

Hervé Guichaoua: « Limiter le travail détaché à douze mois est inutile »

15 février 2018 Par [Mathilde Goanec](#)

À l'occasion de la présentation d'un nouveau plan contre le travail illégal, le juriste Hervé Guichaoua, ancien directeur du travail au ministère éponyme, explique que les mesures annoncées auront pour effet de ménager les cadors de la sous-traitance.

Lundi 12 février, à l'occasion de la commission nationale de la lutte contre le travail illégal, la ministre du travail Muriel Pénicaud a présenté le [bilan intermédiaire du plan national de lutte contre le travail illégal](#) et annoncé seize mesures pour mieux lutter contre la fraude au détachement et le travail non déclaré. « *Il faut que les fraudeurs comprennent très clairement que le droit à l'erreur, ce n'est pas pour la fraude* », a martelé la ministre.

L'occasion de se féliciter de la révision de la directive sur le détachement, [souvent présentée comme la première victoire politique](#) d'Emmanuel Macron sur le plan européen, l'automne dernier. Le ministère a également vanté l'efficacité de règles françaises, récemment complétées par la loi El Khomri, pour contrôler les dérives du travail détaché.

Quelques jours plus tôt, la Cour des comptes, dans son rapport annuel, avait pourtant miné l'annonce, en jugeant l'arsenal juridique français de « *portée limitée* » pour s'attaquer au détachement illégal, et les « *efforts insuffisants* » pour lutter contre la fraude au paiement des cotisations sociales. L'enjeu est de taille : le nombre de travailleurs détachés a augmenté de 46 % en 2016, principalement dans l'industrie, le BTP et l'agriculture.

Hervé Guichaoua, juriste en droit social et ancien directeur du travail du ministère du travail, ne partage pas plus l'enthousiasme gouvernemental. La révision de la directive européenne ne serait, selon ce spécialiste reconnu, qu'un rattrapage *a minima* de dispositifs de contrôle et de sanctions existant en France depuis des décennies, mais détricotés dans l'indifférence générale. Enfin, le tohu-bohu médiatique sur le travailleur détaché masquerait le marais du travail illégal en France, ainsi que la responsabilité des donneurs d'ordre français.



© reuters

Selon vous, le détachement génère *de facto* de la fraude sur le territoire français et ce depuis l'entrée de l'Espagne et du Portugal dans l'Union européenne. Pourquoi ?

Hervé Guichaoua : Depuis le mois de juillet 1994, soit plus de deux ans et demi avant la première directive communautaire sur le détachement, la France impose aux entreprises étrangères qui détachent des salariés sur son territoire de respecter le noyau dur du code du travail, dont le niveau des salaires ou, à défaut, le Smic. Mais depuis l'entrée de l'Espagne et du Portugal dans l'UE, les donneurs d'ordre français et les entreprises étrangères ont vite compris les effets d'aubaine qu'ils pouvaient tirer de cette sous-traitance internationale, éphémère et volatile, dont ils savent le contrôle effectif difficile par les autorités françaises.

Les donneurs d'ordre recourent à ces entreprises à des niveaux de prix très bas et avec des délais très courts dont ils savent qu'ils rendent impossible le respect de ce noyau dur. Les entreprises étrangères obtiennent des marchés et donc du chiffre d'affaires qui, même à prix cassé, sont meilleurs que dans leur État d'origine. Les salariés détachés sont également mieux payés que s'ils travaillaient dans leur pays, tout en ne bénéficiant pas des lois françaises. Ce niveau de prix bas, voire très bas, qui permet d'importer du dumping social, est aggravé par le fait que très souvent, les cotisations sociales ne sont pas payées en France, légalement ou non, ni celles qui sont dues aux caisses de congés payés (dans le BTP et le spectacle notamment).

Les donneurs d'ordre français font appel à ces entreprises en toute connaissance de cause de leurs pratiques illégales ?

