



SÉCURITÉ
SOCIALE

LE TRAVAIL ILLÉGAL : SES FORMES ET SES SANCTIONS



2021

SÉCURITÉ SOCIALE

**LE TRAVAIL ILLÉGAL :
SES FORMES ET SES SANCTIONS**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	p. 5
LES DIFFÉRENTES FORMES DU TRAVAIL ILLÉGAL	p. 8
DÉFINITIONS JURIDIQUES DU TRAVAIL ILLÉGAL	p. 8
PROFILS ET MÉTHODES RÉPANDUS : LE TRAVAIL ILLÉGAL EN PRATIQUE	p. 11
LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL	p. 14
TROUVER LES INFRACTIONS : LES AGENTS COMPÉTENTS	p. 14
RÔLE SPÉCIFIQUE DES URSSAF DANS LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULÉ ..	p. 16
FOCUS : DE NOUVELLES SOURCES DE TRAVAIL DISSIMULÉ ?	p. 17
INTERVIEW : ÉCLAIRAGES OPÉRATIONNELS D'UN INSPECTEUR DE L'URSSAF ...	p. 22
LA SANCTION DU TRAVAIL ILLÉGAL	p. 25
TYPLOGIES DES SANCTIONS	p. 25
LE RECOUVREMENT DES CRÉANCES RÉSULTANT DU TRAVAIL ILLÉGAL	p. 29
LES DROITS DES VICTIMES DU TRAVAIL ILLÉGAL EN MATIÈRE DE SALAIRE ET DE PROTECTION SOCIALE	p. 32
ANNEXES	p. 37
PRINCIPAUX TEXTES DE RÉFÉRENCE	p. 37
POUR ALLER PLUS LOIN : PRÉSENTATION APPROFONDIE DU DÉCRET DU 15 JUILLET 2020 ET DE L'ARRÊTÉ DU 29 JUILLET 2020	p. 38

INTRODUCTION



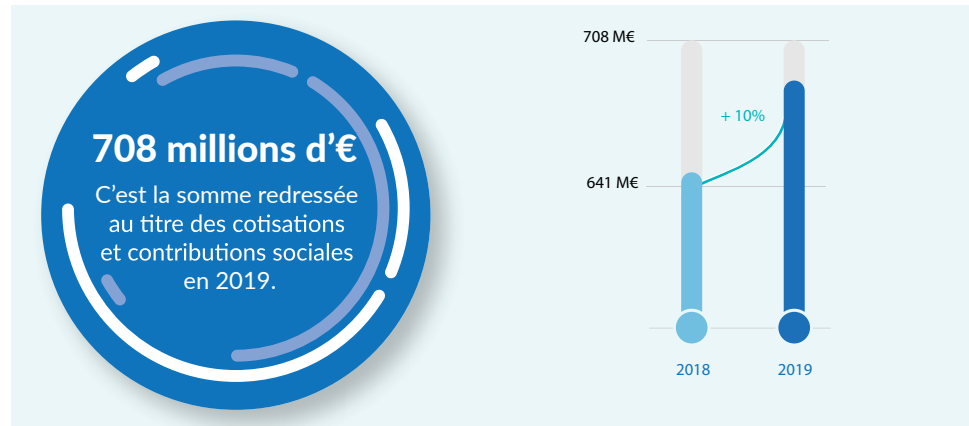
**Travail « illégal », « clandestin »,
« au noir », « dissimulé », « non déclaré »...**

Ces expressions de notoriété publique renvoient à un spectre de situations qui méconnaissent les règles en matière d'emploi : la tâche effectuée en elle-même est en principe légale, mais elle n'est pas déclarée aux pouvoirs publics. **Le travail illégal recouvre en réalité plusieurs formes, sanctionnées différemment** et qu'il convient de différencier.

Le travail illégal en hausse en France ?

Certaines formes de travail illégal sont plus fréquentes que d'autres, on pense par exemple à l'absence de déclaration d'embauche, la sous déclaration d'heures, l'emploi irrégulier d'étrangers. Toutefois, l'évolution des formes d'emploi et des modes de consommation, les progrès technologiques en matière de communication et les facilités attachées à l'Union Européenne ont contribué involontairement au développement de **nouvelles pratiques frauduleuses** concernant l'emploi.

Le travail illégal en progression en France



Si on observe une augmentation du travail illégal en France, celle-ci peut s'expliquer par le travail des différents corps de contrôle au sein des CODAF¹, l'expertise des agents mobilisés, l'amélioration des méthodes d'investigation, **mais aussi par le renforcement du Droit en matière de lutte contre la fraude** (voir page 31).

Il est ainsi difficile de savoir si le travail illégal s'est considérablement développé ces dernières années **ou si ce sont les progrès en matière d'investigation** (méthodes, outils, collaboration des services) **qui l'ont davantage révélé**. En revanche, il peut être aisément affirmé que **la sophistication des montages frauduleux a connu un essor**, obligeant les pouvoirs publics à s'adapter en conséquence, avec le concours des Juges.

1. CODAF : Comités opérationnels départementaux anti-fraude. Réunissent les services de l'Etat (police, gendarmerie, administrations préfectorale, fiscale, douanière et du travail) et les organismes locaux de protection sociale (Pôle emploi, URSSAF, caisses d'allocations familiales, d'assurance maladie et de retraite, la MSA) afin d'apporter une réponse globale et concertée aux phénomènes de fraude, qu'ils concernent les prélèvements obligatoires ou les prestations sociales. (<https://www.economie.gouv.fr/dnlf/missions-des-codaf>)

Une lutte contre le travail illégal indispensable et complexe

Les conséquences du travail illégal sont multiples : elles impactent les finances de la sécurité sociale, de l'Etat, mettent en difficulté les salariés, les entreprises concurrentes, faussent les statistiques et potentiellement les politiques publiques, engorgent les juridictions...

Mais l'indispensable lutte contre le travail illégal s'avère complexe pour de nombreuses raisons.

Tout d'abord, on remarque des **difficultés liées à l'identification du travail illégal**. Comment révéler une situation de travail illégal ? Comment démêler la complexité des relations entre les intéressés pour en établir la vraie nature ?

