cet État.

Il s'avère en outre que les travailleurs salariés déclarés comme détachés ne justifient pas toujours, préalablement à leur détachement, de la durée minimum d'assujettissement au régime de sécurité sociale de l'État d'envoi, qui est d'un mois. De la même manière, certains non-salariés qui se détachent dans un autre État membre ne justifient pas de la durée d'activité préalable de deux mois requise dans l'État d'envoi.

Sont également prohibés les détachements réalisés "en cascade", lorsque des entreprises détachent auprès d'autres entreprises des salariés qui avaient préalablement été détachés auprès d'elles.

D'autres formes de fraudes se produisent lorsqu'un travailleur salarié est envoyé en détachement en remplacement d'un travailleur qui était lui-même en détachement, ou bien en contravention de l'obligation de prévoir un délai minimum de deux mois entre les détachements d'un même salarié dans une même entreprise et dans un même État.

On relève enfin que des sociétés ayant leur siège dans d'autres États membres et qui détachent des salariés en France ne peuvent réellement être considérées comme les employeurs de ces salariés.

Certaines en effet ne justifient pas dans ces États d'une activité significative, autre que de simple administration, d'autres ne maintiennent pas avec leurs salariés détachés de lien organique, c'est-à-dire l'ensemble des droits et obligations existant entre l'employeur et son salarié.

Parallèlement à leur impact sur les conditions de travail des salariés détachés, les fraudes au détachement ont une double conséquence : pour le financement de la sécurité sociale d'une part, pour l'emploi national du fait d'une concurrence déloyale d'autre part.

2.2 - Travail temporaire européen et des pays tiers

Conformément à la directive 2008/104/CE du 19 novembre 2008, la prestation de services peut être exercée par une entreprise de travail temporaire. Toute personne physique ou morale étrangère peut conclure des contrats de travail ou nouer des relations de travail avec des travailleurs intérimaires étrangers en vue de les mettre à la disposition d'entreprises utilisatrices françaises pour y travailler de manière temporaire. Ces salariés restent sous le contrôle et la direction de l'entreprise de travail temporaire. Ils bénéficient des conditions de travail et d'emploi légales et/ou conventionnelles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice, notamment la durée du travail, les heures supplémentaires, le travail de nuit, des jours fériés, les congés, la rémunération. L'entreprise utilisatrice doit s'assurer que l'entreprise de travail temporaire dispose d'une garantie financière, que les salariés disposent d'un contrat de mission, que la mission renvoie à un objet ou à des tâches précis.

3 - Les activités non présumées salariées

Certaines pratiques de travail, lorsqu'elles sont exercées légalement, ne sont pas présumées induire une relation de salariat. Il arrive toutefois qu'elles soient détournées de leur objet initial et sont alors assimilées à du travail illégal.

3.1 - L'entraide

En agriculture, l'entraide est un contrat à titre gratuit d'échanges réciproques de services en travail (participation à la récolte, aux labours,...) et en moyens d'exploitation (mise à disposition de matériel) entre agriculteurs actifs. Elle est définie à l'article L. 325-1 du code rural et de la pêche maritime. Elle peut être occasionnelle, temporaire ou intervenir d'une manière régulière. Les services échangés sont ceux que les agriculteurs sont susceptibles de se rendre habituellement. Aussi le critère de l'intérêt agricole de l'acte est déterminant. L'entraide est exclusive de toute contrepartie financière excepté le remboursement de frais professionnels. Les prestations réalisées dans le cadre de l'entraide ne peuvent être assujetties ni à la taxe sur la valeur ajoutée ni à la contribution économique territoriale. Elles ne peuvent donner lieu à prélèvement sur les salaires ni à perception de cotisations sociales.