La fraude transnationale obéit à la même logique économique que celle qui explique le recours à des ateliers de confection travaillant sans respecter les lois sociales. Le donneur d'ordre choisit son sous-traitant et décide des prix. Excepté pour quelques qualifications pointues et rares (par exemple dans l'aéronautique), aucune justification technique n'oblige un donneur d'ordre à contracter avec un sous-traitant situé à des centaines ou à des milliers de

kilomètres, qui va détacher des salariés qui ne s'expriment pas en français, ce qui pose des problèmes en termes de sécurité. La justification est économique : à qualité de prestation équivalente, l'entreprise étrangère sous-traitante coûte moins cher que l'entreprise française sous-traitante. Non seulement, le donneur d'ordre le sait, mais il le recherche et il le décide. Ainsi, pourquoi contracter avec une entreprise de travail temporaire basée hors de France, dont on ne sait rien, alors qu'il existe des milliers d'agences de travail temporaire en France ?

En parlant de travail détaché, on focalise sur le travailleur détaché et non pas sur l'employeur. En clair et caricaturalement, davantage sur le plombier polonais que sur l'entreprise polonaise qui l'embauche, ou sur la grande entreprise française qui sous-traite sa partie plomberie à une entreprise étrangère. Parce que l'on a peur de déplaire aux (grandes) entreprises hexagonales ?

Utiliser l'expression "travail détaché" ou "travailleur détaché" pour parler de ce qui est en réalité une sous-traitance internationale à bas coût, à l'initiative de donneurs d'ordre français, est trompeur de la réalité du monde du travail. Cela fait de ces travailleurs subordonnés des boucs émissaires et des responsables du dumping social, alors qu'ils obéissent aux directives de leur entreprise qui leur demande de partir travailler en France. Ils ne sont pas à l'origine de leur présence et de leur emploi en France, qui leur sont imposés. Non seulement ils ne sont pas responsables, mais ils sont victimes du non-respect de la législation française à leur égard. L'utilisation de ce vocable inapproprié crée un malentendu qui évite de se poser des questions sur les motifs qui conduisent les donneurs français à sous-traiter à des entreprises étrangères, plutôt que de faire appel à des entreprises françaises ou à embaucher directement les salariés dont ils ont besoin. Le détachement n'est que la conséquence visible d'une décision économique prise par un donneur d'ordre français.

Lire aussi

- [Le texte sur les travailleurs détachés arrive à Strasbourg, toujours aussi contesté](#) Par [Ludovic Lamant](#)
- [Réformer ou renoncer au travail détaché ? Le débat](#) Par [Ludovic Lamant](#)
- [Les travailleurs européens low cost des chantiers français](#) Par [Rachida El Azzouzi](#)
- [Travailleurs détachés: Paris lâche du lest, mais croit avoir sauvé l'essentiel](#) Par [Ludovic Lamant](#)

Pourquoi estimez-vous que la limitation de la durée du détachement, présentée politiquement comme une victoire française lors de la révision de la directive européenne l'automne dernier, est inutile au regard de la lutte contre le dumping social et contre la fraude ?

Les fraudes à l'intervention des entreprises étrangères et au détachement des salariés sont connues et identifiées depuis plusieurs années. Aucune de ces fraudes n'est fondée sur une durée excessive du détachement, parce que ces fraudes sont d'une autre nature (fraude à l'établissement, fausse sous-traitance, mise à disposition illicite, dévoiement de la mobilité intragroupe). Par ailleurs, la durée importante d'un détachement n'est pas en soi illicite dès lors que la prestation temporaire réalisée sur le territoire français par l'entreprise étrangère nécessite plusieurs mois ou plusieurs années (par exemple, lors de la construction du viaduc de Millau). Il n'existe d'ailleurs aucune décision de justice ayant sanctionné une durée excessive du détachement. Limiter la durée du détachement à douze mois est une mesure

d'affichage, sans aucun effet utile pour lutter contre les vraies fraudes qui sont d'une autre nature.

Comment les entreprises fraudent-elles encore sur le détachement et pourquoi l'accord communautaire du 23 octobre 2017 n'est-il pas une protection contre ces fraudes ?

Les vraies fraudes à l'intervention des entreprises étrangères – c'est-à-dire celles qui ont commencé dès 1986 –, qui résultent d'une délinquance d'intelligence avec des enjeux financiers considérables, avec l'implication des donneurs d'ordre français, sont la fraude à l'établissement, la fausse sous-traitance, le faux travail indépendant, le dévoiement de la mobilité intragroupe, le non-respect des présomptions de salariat et les mises à disposition illicites. Ces fraudes représentant 98 % des arrêts de la Cour de cassation. Ces fraudes sont appréhendées, traitées et sanctionnées par le juge français à travers la technique de la requalification, mécanisme propre à l'ordre juridique français.