Ensuite, qu'en est-il de **l'incidence sur les droits sociaux des travailleurs concernés**, sur leur santé ? Si la fraude en matière d'emploi peut trouver sa cause dans la volonté pure et simple des auteurs de se soustraire aux obligations fiscales, sociales et concurrentielles applicables à leur activité, il n'en demeure pas moins que **le contexte socio-économique et les situations individuelles peuvent contraindre des actifs à accepter de travailler dans des conditions frauduleuses**.

De même, en termes de régulation économique, **comment permettre une juste concurrence entre les entreprises d'un même secteur** lorsque certaines d'entre elles se soustraient directement ou indirectement à des obligations pourtant communes ?

Ce document tentera d'apporter une réponse à ces questions en s'attachant à présenter **les formes diverses que le travail illégal peut adopter** aujourd'hui, mais aussi **les sanctions** qui peuvent être appliquées.

LES DIFFÉRENTES FORMES DU TRAVAIL ILLÉGAL

DÉFINITIONS JURIDIQUES DU TRAVAIL ILLÉGAL

(conformément à l'art. 8211-1 du Code du travail)

La notion de travail illégal recouvre **5 infractions** listées à l'article L. 8211-1 du Code du travail.

Il s'agit :

1. Du travail dissimulé

Fait de **dissimuler**, totalement ou partiellement :

Une activité

La dissimulation d'activité se traduit par une **omission totale ou partielle d'une obligation déclarative** liée à ladite activité.

(Articles L. 8221-3 et s. du Code du travail)

Exemple :

Une « entreprise » commercialise des prestations sans exister juridiquement ou sans avoir rempli toutes les formalités attendues.

Un emploi salarié

La dissimulation d'emploi salarié est caractérisée par la **soustraction intentionnelle de l'employeur à son obligation de déclarer totalement son salarié** aux organismes de recouvrement de cotisations sociales (Urssaf).

(Articles L.8221-5 et s. du Code du travail)

Exemple :

Un employeur fait signer un contrat de travail de 26 heures à un salarié, mais le rémunère pour 35h (9 heures payées en espèces).

2. Du marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre

Exemple :

Un garage automobile décide de dépêcher un de ses salariés mécaniciens pour le compte d'un autre garage (deux entreprises différentes), en réalisant un bénéfice sur l'opération. Il s'agit de marchandage lorsque le prêt de main d'œuvre a pour effet de priver le salarié de ses droits.

Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre (sauf dérogations concernant notamment les entreprises de travail temporaire).

3. De l'emploi d'étranger non autorisé à travailler :

Exemple :

Engager comme serveur un ressortissant d'un pays non membre de l'Union Européenne, quand bien même il disposerait d'un titre l'autorisant à séjourner en France. Par exemple, le titulaire de nationalité brésilienne d'une carte de résidence belge peut se trouver en France mais ne sera pas autorisé à travailler sans autorisation expresse de la Direccte, ou sans obtenir un document de la préfecture lui permettant de travailler en France.

Fait d'employer un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France. Fait d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur son titre de travail.

4. De cumul irrégulier d'emplois

Le cumul d'emplois salariés est en principe licite, mais limité. Il est en effet interdit, sauf exceptions, à un salarié d'accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail en vigueur dans sa profession. De son côté, l'employeur ne peut pas recourir aux services d'un salarié qui ne respecte pas cette interdiction. Dès lors que la législation sur le cumul d'emplois n'est pas respectée, celui-ci est considéré comme du travail illégal, qu'il soit ou non déclaré.

Exemple :

Un salarié effectuant à l'année 35 heures par semaine en tant que caissier, et 15 heures durant la même semaine en tant que veilleur de nuit.

5. De fraude ou fausse déclaration

On compte notamment les fraudes au chômage et à l'activité partielle.

Articles L. 5124-1

Exemple :

Une entreprise décide de placer ses salariés en activité partielle totale, mais leur demande à tous ou à une partie d'entre eux, de continuer à travailler à mi-temps en télétravail.

PROFILS ET MÉTHODES RÉPANDUS : LE TRAVAIL ILLÉGAL EN PRATIQUE

Des profils types de travailleur ou d'employeur ?

L'expérience montre qu'en matière de travail illégal, il n'existe pas de profil type de travailleur ou d'employeur. Toutefois, une **double tendance est à relever** :

- D'une part, la **chance de rencontrer une situation de travail illégal est plus importante si ces conditions sont remplies** :
 - Le travailleur est soit très jeune, soit d'un âge avancé,
 - Le taux de **chômage de longue durée** est élevé,
 - Le niveau de **contributivité*** des employeurs (coût du travail) est important,
 - La fréquence et le niveau des **contrôles** sont réduits,
 - Les **inégalités** sont nombreuses,
 - Les **statuts** sous lesquels peut s'exercer une activité sont **multiples**.
- D'autre part, les **pratiques connues en matière de travail illégal ont été complétées par de nouvelles formes, plus sophistiquées**. Ces dernières trouvent leur terreau dans les flous juridiques attachés aux nouvelles formes d'emploi (économie des plateformes) ou dans l'assouplissement des règles communautaires (libertés de circulation et de prestation de service européennes).

Des secteurs d'activité plus touchés par le travail illégal ?

Concernant les secteurs d'activité et les employeurs les plus susceptibles d'être confrontés ou de recourir au travail illégal, les études menées font ressortir là aussi deux points importants :

* Fait que les contributions donnent droit par la suite à des prestations.

- Les taux les plus élevés se constatent dans le **secteur de l'hôtellerie-restauration, le BTP, le gardiennage, les services à la personne, le commerce de détail alimentaire ou encore l'agriculture**. Il s'agit d'emplois souvent peu ou pas qualifiés, faiblement rémunérés, ciblant des personnes précaires.
- Les **entreprises de type TPE** seraient plus exposées au travail illégal.

Les chiffres-clés du travail dissimulé en 2019

Au regard de la nature même du travail illégal, qui ne peut être mis en évidence qu'une fois révélé par une enquête ou une action des organismes habilités, la quantification précise reste un exercice très difficile, voire impossible. L'analyse du phénomène est donc plus pertinente lorsqu'elle se fait en comparant les chiffres et indicateurs des années antérieures.

A cet égard, les chiffres de 2019 font état de résultats supérieurs à ceux attendus.