3.2- L'entraide familiale

Contrairement à l'entraide entre agriculteurs, il n'existe pas actuellement de cadre légal ou réglementaire en matière d'entraide familiale. Toutefois, une jurisprudence constante établit trois critères, cumulatifs, pour qualifier une situation d'entraide familiale. Celle-ci ne doit pas être durable ou régulière, ne doit en aucun cas établir un lien de subordination et ne peut se substituer à un poste de travail nécessaire au fonctionnement normal d'une

entreprise ou d'une activité professionnelle. Ce sujet est particulièrement prégnant. En effet, une requalification en salariat de la relation de travail implique un changement de statut social des personnes concernées, des sanctions pénales ainsi que d'importants redressements s'agissant des cotisations et des contributions sociales.

3.3 - Le Woofing (Worldwide opportunities on organic farms)

Le Woofing désigne l'accueil de personnes au sein d'une exploitation agricole, dans un but de découverte du mode de vie des agriculteurs. Il s'assimile à des périodes d'apprentissage de culture biologique dans des fermes, permettant à la personne d'accompagner l'exploitant dans certaines de ses activités, en dehors de toute relation de travail. Ce mode de découverte de la vie à la ferme, entre initiation et loisir, ne relève en rien des règles applicables au contrat de travail salarié. En revanche, toute fourniture d'une prestation de travail par le woofeur ayant comme contrepartie une rémunération sous une forme quelconque, fût-elle en seuls avantages en nature, gîte et couvert, et dans un rapport de subordination de l'hôte (intervention de l'hôte dans l'exécution du travail, exercice d'un droit de contrôle et de direction sur le woofeur) serait constitutive d'une relation salariale. Dès lors, la relation devrait être requalifiée en contrat de travail, avec les conséquences y afférentes en matière de droit du travail et de la sécurité sociale.

3.4 - Le micro-entrepreneur

Le statut de micro-entrepreneur est destiné aux personnes soumises au régime fiscal des micro-entreprises, exerçant une activité professionnelle non agricole impliquant obligatoirement leur assujettissement au régime social des indépendants. Il ne peut donc pas s'appliquer aux chefs d'exploitations ou d'entreprises agricoles, quand bien même ces derniers, tels les paysagistes et les entrepreneurs du paysage et les entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers s'inscrivent au Greffe du Tribunal de Commerce.

3.5 - L'accueil des stagiaires

L'accueil des stagiaires est encadré par un ensemble de dispositions légales et réglementaires. Les stages agricoles faisant partie d'un plan professionnel personnalisé (PPP) sont énumérés dans l'arrêté ministériel du 22 août 2016 relatif à l'organisation de la préparation à l'installation en agriculture et font l'objet de la note de service DGER/SDPFE/2015-219 du 10 mars 2015. Les stages ne faisant pas partie d'un PPP doivent, lorsqu'ils ne sont pas des stages de la formation professionnelle continue, être conformes aux dispositions des articles L. 612-8 et suivants du code de l'éducation.

Tout stage doit s'inscrire dans un cursus pédagogique et doit donner lieu à la signature d'une convention tripartite (centre de formation, stagiaire, entreprise) ainsi qu'au versement d'une gratification d'un montant minimum fixé par décret lorsque le stage est d'une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non. Conformément à l'article L. 612-8 du code de l'éducation, le recours à des stagiaires est interdit pour l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise. En cas d'accueil successif de stagiaires sur un même poste, un délai de carence entre deux stages égal au tiers de la durée du stage précédent, doit être respecté. Le nombre de stagiaires pouvant être accueillis en même temps est limité à 15 % de l'effectif dans un organisme d'accueil d'au moins 20 salariés et à 3 si l'effectif est inférieur à 20 salariés. La durée d'un stage est limitée à 6 mois par année d'enseignement.

3.6 - Le bénévolat

Le bénévolat désigne l'exercice d'un travail ou la fourniture d'un service envers autrui, de plein gré, en l'absence de subordination juridique et sans aucune contrepartie financière. Le recours à un bénévole n'a pas à être déclaré aux organismes sociaux et ne relève pas du droit du travail.