L'accord du 23 octobre 2017, outre qu'il n'apporte rien à la France, ne concerne pas techniquement ces fraudes franco-françaises. Non seulement l'accord du 23 octobre 2017 n'a aucun effet utile à l'égard de ces fraudes, mais il en est de même des trois dernières lois (loi Savary en 2014, loi Macron en 2015, loi El Khomri en 2016) qui contiennent des dispositions relatives à l'intervention des entreprises étrangères. Le juge français n'a pas besoin de recourir à ces lois pour sanctionner par le truchement de la requalification. Le seul obstacle rencontré par le juge français pour tirer désormais toutes les conséquences de la requalification est la force contraignante reconnue par la Cour de justice de l'Union européenne au certificat de détachement délivré par l'institution de sécurité sociale de l'État d'origine de l'entreprise étrangère.

Pourquoi considérez-vous, plus globalement, que cette directive n'est pas un succès, mais un simple rétablissement de règles inscrites un temps dans le droit français ?

La circulaire du 2 mai 1991 de Jean-Pierre Soisson, le ministre du travail de l'époque, adressée aux services déconcentrés de son ministère, rappelle dès cette époque l'obligation de respecter le principe d'égalité de traitement des salariés détachés espagnols et portugais, y compris en termes de rémunération, avec les salariés français. Cette circulaire a été diffusée à la suite de [l'arrêt Rush Portuguesa](#) de la Cour de justice de l'Union européenne. Cette position politique de la France a été introduite dans la législation française par un décret du 11 juillet 1994. Cette position de la France n'a suscité aucune réaction de la Commission européenne, qui considérait qu'elle ne constituait donc pas une entrave à la libre prestation de services. Le principe d'égalité de traitement a été supprimé subitement et discrètement par la France lors du vote de la loi du 2 août 2005 qui, de surcroît, avait un tout autre objet. Aucune explication n'a été donnée à cette régression.

La France pouvait donc rétablir à tout moment dans son ordre juridique le principe d'égalité de traitement, sans demander l'autorisation des autres États membres. La France se félicite d'avoir pu obtenir le rétablissement d'un droit qu'elle avait institué, puis supprimé, sans demande de la Commission européenne. Il en va de même pour les autres points de l'accord qui sont dans le droit positif français depuis le décret du 11 juillet 1994. Tout ceci suscite la plus grande des perplexités.

Pour vous, cette nouvelle directive ne fait donc que confirmer l'existant et passe à côté de l'objectif principal, c'est-à-dire la mise en cause des donneurs d'ordre français qui recourent à ces entreprises étrangères pourvoyeuses de salariés détachés à bas coût. Comment faire pour rappeler à l'ordre les "gros poissons", les donneurs d'ordre ?

Il faut rendre financièrement moins attractif pour les donneurs d'ordre français, dans un souci de concurrence non faussée, le recours à la sous-traitance, licite ou illicite, aux entreprises étrangères, essentiellement par cinq mesures : restaurer dans le droit français le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération ; considérer que le non-respect de ce principe constitue un délit, et non pas une simple contravention non dissuasive ; mettre en cause au plan pénal et au plan civil les donneurs d'ordre qui recourent en toute connaissance de cause à des entreprises étrangères ne respectant pas ce principe ; obliger toutes les entreprises étrangères à verser les cotisations aux caisses de congés payés du BTP et des spectacles. Cette obligation, qui date de 1994, n'est ni contrôlée ni respectée. Le non-versement de ces cotisations, jamais évoqué, est une source directe et considérable de dumping social ; dans le BTP, le montant de ces cotisations représente 21 % de la masse salariale, ce qui n'est pas anodin.

Ces quatre mesures relèvent exclusivement des prérogatives de la France, qui peut les mettre en place de façon unilatérale. La cinquième consiste à modifier les règlements communautaires de sécurité sociale pour permettre au juge français d'écarter un certificat de détachement utilisé frauduleusement sur le territoire français, ce qui oblige les entreprises étrangères à payer les cotisations sociales en France. Cette modification va être difficile à obtenir, car les États de l'Union européenne exportateurs de dumping social ne veulent pas perdre des cotisations sociales par une remise en cause des certificats de détachement qu'ils ont délivrés.