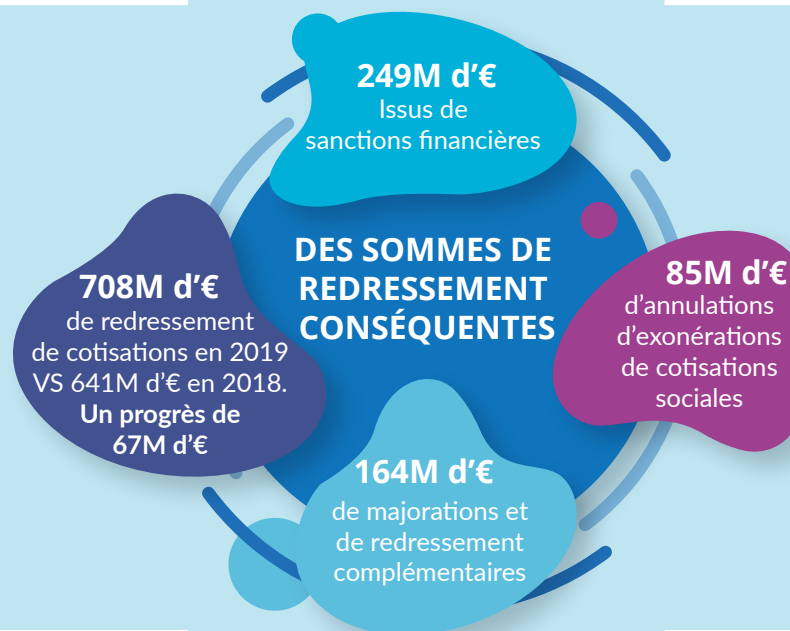


La CFTC s'est félicitée que 1,35 milliard d'euros de redressements aient pu être comptabilisés en cumulant 2018 et 2019. En effet, ces résultats dépassent les objectifs fixés par l'Etat (1,25 milliard d'euros) dans la convention d'objectifs et de gestion (COG) État-Acoss.

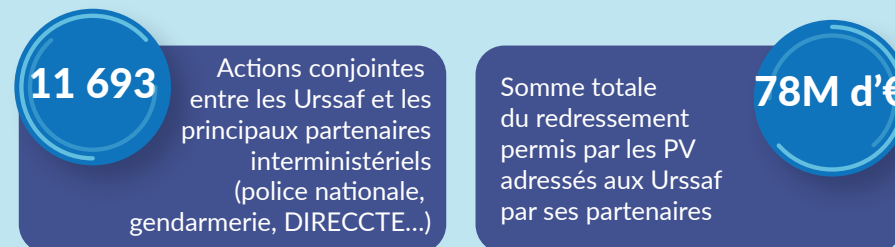
DES ACTIONS PLUS NOMBREUSES



DES SOMMES DE REDRESSEMENT CONSÉQUENTES



UNE MEILLEURE COORDINATION DES ACTIONS



LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

Pour mettre en évidence une situation de travail illégal, il est nécessaire de trouver les infractions qui s'y rattachent. Parmi ces infractions, le travail dissimulé est le plus fréquemment révélé, **notamment grâce à l'action des Urssaf.**

TROUVER LES INFRACTIONS : LES AGENTS COMPÉTENTS

Trouver des infractions suppose d'abord d'être habilité à les rechercher. Le Code du travail liste les agents compétents en matière de recherche d'infractions relevant du travail illégal. La compétence des agents varie en fonction de la nature et de la gravité du manquement, de sa nature pénale ou pas, du contexte...ainsi, les articles L. 8271-1 et L. 8271-1-2 du Code du travail prévoient que les agents habilités à rechercher les infractions liées au travail illégal, dans la limite de leurs compétences respectives, sont :

- **les agents de contrôle de l'inspection du travail (DIRECCTE)**
- **les officiers et agents de police judiciaire ;**
- **les agents des impôts et des douanes ;**
- **les agents des organismes de sécurité sociale et des caisses de mutualité sociale agricole agréés à cet effet et assermentés (Urssaf notamment) ;**
- **des agents et administrateurs relevant des affaires maritimes ;**
- **les fonctionnaires des corps techniques de l'aviation civile commissionnés à cet effet et assermentés ;**

- **les fonctionnaires ou agents de l'Etat chargés du contrôle des transports terrestres ;**
- **les agents du Pôle emploi, chargés de la prévention des fraudes, agréés et assermentés à cet effet.**

Il convient de noter que **le pouvoir de ces agents dépend du périmètre qui leur est ouvert pour faire leur contrôle** : par exemple, pour le cumul irrégulier d'emplois, seuls les agents de contrôle de l'inspection du travail sont compétents pour le constater, avec des pouvoirs adaptés en conséquence.

Lorsque les agents de l'Urssaf agissent dans le cadre de la lutte contre le travail illégal (dissimulé), les règles applicables ne sont pas celles dévolues au contrôle des cotisations. De même, si un agent de l'Urssaf relève une situation de travail dissimulé alors qu'il effectuait un contrôle de cotisations, alors ce sont les règles applicables à cette mission qui s'appliquent. **Le non-respect de la procédure prévue pour le type de contrôle enclenché par l'Urssaf peut conduire à la nullité des actes et redressements qui pourraient en résulter.**

Voici quelques exemples de moyens dévolus aux agents habilités à rechercher les infractions relevant du travail illégal :

- **liberté d'accéder aux locaux et établissements ;**
- **liberté d'exiger tout document de l'employeur** pour qu'il justifie avoir accompli ses obligations déclaratives, en cas de recherche liée au travail dissimulé. Les devis, bons de commandes, factures, peuvent également être exigés ;
- **droit d'auditionner un employeur, son représentant ou une personne ayant été rémunérée par l'employeur, y compris à son domicile (sous réserve de consentement toutefois).**

RÔLE SPÉCIFIQUE DES URSSAF DANS LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULÉ

Détecter le travail dissimulé, le caractériser et le sanctionner n'est pas chose aisée. Les pouvoirs publics doivent en effet agir en tenant compte des **spécificités propres à chaque branche du droit que le travail dissimulé mobilise** (droit pénal, du travail, de procédure civile, de la sécurité sociale...).