Le recours à un bénévole est possible en respectant deux séries de conditions. Le bénévolat n'est admis que pour les activités désintéressées, c'est-à-dire, d'une part des activités informelles, ne nécessitant pas d'être déclarées, d'autre part des activités déclarées mais qui n'ont pas un caractère lucratif et dans le cadre desquelles peuvent se côtoyer salariés et bénévoles. La relation liant les bénévoles et la structure dans laquelle ils s'engagent est également désintéressée. Elle doit être gratuite et libre, se traduisant par l'absence de rémunération et l'absence de subordination juridique.

L'emploi de faux bénévoles constitue le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

ANNEXE 2

Les sanctions encourues

1 - Les sanctions pénales

1.1 - En cas d'infraction au travail dissimulé

Le travail dissimulé est puni d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 45 000 €. Pour les personnes morales, l'amende est portée à 225 000 €.

Des peines complémentaires peuvent être prononcées, consistant dans la publication et l'affichage du jugement, la confiscation des outils, machines et véhicules utilisés, l'interdiction d'exercer directement ou indirectement l'activité professionnelle, et l'exclusion des marchés publics.

1.2 - En cas d'emploi de main d'œuvre étrangère sans titre de travail

En cas d'emploi d'un étranger non ressortissant d'un État partie à l'Espace économique européen, dépourvu de titre de travail, l'employeur encourt une peine de 5 ans d'emprisonnement et/ou 15 000 € d'amende (prononcée autant de fois que d'étrangers employés irrégulièrement). L'amende est portée à 75 000 € pour la personne morale.

Des pénalités sont constituées par des sanctions financières de nature administrative contribution spéciale OFII et contribution forfaitaire représentative des frais de réacheminement, responsabilité solidaire, refus d'aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle et par des mesures administratives de retrait du titre de séjour.

Par ailleurs, le fait de commettre ces faits en bande organisée porte la peine d'emprisonnement à dix ans et l'amende à 100 000 euros.

1.3 - En cas de prêt illicite de main d'œuvre et/ou de marchandage

En cas de prêt illicite de main d'œuvre et/ou de marchandage, l'entreprise prêteuse de main d'œuvre et l'entreprise utilisatrice peuvent être poursuivies. La loi prévoit jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et/ou une amende de 30 000 € pour la personne physique et de 150 000 € pour la personne morale. Le fait de commettre ces faits en bande organisée porte la peine d'emprisonnement à dix ans et l'amende à 100 000 euros.

2 - Les sanctions administratives

2.1 - Les sanctions prononcées par les autorités gestionnaires d'aides publiques

Les autorités susceptibles d'octroyer des aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle peuvent refuser ces aides ou en demander le remboursement. Les aides visées

sont celles attachées au contrat d'apprentissage, au contrat unique d'insertion, au contrat de professionnalisation, ainsi que les aides aux développements économiques mis en œuvre par les collectivités territoriales.

2.2 - La fermeture administrative

Le préfet de département peut prononcer la fermeture administrative de l'entreprise ou de l'exploitation pour une durée ne pouvant excéder trois mois. Cette mesure peut être assortie de la saisie à titre conservatoire du matériel professionnel.

2.3 - L'exclusion des contrats administratifs

Le préfet peut prononcer l'exclusion des contrats administratifs pour une durée ne pouvant excéder six mois. Il s'agit des contrats d'exécution des travaux, de livraison de fournitures ou de prestation de services.

2.4 - La suppression des exonérations de cotisations légales de sécurité sociale

Lorsque l'infraction de travail dissimulé est constatée par procès-verbal par un agent assermenté, les organismes de recouvrement procèdent à l'annulation des réductions ou des exonérations des cotisations ou contributions légales de sécurité sociale applicables aux employeurs ou travailleurs indépendants ainsi que celles dont a pu bénéficier le donneur d'ordre en qualité d'employeur de main-d'œuvre (par le mécanisme de la solidarité financière).