Sur le détachement, le patronat français (par exemple le BTP ou l'agroalimentaire) et les gouvernements successifs ont toujours semblé marcher côte à côte, unis contre le « *dumping social* » venu de l'étranger. C'est une réalité ? Pourquoi une telle alliance ? Les objectifs sont-ils contradictoires ?

En affichage, ni l'État ni les représentants des organisations professionnelles ne peuvent se déclarer favorables au *dumping social*, au travail illégal et à la concurrence déloyale. Ces sujets ont toujours fait l'unanimité, quelle que soit la couleur politique du gouvernement. Lorsqu'il s'agit de passer aux travaux pratiques, c'est-à-dire de conclure des commandes et de choisir ses sous-traitants, chaque entreprise voit midi à sa porte. Les grands principes vertueux s'estompent et sont parfois oubliés, y compris par les grands groupes et les majors. Il suffit de prendre connaissance de l'actualité judiciaire.

Pourquoi selon vous le bilan intermédiaire du plan national de lutte contre le travail illégal n'insiste-t-il pas davantage sur la mise en œuvre de la solidarité financière des donneurs d'ordre ?

La solidarité financière des donneurs d'ordre est un outil majeur de lutte contre le travail illégal et le dumping social. Créée en 1991, sa mise en œuvre reposait sur des conditions et des mécanismes aussi simples qu'efficaces. Au fil du temps, ce dispositif a fait l'objet de modifications qui ont rendu sa mise en œuvre complexe ou non opérationnelle pour les créanciers, notamment pour les salariés victimes. Ses résultats sont donc peu probants et, à ce titre, peu évoqués. Il faut revenir à l'architecture juridique simplifiée de 1991 et donner au

salarié les moyens d'utiliser cette solidarité financière ; par ailleurs, il faut étendre aux caisses de congés payés le bénéfice de ce dispositif.

Comment caractériser deux autres formes de fraude, qui sont la fraude à l'établissement et à l'exercice de l'activité économique sur le territoire français, et quelle est leur ampleur ?

La fraude à l'établissement consiste à exercer une activité économique stable et continue sur le territoire français, sans créer un établissement soumis au droit social français dans sa plénitude, ce qui permet notamment de faire travailler des salariés en France sous un prétendu statut de détaché, alors qu'il sont en réalité des salariés en emploi direct appartenant à un établissement de fait soumis au droit français. Cette fraude permet en particulier de munir tous les prétendus salariés d'un certificat de détachement et de ne pas payer de cotisations sociales en France. [L'affaire la plus médiatisée est Ryanair en Irlande](#), mais il y en a bien d'autres. Il est notoirement connu que la Slovaquie abrite des sièges sociaux d'entreprises de transport routier de marchandises qui sont de simples boîtes aux lettres ; l'activité stable et continue de ces entreprises s'effectue dans d'autres États de l'Union européenne, notamment en France où aucun établissement n'est créé.

Par ailleurs, d'autres activités économiques sont exercées en France en violation de règles qui encadrent l'exercice de cette activité (travail temporaire, agence de mannequins, présomption de salariat) ou en violation de règles qui interdisent l'exercice de cette activité (mises à disposition de personnel à but lucratif, *via* la fausse sous-traitance). En faisant application de la technique de la requalification par le juge français, les salariés détachés affectés à ces activités sont requalifiés en salariés du donneur d'ordre français qui a bénéficié de leur travail en France. Ce donneur d'ordre, requalifié en employeur, est alors redevable du paiement des cotisations sociales en France.

Le travail détaché n'est que la partie émergée du travail illégal en France, persistant et sous-médiatisé. Comment se caractérise-t-il, est-ce que des efforts ont été faits en la matière, et pourquoi le gouvernement se montre-t-il timoré sur cette question ?

Le travail détaché n'est pas illégal en soi. Au contraire, c'est une forme de mobilité économique et salariale internationale qui est reconnue et protégée par l'Union européenne ; c'est la dénaturation de cette mobilité et les abus qui en découlent qui génèrent du travail illégal. Mais la forte médiatisation de cette mobilité internationale se fait au détriment de l'intérêt porté aux autres formes anciennes, classiques et prégnantes du travail illégal : la fausse sous-traitance, le faux travail indépendant avec les autoentrepreneurs, les faux stagiaires et surtout l'emploi de salariés étrangers sans titre de travail. En parlant très peu de ces autres formes de travail illégal, on évite surtout d'évoquer les droits des salariés victimes de ces fraudes.