Le travail dissimulé étant une **infraction pénale**, il se caractérise par **trois éléments qui doivent être cumulatifs** pour qu'il soit sanctionné en conséquence :

- **Un élément légal** : une loi doit décrire le fait interdit
- **Un élément matériel** : les faits, actes ou omissions violant la loi (ex : ne pas déclarer un salarié)
- **Un élément moral** : les faits interdits doivent avoir été commis **intentionnellement** (ex : il ne suffit ainsi pas de constater que des heures supplémentaires n'ont pas été réglées à un(e) salarié(e) pour que le travail dissimulé soit caractérisé. A l'absence de paiement, doit être apportée la preuve que l'employeur a sciemment manqué à cette obligation.)

En outre, il convient **d'agir dans une temporalité non couverte par la prescription** et les mécanismes de présomption.

Il n'y a pas de situation « type » de travail dissimulé, seulement des situations qui en révèlent les indices. Et, pour le caractériser et le faire reconnaître, les règles synthétiquement rappelées ci-avant doivent être combinées à cette fin.

Les inspecteurs du recouvrement (Urssaf) ont une compétence limitée à la recherche et à la constatation des situations de travail dissimulé. Ils n'interviennent donc pas sur tous les pendants du travail illégal. A ce titre, les inspecteurs du recouvrement **n'interviennent pas directement en matière d'emploi irrégulier d'étrangers.**

Si la recherche d'infraction du chef de travail dissimulé est « positive », les inspecteurs de l'Urssaf agissent selon une procédure décomposable en trois temps après le contrôle :

- **Établissement d'un procès-verbal** constatant l'infraction de travail dissimulé ;
- **Transmission de ce procès-verbal au procureur de la République** pour que l'action publique (poursuites) soit enclenchée contre l'auteur suspecté ;
- **Redressement, à l'appui du contrôle, des cotisations et contributions** ayant échappé au recouvrement du fait du travail dissimulé ;

FOCUS : DE NOUVELLES SOURCES DE TRAVAIL DISSIMULÉ ?

Plateformes numériques et travail dissimulé

Au moyen d'une application sur smartphone, ces plateformes mettent en relation un client et un prestataire de services (*transport, livraison, travaux, mécanique auto...*). Les prestataires inscrits sur ces plateformes commercialisent leur prestation. Ils facturent directement le client et reversent une commission à la plateforme concernée.

Bien que les prestataires exercent selon des règles et consignes décidées par la plateforme qu'ils utilisent, **ils sont présumés indépendants.** En effet, pour pouvoir offrir leurs services sur une plateforme numérique, les prestataires sont tenus par ces dernières de s'immatriculer au registre du commerce et des sociétés, majoritairement en tant que micro-entrepreneur individuel. **Ils deviennent ainsi des travailleurs non-salariés.** A cet égard, **la plateforme ne s'acquitte d'aucun coût au titre de la main d'œuvre, et la protection sociale de ces travailleurs est minimale.** Pourtant, leurs modalités de travail rappellent celles du salariat.

Mais, en matière de travail dissimulé d'emploi salarié, **les micro-entrepreneurs** et autres travailleurs immatriculés au registre du commerce et des sociétés **ne sont pas présumés liés au donneur d'ordres** par un contrat de travail. [article L8221-6 du Code du travail]



CAS DE JURISPRUDENCE* :

Seulement, après un long contentieux, la Cour de cassation a décidé de **requalifier en contrat de travail la relation** censée être commerciale entre un chauffeur VTC et l'entreprise Uber (décision du 4 mars 2020).

Dans une affaire similaire, le Conseil de prud'hommes de Paris a condamné l'entreprise Deliveroo pour travail dissimulé, après que la relation entre elle et un livreur de repas a été requalifiée en contrat de travail (Conseil de prud'hommes de Paris, 6 février 2020). **Dans cette affaire, la dissimulation d'emploi salarié a été reconnue, consécutivement à la requalification. Le travail avec les plateformes est donc une nouvelle source potentielle de travail dissimulé.**

**Ensemble des arrêts et des jugements rendu par les Cours et les Tribunaux permettant d'illustrer l'application de la loi.*

Travail détaché et travail dissimulé

Définition du travail détaché

Selon le Code du travail, le travailleur détaché :

- Est salarié d'une entreprise régulièrement établie et exerce son activité habituelle hors de France
- Effectue pour le compte de cet employeur un travail en France, pendant une durée limitée

Il existe 3 configurations possibles du travail détaché :

- **Par un unique employeur étranger** : pour un client destinataire d'une prestation / pour un établissement de l'employeur situé en France / pour une entreprise établie en France appartenant au même groupe international que l'employeur qui procède au détachement.
- **Par une entreprise de travail temporaire établie hors du territoire national** : détachement direct (l'entreprise utilisatrice est en France), détachement indirect (l'entreprise utilisatrice est un intermédiaire entre l'entreprise de travail temporaire et le destinataire final français de la prestation)
- **Par un employeur établi à l'étranger qui détache pour ses propres besoins** un ou plusieurs salariés en France, sans client ou destinataire particulier ;

Une détection complexe

La multitude de configurations possibles du travail détaché favorise des montages qui rendent difficiles la détection et la régularisation des situations frauduleuses.

Les salariés détachés, qui sont concernés par les règlements européens ou les conventions entre Etats relatives à la sécurité sociale,

restent affiliés au régime qui leur est applicable dans leur pays d'envoi. **C'est tout l'enjeu du travail détaché : les législations de sécurité sociale étant différentes d'un pays à un autre, le détachement en France permet qu'un travailleur y exécute sa tâche tout en restant affilié au système de protection sociale du pays d'envoi.** Cela a pour conséquence une absence de cotisations sociales versées en France, donc un coût du travail réduit pour l'entreprise ayant recours au détachement.

La preuve de rattachement au système de protection sociale du pays d'envoi se fait par la production du formulaire « A1 ». En 2019, 53 contrôles ont été effectués dans le cadre de la lutte contre la fraude au détachement. Ces contrôles se sont traduits par des redressements globaux de 38 millions d'euros.

La possibilité ouverte aux entreprises d'un Etat membre de recourir aux services d'un salarié d'un autre Etat, tout en appliquant la législation sociale de ce dernier (en pratique moins protectrice donc avec un coût de main d'œuvre moindre), a pu créer un effet d'aubaine. Ainsi, la fraude au détachement pour des entreprises Françaises peut représenter un outil de réduction du coût du travail.