Les rémunérations dues à des salariés suite à un constat de travail dissimulé sont réintégrées dans l'assiette des cotisations et des contributions légales de sécurité sociale sans pouvoir donner lieu à réduction, exonération ou minoration d'assiette.

2.5 - Les redressements forfaitaires d'assiette

Pour les constats de travail dissimulés établis à partir du 1^{er} janvier 2016, les rémunérations des salariés dissimulés sont, à défaut de preuve contraire en termes de durée effective d'emploi et de rémunération versée, évaluées forfaitairement à 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

2.6 - Les majorations de cotisations et contributions sociales

Le contrevenant s'expose à des majorations de 25 % ou 40 % du montant du redressement des cotisations et contributions, patronales ou des non-salariés, mis en recouvrement à l'issue du contrôle.

2.7 - La suppression du maintien à la législation de sécurité sociale de l'État d'origine des travailleurs détachés en France

Lorsque le maintien à la législation de sécurité sociale de l'État d'origine des travailleurs communautaires détachés en France au titre d'une prestation de services transnationale s'avère irrégulier, les caisses de Mutualité Sociale Agricole, via le CLEISS, demandent aux institutions de sécurité sociales compétentes des États membres concernés le retrait des certificats d'assujettissement émis dans l'État d'origine.

2.8 - Sanctions relatives détachement d'un salarié par une entreprise étrangère

Une entreprise, dont le siège social est établi à l'étranger, peut détacher temporairement des salariés en France pour une mission précise. Tout employeur établi hors de France, qui doit effectuer une prestation de service sur le territoire français, doit transmettre, avant le début de son intervention, une déclaration préalable de détachement transnational à l'inspection du travail dont dépend le lieu de sa prestation.

L'employeur implanté à l'étranger doit désigner un représentant en France par écrit, en français, en indiquant : nom, prénom(s), date et lieu de naissance, adresse électronique et postale en France, acceptation par l'intéressé de sa désignation, durée de la désignation, le lieu de conservation des documents.

Vérification des déclarations du sous-traitant

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, ayant recours à des salariés détachés en France, doit vérifier que l'employeur d'origine a rempli ses obligations. Il doit pour cela lui demander copie de la déclaration de détachement, du document désignant le représentant en France.

Les entreprises de travail temporaire sont intégrées dans la chaîne de sous-traitance faisant l'objet de l'obligation de vigilance. Le donneur d'ordre doit s'assurer que l'entreprise de travail temporaire s'est acquittée de l'obligation de déclaration de détachement.

Si son sous-traitant ne lui a pas remis une copie de la déclaration de détachement, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit adresser, dans les 48 heures suivant le début du détachement, une déclaration à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation.

Les employeurs de salariés détachés en France doivent s'acquitter d'une contribution dont le montant fixé par décret ne peut excéder 50 € par salarié, destinée à compenser les coûts de mise en place et de fonctionnement du télé service SIPSI de déclaration de détachement.

Registre unique du personnel

L'entreprise d'accueil doit annexer les déclarations de détachement à son registre unique du personnel. Ce registre doit rester à disposition des inspecteurs du travail. L'entreprise d'accueil doit adresser à l'inspection du travail son bilan social sur lequel doit figurer le nombre de : salariés détachés hors de France, travailleurs détachés accueillis.

Vigilance en matière d'hébergement et de droit du travail

Par ailleurs, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre a une obligation de vigilance concernant les conditions d'hébergement des salariés du prestataire qui seraient incompatibles avec la dignité humaine. L'hébergement est apprécié par un agent de contrôle qui envoie une injonction à l'employeur. Celui-ci dispose de 24 heures pour informer le maître d'ouvrage des mesures prises pour faire cesser la situation.

Dans le cas où l'infraction se poursuit, le donneur d'ordre doit prendre à sa charge l'hébergement des salariés.