À titre d'exemple, jamais n'est évoquée la mise en œuvre des droits sociaux des salariés étrangers employés sans titre de travail (mentionnée à l'article L.8252-4 du code du travail). Pourquoi ? Parce que la mise en œuvre de ces droits sociaux, issus d'une directive européenne de 2009, est un échec qui est mis sous le boisseau. En effet, moins de dix salariés étrangers au total ont bénéficié depuis 2012 de cette mesure, alors qu'il existerait au moins 250 000 salariés étrangers employés sans titre de travail. Ces chiffres peu acceptables résultent d'une transposition verrouillée et restrictive dans le code du travail par la France de la directive du 18 juin 2009, au point que l'on pourrait envisager une action en manquement

contre la France. Les organisations syndicales ne semblent pas s'intéresser à ce sujet. Il suffirait de procéder à une nouvelle rédaction du code du travail, plus ouverte et plus conforme à la directive de 2009. Il est temps de s'assurer de la valorisation des droits des salariés victimes du travail illégal. Il en va de la crédibilité de l'action publique.

Pour l'emploi de main-d'œuvre étrangère sans titre de travail, vous affirmez que le cadre législatif s'est affaibli contre les donneurs d'ordre qui recourent à des sous-traitants employant des salariés étrangers sans titre de travail.

La solidarité financière, qui permet de faire payer aux donneurs d'ordre de lourdes amendes administratives, perçues par l'Office français de l'immigration et de l'intégration, pour recours à une entreprise qui emploie un salarié étranger sans titre de travail, a été créée en 1997. Ce mécanisme a correctement fonctionné jusqu'au mois de juin 2012. Depuis cette date, un décret incomplet et mal rédigé empêche de mettre en cause les donneurs d'ordre. Depuis cette date, plus aucun donneur d'ordre n'est mis en cause pour payer ces amendes administratives, pourtant dissuasives. L'administration le sait, mais le décret n'est toujours pas complété ni rectifié.

Que peut faire un travailleur détaché, ou un travailleur étranger embauché illégalement, contre l'entreprise française qui l'emploie ou le donneur d'ordre de la société sous-traitante qui l'embauche, si ses droits ne sont pas respectés ? Quels sont ses recours ?

Ces deux catégories de travailleurs peuvent s'adresser à l'inspection du travail, aux organisations syndicales ou saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir le respect de leurs droits sociaux par leur employeur. En droit, ils se trouvent dans la même situation qu'un salarié de droit commun. La saisine du conseil des prud'hommes peut d'ailleurs se faire d'initiative par une organisation syndicale, ce qui est facilitateur des procédures et des instances.

S'agissant de la mise en cause du donneur d'ordre, celle-ci est illusoire compte tenu des conditions très contraignantes de la solidarité financière qui ont été durcies au fil du temps. Par ailleurs, il faudrait autoriser le salarié à obtenir des informations auprès des agents de contrôle afin de réunir tous les renseignements dont il a besoin pour mettre en œuvre cette procédure. De ce fait, la mise en cause du donneur d'ordre est rarissime.

Que faire et comment la France s'outille-t-elle face aux fraudes complexes (ces montages qui servent d'écran, *via* des entreprises de travail temporaire, de la sous-traitance en cascade, des coquilles vides, des plates-formes, impliquant souvent des entreprises étrangères), dont l'objet ou l'effet est de ne pas appliquer les législations du travail, fiscales et sociales, en vigueur en France ?

La France dispose pour l'essentiel du bon outillage juridique, et notamment d'une jurisprudence remarquable de la Cour de cassation, pour lutter contre ces fraudes. Ce dispositif est à compléter par les cinq mesures déjà évoquées. Il faut cependant que des formations pointues soient dispensées en nombre suffisant auprès des agents pour éviter qu'ils ne fassent des contrôles superficiels, n'identifiant pas les vraies fraudes.