CAS DE JURISPRUDENCE

En Normandie, après un contrôle coordonné de l'Urssaf et de l'Uracti (*Unité régionale d'appui et de contrôle en matière de lutte contre le travail illégal*), **il a été révélé que l'exploitant d'un abattoir avait recours à une entreprise étrangère, sans avoir effectué les formalités déclaratives liées au détachement temporaire de travailleurs.** Les travailleurs concernés n'étaient pas rémunérés conformément aux règles du détachement, leurs heures supplémentaires n'étaient par exemple pas réglées. **Des amendes ont été prononcées par la Direccte.** Le donneur d'ordres a rompu sa relation avec son sous-traitant et s'est engagé à recruter directement ses employés.

POUR ALLER PLUS LOIN :



Le bureau de liaison de la Direction générale du travail (DGT) assure la coopération avec les autres Etats membres et pilote le contrôle des conditions de travail en détachement. Il existe des bureaux de liaison déconcentrés et rattachés à certaines DIRECCTE. Globalement, ces bureaux déconcentrés sont proches des pays frontaliers (France, Espagne, Belgique, Allemagne...). Les bureaux de liaison dits « déconcentrés » (locaux) fonctionnent de la même manière (mêmes règles, outils), mais développent localement leurs réseaux, en fonction des problématiques plus spécifiques à leur territoire ou à leurs frontières.



INTERVIEW :

ÉCLAIRAGES OPÉRATIONNELS D'UN INSPECTEUR DE L'URSSAF

« *Selon vous, comment la lutte contre le travail illégal a évolué au niveau de l'Urssaf ?* »

En matière de lutte contre le travail illégal, il est clair que les pouvoirs publics ont pris conscience de l'ampleur du phénomène, et de la nécessité qu'il y avait à renforcer les moyens et outils destinés à l'endiguer. Il y a encore quelques années, les effectifs en Urssaf dédiés à la lutte contre le travail illégal (LCTI) dépendaient fortement de la taille de la structure, et variaient en conséquence d'une Urssaf à une autre. En pratique, les inspecteurs chargés de la LCTI bénéficiaient ponctuellement de l'appui des autres inspecteurs, lesquels devaient consacrer 10% de leur temps de travail à cette mission. Désormais, la LCTI est devenue une activité à part entière pour toutes les Urssaf. Cela se traduit par un recrutement spécifique « travail illégal ».

Les formes et la gravité de certaines fraudes sont hétérogènes, et peuvent être constitutives de plusieurs infractions relevant du travail illégal. Exemple : une entreprise non déclarée employant des travailleurs étrangers non autorisés à travailler en France, dans un contexte d'infraction commise en bande organisée. Quelle peut être l'approche de l'Urssaf face à une situation similaire ?

Il y a toujours eu des chantiers, souvent « médiatiques », où le périmètre de fraude était si grand, que des moyens plus conséquents ont dû être ponctuellement mis en œuvre pour l'endiguer, et arrêter les responsables. Mais des priorités en fonction des niveaux de fraudes, de leur impact sur les deniers publics, les droits des salariés et sur la loyauté de la concurrence, orientent toujours et logiquement l'affectation des moyens engagés dans la LCTI.

Lorsqu'une Urssaf rencontre une situation de travail dissimulé si vaste qu'elle implique d'autres départements, l'action retenue se décide au cas par cas. Nous informons nos partenaires dans la LCTI, principalement les services fiscaux, la DIRECCTE et la Gendarmerie. En fonction des cas rencontrés, des opérations conjointes (ou pas) peuvent se monter. De la même façon, si un cas important est relevé par un de nos partenaires, ce dernier peut nous demander de participer à une opération conjointe, mais ce n'est a priori pas systématique. A contrario, des opérations conjointes peuvent être imaginées dès le départ, pour être nombreuses à intervenir sur un site spécifique important comme sur le chantier du TGV Est. Au cours de ces opérations, il est tout à fait possible que des cas soient découverts, mais ce n'est pas systématique. Il est également possible de partir seul sur une opération, et ne demander que l'assistance de la Gendarmerie, surtout pour éviter des débordements, car la présence des forces de l'ordre est plus dissuasive.

Dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, comment les contrôles ont été gérés par l'Urssaf ?

L'activité de contrôle comptable a été totalement suspendue. Toutefois, l'activité de contrôle LCTI a été maintenue, à l'exception, mais cela reste à confirmer, du 1^{er} mois de confinement. »



POUR ALLER PLUS LOIN :



Le répertoire national commun de la protection sociale (RNCPS) est accessible à la police et à la gendarmerie nationales, aux services fiscaux et aux agents des douanes.

Comme l'Urssaf, les services dépendants de ministères concernés par la lutte contre le travail illégal (police judiciaire, douanes, services fiscaux, Direccte...) ont accès à certains fichiers nationaux, permettant de cartographier la situation « patrimoniale » des personnes qui y figurent :

- *Ficoba : Fichier national des comptes bancaires et assimilés*
- *BNDP : Base nationale des données patrimoniales*
- *Ficovie : Fichier national d'assurance-vie*

L'accès à ces fichiers permet de vérifier la cohérence de certaines déclarations, de retrouver des débiteurs, de remonter les changements d'adresse par le croisement d'informations, d'établir ou confirmer des fraudes, de réunir des preuves...

LA SANCTION DU TRAVAIL ILLÉGAL

Dans son rapport sur le travail non déclaré, le Conseil d'orientation pour l'emploi a défini trois axes pour endiguer le travail illégal :

- mieux **connaître le phénomène** (formes les plus répandues ou susceptibles de se développer),
- mieux **en prévenir la survenance**,
- et mieux le **contrôler et sanctionner**.

Si elle ne doit pas être aveugle, la sanction reste néanmoins nécessaire au regard des multiples conséquences économiques, juridiques, sociales voire sanitaires du travail non déclaré. **Ces sanctions doivent être non seulement dissuasives, mais également effectives**, c'est-à-dire que leur prononcé (en cas de condamnation) doit être suivi d'effet. Cela pose la question suivante : qu'en est-il du recouvrement des créances qui en résultent ?