Dans le cas où un sous-traitant ne respecte pas la législation sur le travail, l'agent de contrôle envoie une injonction à l'employeur qui doit informer le maître d'ouvrage dans les 15 jours.

Celui-ci dispose de 15 jours pour demander à l'employeur de faire cesser l'infraction.

Responsabilité solidaire en cas de manquements

S'il est informé par l'inspection du travail de manquements concernant les conditions d'hébergement, jugées incompatibles avec la dignité humaine, ou concernant le salaire minimum légal (Smic) ou conventionnel dû au salarié, l'employeur doit faire cesser sans délai cette situation, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre en sont informés.

À défaut de régularisation, la suspension de la prestation par l'employeur peut être ordonnée, pendant un mois maximum.

S'il est informé par écrit par un agent de contrôle (inspecteur du travail, officier ou agent de police judiciaire, agent des impôts ou des douanes, etc.) du non-paiement du salaire minimum légal (Smic) ou conventionnel dû au salarié, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit enjoindre par écrit son cocontractant ou son sous-traitant direct ou indirect de faire cesser sans délai cette situation.

En cas de manquement à ces obligations, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues, sauf s'il dénonce le contrat de prestation de services.

En cas de manquement à leurs obligations (absence de déclaration de détachement ou d'accident du travail du salarié détaché), l'employeur établi à l'étranger et le donneur d'ordre, ou maître d'ouvrage, sont passibles d'une amende administrative de 2 000 € par salarié détaché (ou 4 000 € en cas de récidive) pour un montant total plafonné à 500 000 €.

L'absence de transmission d'une déclaration de détachement par l'employeur ou le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre peut également donner lieu à une suspension de la prestation de service pendant une durée maximale d'un mois ordonnée par le DIRECCTE.

3 - Sanctions encourues par les salariés

Les salariés subissent les conséquences du travail illégal, telle l'absence d'ouverture des droits sociaux. Ils peuvent également encourir des poursuites pour fraudes à l'allocation chômage et/ou vis-à-vis des régimes de protection sociale.

ANNEXE 3

**Fiche thématique type à destination des services de contrôle
concernant les infractions de travail illégal
à signaler au plan national**

I°/ Justification du signalement

- Montage complexe
- Mécanique de fraude émergente
- Infraction résultant d'une situation de détachement dans le cadre d'une prestation de services internationale (PSI)

II°/ Présentation du cas d'espèce :

Statut juridique et social du contrevenant :

.....

Secteur d'activité du contrevenant :

.....

Description synthétique du cas d'espèce :

.....
.....
.....

Difficultés éventuellement rencontrées et leur résolution :

Dans la caractérisation du délit (obstacles matériels et/ou juridiques) :

.....
.....

Dans la conduite des investigations/ du contrôle :

.....
.....

Dans le déclenchement des sanctions :

.....
.....

Nature de l'infraction :

- Travail dissimulé : *détail de l'infraction*
- Autres situations de travail illégal : *détail de l'infraction*

III°/ Agent(s) verbalisateur(s) :

- OPJ
- DIRECCTE
- MSA
- Autre (précisez)
- Action décidée en CODAF : O/N

IV°/ Sanctions et suivi post contrôle :

- Suites judiciaires (transmission au Parquet ; classement sans suite ; déclenchement des poursuites) : *à préciser*
- Sanctions administratives :
 - par les organismes de sécurité sociale et autorités gestionnaires d'aides publiques (annulations d'exonérations, refus/remboursement d'aides publiques, etc.) : *détail et montants*
 - par les DIRECCTE
 - par l'autorité préfectorale
- Engagement de la responsabilité du donneur d'ordre (solidarité financière et/ou annulation d'exonérations) : O (*détail et montants*) /N
- Action de communication sur le présent cas d'espèce (auprès des filières et/ou du grand public) : *description*

ANNEXE 4

La constitution de partie civile par les organisations syndicales ou professionnelles sur les procès-verbaux de travail illégal

- **En quoi consiste la constitution de partie civile ?**

Il s'agit pour l'organisation syndicale ou professionnelle de notifier au tribunal son souhait d'intervenir en tant que partie civile, c'est à dire comme l'une des victimes des infractions de travail illégal relevées par un corps de contrôle habilité.