La coopération avec les autres États membres n'est pas indispensable dans tous les dossiers, dès lors que les éléments de cette fraude sont constitués en France. Cette coopération reste

perfectible, mais cela dépend de la bonne volonté des autres États à qui la France s'adresse pour caractériser ses procédures.

Ce qui est défaillant et pénalise fortement la mise en œuvre de ce bon outillage juridique, c'est l'absence d'une véritable politique nationale interministérielle d'animation et de coordination, comme l'ont fait depuis 1976 la Mission de liaison interministérielle pour la lutte contre le travail clandestin, l'emploi non déclaré et les trafics de main-d'œuvre (Milutmo) et la Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (Dilti). Depuis la création de la Délégation nationale à la lutte contre la fraude, le ministère du travail et le ministère chargé de la sécurité sociale ont marginalisé cette structure, considérant que la Milutmo et la Dilti empiétaient trop sur leurs compétences, l'élaboration de leur législation et le travail de leurs agents. C'est un crime de lèse-majesté. Il est d'ailleurs très significatif de constater que tous les documents élaborés pour la réunion de la Commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI) du 12 février ont été préparés, non pas par la Délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF), mais par le ministère du travail, qui n'a pas de légitimité particulière à le faire.

La défaillance de cette animation nationale interministérielle se traduit aussi par le fait que la DNLF ne prépare aucun texte législatif ou réglementaire ; ils sont préparés par le ministère du travail et la direction de la Sécurité sociale. Par ailleurs, le manuel interministériel de contrôle du travail illégal destiné aux agents de contrôle et aux magistrats n'a pas été mis à jour depuis 2009. Il est obsolète et inutilisable. Que dire de plus ?

Le rapport se félicite de la professionnalisation de l'inspection du travail, qui disposerait 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 ». Pensez-vous que l'inspection du travail a une place suffisante dans le dispositif, qu'elle est suffisamment dotée et suffisamment armée pour agir contre le travail illégal ?

Cette affirmation est à relativiser très sensiblement. La professionnalisation de l'inspection du travail ne date pas d'aujourd'hui. Les grandes évolutions marquantes et significatives de ses prérogatives juridiques pour mieux lutter contre le travail illégal datent de 1997 et de 2003. La coopération avec la police et la gendarmerie est juridiquement facilitée depuis 1991 par la levée du secret professionnel.

La vraie professionnalisation passe par des formations pointues et expertes, qui permettraient à l'inspection du travail de s'approprier toute la jurisprudence de la Cour de cassation et d'avoir des manuels et des guides de contrôle à jour. Le manuel de contrôle de base n'est pas à jour depuis 2009, le guide de contrôle de la fausse sous-traitance n'est pas actualisé depuis 1997, donc inutilisable. Idem pour le guide de contrôle de l'emploi des mannequins. Il n'existe aucune base des décisions de la Cour de cassation relatives au travail illégal ou au dumping social ; il n'est fait aucune information ou aucune valorisation juridique et opérationnelle des décisions de la Cour de cassation. La professionnalisation passe par ces fondamentaux.

L'inspection du travail peut vérifier le respect de la réglementation relative à la carte d'identification professionnelle dans le BTP. Mais cette carte ne présente aucune utilité pour s'assurer de la transparence de l'emploi et s'assurer que le salarié est déclaré. En effet, la

transparence de l'emploi est assurée de façon irréfutable et incontournable depuis 1991 par la déclaration préalable à l'embauche pour les salariés des entreprises françaises et depuis 1994 par la déclaration de détachement pour les salariés détachés par des entreprises étrangères. La carte d'identification est redondante et fait double emploi. Elle n'a donc pas les vertus qui lui sont prêtées.

Quelles sont les conséquences en termes d'équilibre des régimes sociaux pour les États, et la France en particulier, du travail illégal et des fraudes liées au détachement ?

Le dernier état des lieux a été fait dans [un rapport de septembre 2014](#) de la Cour des comptes qui évalue ce manque à gagner à 380 millions d'euros. Mais c'est très indicatif. Dans [son rapport de ce mois](#), publié début février 2018, elle revient sur ce sujet, mais sans évaluer les fraudes. Dans ces deux rapports, la juridiction souligne l'existence et l'influence des fraudes transnationales complexes, ce qui rend cette évaluation approximative.