En effet, **les amendes doivent être payées**, les sommes en jeu (cotisations, ou exonérations) récupérées et les peines exécutées. **Or, il apparaît que le taux de recouvrement des redressements notifiés - bien qu'en progrès - est encore bien trop faible pour être dissuasif.**

TYPOLOGIES DES SANCTIONS

De la même façon que le travail illégal se caractérise par la violation souvent simultanée de plusieurs domaines du Droit (du travail, pénal, civil, de sécurité sociale, public...), les sanctions prononçables à l'encontre des responsables sont également de plusieurs types : les sanctions pénales, civiles et administratives.

Les sanctions pénales²



La personne ayant recours au travail dissimulé directement ou par personne interposée encourt :

-  • jusqu'à 3 ans d'emprisonnement
-  et 45 000 € d'amende (225 000 € s'il s'agit d'une société).



Si le travail dissimulé concerne un mineur ou une personne vulnérable ou dépendante, le coupable peut être sanctionné :

-  • à 5 ans d'emprisonnement
-  et 75 000 € d'amende.




Le prêt de main d'œuvre illicite et le marchandage sont sanctionnés :

-  • à 2 ans d'emprisonnement
-  et 30 000 € d'amende (150 000 € pour une société).

Le fait d'employer irrégulièrement des personnes étrangères expose le dirigeant :




-  • à 5 ans d'emprisonnement et 15 000 € d'amende par personne, portée à 75 000 € pour une société (10 ans d'emprisonnement
-  et 100 000 € d'amende pour infraction en bande organisée).

En cas de condamnation pour la commission de l'une de ces infractions, des peines complémentaires peuvent être prononcées :



-  • Interdiction d'exercer certaines activités professionnelles,
-  • Interdiction des droits civiques, civils et de famille,
-  • Exclusion des marchés publics (5 ans maximum).

2. <https://www.service-public.fr/professionnelsentreprises/vosdroits>

Toute personne condamnée pour avoir recouru directement (ou par personne interposée) aux services de celui qui exerce un travail dissimulé, est tenue **solidairement avec la personne condamnée** :

-  • au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires, des pénalités et majorations dus au Trésor public ou aux organismes de protection sociale,
-  • au remboursement des aides publiques,
-  • au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues pour l'emploi de salariés.

Le maître d'ouvrage (ou le donneur d'ordres), informé par l'agent de contrôle d'une infraction commise par l'employeur, **est passible d'une amende dans le cas où il n'a pas** :

-  • enjoint l'employeur de faire cesser la situation,
-  • informé l'agent de contrôle auteur du signalement de l'absence de réponse de l'employeur dans le délai prévu.

Les sanctions civiles

Les sanctions civiles portent essentiellement sur les cotisations dues par l'auteur du travail illégal. Il s'agit, d'une part, d'un redressement de cotisations, et/ou d'autre part, d'une annulation des exonérations ou des réductions de cotisations accordées en vertu d'un dispositif les ayant permises.

En cas de constat de travail dissimulé, le calcul du montant du redressement de cotisations sociales est effectué sur la base forfaitaire de **10 284 €**. Ce montant correspond à **25 % du plafond annuel de la Sécurité sociale**.

Si l'employeur apporte une preuve contraire concernant la durée effective d'emploi et le niveau de la rémunération effectivement versée, l'évaluation est faite au réel.

« L'assiette forfaitaire » est constituée des cotisations et contributions de sécurité sociale, c'est-à-dire la part patronale et la part salariale des cotisations, la CSG³, le Fonds national d'aide au logement (Fnal) et le versement de transport. En revanche, aucune cotisation d'assurance chômage ne peut être appelée sur la base du redressement forfaitaire.

Le **délai de prescription** des cotisations, des majorations et pénalités et des actions en recouvrement est de **5 ans en matière de travail illégal**.

L'employeur peut bénéficier d'une **réduction de 10 points du taux de la majoration** s'il règle intégralement ses cotisations, pénalités et majorations de retard :

- dans un délai de **30 jours** à partir de la notification de la mise en demeure,
- **s'il présente un plan d'échelonnement du paiement à l'organisme**, qui l'accepte, dans un même délai de 30 jours.

En cas de **nouvelle infraction pour travail dissimulé** dans les 5 ans suivant une première constatation ayant donné lieu à redressement, une majoration a lieu dans la proportion suivante :

- 45 % si la majoration prononcée lors de la 1^{re} constatation était de 25 %
- 60 % si la majoration prononcée lors de la 1^{re} constatation était de 40 %.

Les sanctions administratives

Les sanctions civiles et pénales vues ci-dessus peuvent être complétées par les suivantes, de nature administrative, lorsqu'un PV constatant une situation de travail illégal est dressé par les services compétents :

- possibles fermetures administratives des établissements concernés, en fonction de la gravité des faits (nombre de salariés concernés, ampleur, durée de la fraude...).

3. Contribution sociale généralisée), la CRDS (Contribution pour le remboursement de la dette sociale.

- inéligibilité au bénéfice d'aides publiques durant 5 ans (maximum). Il peut s'agir de dispositifs comme l'activité partielle, aides pour les contrats d'apprentissage, d'insertion. Le remboursement des sommes perçues sur les 12 derniers mois est également encouru.

Le cumul des sanctions est possible.

LE RECouvreMENT DES CRÉANCES RÉSULTANT DU TRAVAIL ILLÉGAL

L'URSSAF et ses partenaires

Le constat d'une situation de travail dissimulé est suivi de la remise, par l'agent ayant procédé au contrôle, d'un document au contrôlé. Ce document (liste non exhaustive) :

- **Constate** la situation délictueuse
- **Evalue** les cotisations dont sera redevable le mis en cause, ainsi que les majorations et pénalités éventuelles ou encore l'annulation d'exonérations ayant pu être accordées
- **Rappelle** les dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi que les voies et délais de recours
- **Rappelle** les dispositions permettant au cotisant de garantir sa solvabilité pour couvrir les sommes redressées. En cas de risque d'insolvabilité, le directeur de l'Urssaf concernée peut directement procéder à une saisie conservatoire sur les biens du débiteur, dans la limite des montants estimés après contrôle
- **Est signé** par l'agent chargé du contrôle.

Lorsqu'un travail dissimulé est constaté à l'occasion d'un contrôle **par les autres agents compétents en matière de travail illégal** (*police judiciaire, gendarmerie, agent de contrôle de l'inspection du travail,*

agents des douanes...), le Code du travail impose que le PV constatant cette infraction soit transmis à l'Urssaf (Article L. 8271-6-4 du Code du travail).