- **Que permet la constitution de partie civile ?**

Elle offre la possibilité à l'organisation syndicale ou professionnelle :

- d'être citée à l'audience
- d'avoir accès au dossier (mais uniquement par l'intermédiaire de son avocat, qui reste facultatif)
- d'obtenir des dommages et intérêts (le plus souvent symboliques)

- **Quel est son intérêt ?**

Elle offre aux magistrats du parquet et du siège une vision plus complète des intérêts lésés par le travail illégal. Elles traduisent concrètement dans le cadre du procès pénal, le fait que ces infractions ne constituent pas seulement un préjudice pour les finances publiques ou un simple enjeu de respect de la réglementation mais mettent en péril les intérêts des salariés et de la profession.

Plus précisément, la constitution de partie civile :

- renforce considérablement aux yeux des parquets l'intérêt d'engager des poursuites
- permet aux magistrats du siège de mieux comprendre l'impact du travail illégal sur l'emploi, les conditions d'emploi, de travail, de concurrence et ainsi de déterminer une sanction à la mesure de l'ensemble des préjudices subis par la société

- **Dans quels cas peut-elle être exercée ?**

La constitution de partie civile est offerte à tout syndicat ou organisation professionnelle dès lors que son statut l'y autorise. Elle est reconnue d'une manière générale de longue date par la loi (L. 2132-3 du Code du travail) et la jurisprudence (ex : Cass. Crim, 15/11/1983). Les syndicats patronaux et salariés représentant l'intérêt collectif des salariés et de la profession, à ce titre ils sont réputés avoir subi un préjudice du fait des infractions de travail illégal.

La loi du 10 juillet 2014 a d'ailleurs confirmé expressément cette possibilité de constitution de partie civile, pour l'ensemble des infractions de travail illégal (article 2-21-1 CPP).

- **Comment peut-elle être exercée ?**

Elle est effectuée par simple déclaration au greffe ou sous forme de lettre recommandée ou télécopie adressée au greffe du tribunal correctionnel ou le cas échéant par lettre adressée au juge d'instruction. Dans la mesure où elle vient à l'appui d'un procès-verbal d'un corps de contrôle, elle est plus simple et moins contraignante qu'un dépôt de plainte avec constitution de partie civile, et ne requiert pas à la différence de celle-ci le versement d'une consignation.

Il est souhaitable qu'elle soit effectuée le plus en amont possible mais à défaut, elle peut intervenir par LRAR ou télécopie, 24h avant l'audience (Article 420-1 CPP).

- **Comment les organisations syndicales ou professionnelles peuvent-elles recevoir l'information sur les procès-verbaux dressés afin de pouvoir se constituer partie civile ?**

S'agissant des procès-verbaux de l'inspection du travail, la DIRECCTE informera systématiquement l'organisation syndicale ou professionnelle lorsqu'un signalement de celle-ci est à l'origine de l'enquête et du procès-verbal. Elle peut également informer l'ensemble des organisations syndicales ou professionnelles intéressées, qui en feraient la demande (Instruction DGT n°11 du 12 septembre 2012). Les conventions régionales de partenariat pourraient utilement préciser les modalités de communication des organisations syndicales et professionnelles qui souhaiteraient recevoir cette information de manière régulière, en matière de travail illégal. S'agissant d'un document de nature judiciaire, la communication du procès-verbal par l'administration elle-même n'est pas possible. Les informations transmises sont uniquement celles de nature à permettre une constitution de partie civile (personne mise en cause, nature des faits et de l'infraction et n° d'enregistrement de la procédure au greffe du TGI) sans dévoiler le détail du contenu des procédures pénales.