En effet, les sommes dues au(x) salarié(s) victime(s) de cette infraction sont soumises à cotisations de sécurité sociale. Les cotisations sont évaluées forfaitairement ou calculées, le cas échéant, en fonction de la durée effective du travail et des rémunérations versées, telles qu'il serait possible de les prouver par l'employeur.

L'Urssaf est donc destinataire de cette information pour qu'elle puisse opérer le redressement et procéder au recouvrement des sommes qui en résultent.

PROCÉDURE DE RECOUVREMENT APRÈS INFORMATION DE L'URSSAF (RÉSUMÉ) :



1^{ÈRE} ÉTAPE :

Envoi d'une lettre d'observations.
Cette dernière transfère le document ayant permis de constater l'infraction.



2^{ÈME} ÉTAPE :

Envoi d'une mise en demeure. Les montants dus, auxquels s'appliquent des majorations (25% en principe), doivent être payés. Ainsi, le redressement se concrétise.

Évolution des outils juridiques de la lutte contre le travail illégal (non exhaustif)

Les outils dévolus à la lutte contre le travail illégal et présentés de façon non exhaustive résultent aussi d'une évolution progressive du cadre légal et réglementaire, dont la chronologie sur ces dernières années est rappelée synthétiquement ci-après :

La loi du 8 août 2016

(dite « El Khomri ») : Renforcement des mesures de fermeture des entreprises ayant recours au travail illégal.

La loi du 10 août 2018

Dite loi « ESSOC⁴ » : mise en place du droit à l'erreur mais avec un fort encadrement en matière de travail illégal. Les auteurs avérés de fraude en matière d'emploi ne pourront bien entendu pas s'en prévaloir.

La loi du 5 septembre 2018

(dite « Loi Pénicaud ») : Le faux détachement est désormais assimilé au travail dissimulé. Extension des pouvoirs du préfet en matière de fermeture administrative des entreprises ayant recours au travail illégal.

La loi du 23 octobre 2018

les tiers ayant concouru à l'élaboration et à la commission de l'infraction de travail illégal pourraient être sanctionnés avec les auteurs. Exemples : cabinets comptables, d'avocats, de fournisseurs de logiciels, de conseils...

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019

(dite « LFSS 2019 ») a augmenté la majoration des redressements en cas de récidive en matière de travail dissimulé sur une période de 5 ans.

L'ordonnance du 20 février 2019

Nouvelles protections essentielles pour le travailleur détaché (application de la rémunération minimale – avec prime et accessoires – prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise de détachement, prise en charge des frais professionnels, durée maximale de détachement...).

Décret du 15 juillet 2020

Restructuration de la lutte contre la fraude aux finances publiques. Création de la Mission Interministérielle de coordination anti-fraude (MICAF)⁵, en remplacement de la Délégation nationale de lutte contre la fraude (DLNF).



La CFTC a accueilli favorablement l'ordonnance du 20 février 2019, jugeant qu'elle apportait un progrès certain pour les travailleurs détachés. Toutefois, elle a constaté que des améliorations étaient encore possibles et a plaidé pour une meilleure coordination des Etats membres sur ce sujet.

LES DROITS DES VICTIMES DU TRAVAIL ILLÉGAL EN MATIÈRE DE SALAIRE ET DE PROTECTION SOCIALE

En matière de travail illégal, le Code du travail prévoit des dispositions communes pour les victimes, quelle que soit leur situation administrative. Mais il opère également des différences, notamment sur le plan de l'indemnisation des préjudices résultant du travail dissimulé. En plus des droits indemnitaires présentés synthétiquement dans ces deux parties, les salariés placés en situation de travail illégal peuvent **bénéficier de l'appui des syndicats de salariés.**

4 Loi Essoc : loi pour un Etat au service d'une société de confiance.

5 Notamment chargée de veiller à la bonne coordination de l'ensemble des partenaires engagés dans la lutte contre la fraude aux finances publiques, qu'elle se rapporte aux prélèvements obligatoires fiscaux et prélèvements sociaux ainsi qu'aux autres recettes des collectivités publiques ou aux prestations sociales.

Pour toutes les victimes

Le salarié victime de travail illégal, quelle qu'en soit la forme, a **droit à la remise d'un contrat de travail, de ses bulletins de paie et d'un certificat de travail.** Il bénéficie bien entendu de la rémunération et des accessoires qui lui sont attachés en vertu de la loi et/ou de la convention collective applicable. Il en va de même pour les congés payés, RTT...

L'indemnisation de la victime du travail illégal peut être obtenue de plusieurs façons, selon la législation applicable. Ainsi, au titre du droit commun du travail et des dispositions pénales qu'il contient, le salarié peut agir :

- **Devant le conseil de prud'hommes**, en faisant établir les manquements de l'employeur (régularisation de contrat, requalification, défaut de cause réelle et sérieuse d'un licenciement, paiement des heures supplémentaires / complémentaires...).
- **Devant la juridiction pénale**, au moyen de la constitution de partie civile et au titre du préjudice moral résultant de l'illégalité de la situation dans laquelle son employeur l'a placé.

A côté de ces dispositions, existent celles qui sont **spécifiques à la lutte contre le travail illégal.** Ainsi, un salarié employé dans des conditions confinant au travail dissimulé et remercié dans ce contexte a **droit à une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de salaire.** Cette indemnité se veut à la fois dissuasive et a minima réparatrice pour la victime.

Toutefois, cette sanction n'est pas systématique, car il appartiendra au salarié de démontrer le caractère intentionnel du manquement de l'employeur. Les juges apprécient souverainement cet élément, en fonction des éléments qui leurs sont transmis. Il est à noter que cette indemnité peut tout à fait se cumuler avec les autres indemnités/ rappels de salaire versés par l'employeur dans le cadre d'une condamnation.

Pour les victimes étrangères en situation irrégulière ou non autorisées à travailler

Les personnes non autorisées à travailler en France (étrangers en situation irrégulière, ou non titulaires d'une autorisation de travail) jouissent de certaines protections du Code du travail. Leur situation est prévue par les articles L. 8251-1 à L. 8256-8 du Code du travail.

Ainsi, un salarié employé alors qu'il n'est pas autorisé à travailler en France est assimilé, à compter de la date de son embauche, à un salarié régulièrement engagé au regard des obligations de l'employeur définies par le Code du travail⁶ notamment pour :

- L'application des dispositions protectrices en lien avec la **maternité**,
- Les règles relatives à la **durée du travail, au repos et aux congés**
- Les règles relatives à la **santé et à la sécurité des salariés**,
- Au **paiement du salaire et des accessoires de celui-ci**, conformément aux dispositions légales, conventionnelles et aux stipulations contractuelles applicables à son emploi, déduction faite des sommes antérieurement perçues au titre de la période considérée.

POUR ALLER PLUS LOIN :



La protection du salarié non autorisé à travailler reste tout de même plus légère que celle d'un salarié régulier. Par exemple, son **indemnisation forfaitaire est de 3 mois**, s'il ne peut prouver qu'il a travaillé davantage sans être rémunéré. De même, en cas de rupture de son contrat de travail, ce salarié ne pourra pas cumuler l'indemnité de travail dissimulé avec le rappel des sommes qui lui sont dues au titre de son contrat de travail : il bénéficie du plus favorable des montants entre les deux.

6 Article L. 8252-1 du Code du travail

Qu'en est-il de l'intervention des syndicats de salariés ?

Les dispositions du Code du travail, relatives à la lutte contre le travail illégal, prévoient que **les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions en lien avec le travail illégal et en faveur du salarié**, sans avoir à justifier du mandat de ce dernier.

L'organisation syndicale doit simplement avertir le salarié ou les salariés concernés. En l'absence d'opposition de ces derniers dans un délai de 15 jours à compter de la date où l'organisation syndicale les a informés de sa démarche, l'action peut être menée.

En tout état de cause, les salariés peuvent toujours intervenir dans la procédure engagée par les syndicats et y mettre un terme à tout moment (exemple, pour le travail dissimulé) (*article L. 8223-4 du Code du travail*).

L'information communiquée par le syndicat doit avoir une date certaine, et préciser au(x) salarié(s) concerné(s) la nature et l'objet de l'action envisagée.

Les syndicats affiliés à une organisation représentative au plan national peuvent donc apporter leur appui et aller en justice dans l'intérêt des salariés victimes de travail illégal. **Cette faculté est particulièrement importante pour les personnes en situation irrégulière.**

REMERCIEMENTS



Merci à M. Didier Kruszewski, inspecteur Urssaf, pour ses précieux éclairages.

ANNEXES



PRINCIPAUX TEXTES DE RÉFÉRENCE

- 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 n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance ;
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- Loi n° 2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude ;
- Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 ;
- Ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 portant transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ;
- Décret n° 2020-872 du 15 juillet 2020 relatif à la coordination interministérielle en matière de lutte contre la fraude et à la création d'une mission interministérielle de coordination anti-fraude ;
- Arrêté du 29 juillet 2020 désignant une opération de restructuration concernant la délégation nationale à la lutte contre la fraude et ouvrant droit à des mesures d'accompagnement ;
- Code du travail : Livre II : Lutte contre le travail illégal (Articles L8211-1 à L8291-3) ;
- Code de la sécurité sociale : Recouvrement des cotisations et versement des prestations (Articles L133-1 à L133-4-11) (section 1) / (R133-1 à R133-1-1).

POUR ALLER PLUS LOIN : PRÉSENTATION APPROFONDIE DU DÉCRET DU 15 JUILLET 2020 ET DE L'ARRÊTÉ DU 29 JUILLET 2020

Le décret du 15 juillet 2020 est très important, car il restructure la lutte contre la fraude aux finances publiques. Il réorganise cet objectif axes matérialisés par la :

- **Création de la Mission Interministérielle de coordination anti-fraude (MICAF)**, en remplacement de la Délégation nationale de lutte contre la fraude (DLNF). La MICAF est « *chargée de veiller à la bonne coordination de l'ensemble des partenaires engagés dans la lutte contre la fraude aux finances publiques, qu'elle se rapporte aux prélèvements obligatoires fiscaux et prélèvements sociaux ainsi qu'aux autres recettes des collectivités publiques ou aux prestations sociales* ».

Pour atteindre ses objectifs, la MICAF peut notamment :

- Assurer un suivi des **groupes opérationnels nationaux anti-fraude** (voir ci-dessous), pour informer les ministres concernés ;
- Encourager l'échange d'informations entre les parties prenantes ;
- Proposer toute réforme en faveur de l'efficacité de la lutte contre la fraude aux finances publiques.

- **Création du comité interministériel anti-fraude.**

Ce dernier « *est informé de l'activité des groupes opérationnels nationaux anti-fraude et de celle des **comités opérationnels départementaux anti-fraude**. Il est chargé de définir ou redéfinir, autant que de besoin, leurs thématiques et orientations d'actions prioritaires sur la base des propositions de la mission, après concertation avec l'ensemble des partenaires concernés* ». **Ce comité peut également se réunir sur les questions relatives à la lutte contre le travail illégal distinctes des thématiques et orientations d'actions prioritaires des groupes opérationnels nationaux anti-fraude et des comités opérationnels départementaux anti-fraude. Il détermine**

notamment les orientations de contrôle et de prévention relatives à la lutte contre le travail illégal et veille à leur mise en œuvre coordonnée. [...] Dans cette formation, le comité entend les représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des **organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national** et interprofessionnel ou national et multiprofessionnel.⁷

- **Création de Groupes opérationnels nationaux anti-fraude** dont le rôle est d'encourager les échanges opérationnels entre partenaires et la définition des stratégies communes d'action. Les thématiques prioritaires sont arrêtées par le comité interministériel anti-fraude mentionné ci-avant, sur la base des propositions de la mission, après concertation avec l'ensemble des partenaires concernés. Parmi les thématiques prioritaires, il peut y avoir : le travail illégal, la fraude aux prélèvements fiscaux et sociaux obligatoires, la fraude aux titres officiels, les différents trafics.

7 | Décret du 15 juillet 2020, article 6

NOTES



A series of horizontal blue lines spanning the width of the page, designed for writing notes.

NOUS CONTACTER :

SUR LE MÊME THÈME :

