



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CNA^{PS}
Conseil national
des activités privées
de sécurité

RÉFÉRENTIEL DE CONTRÔLE TRAVAIL ILLÉGAL



25 JUIN 2024



PARTIE 1 :

Cadre juridique

1. Considérations générales

La lutte contre le travail illégal répond à différents impératifs tant sociaux qu'économiques : garantir le respect des droits des travailleurs salariés, le bon fonctionnement du marché – contre les pratiques anticoncurrentielles – ainsi que le bon équilibre des finances publiques.

Le plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) 2023-2027 rappelle que « le travail illégal sous toutes ses formes demeure un phénomène d'ampleur », ayant notamment engendré en 2021 un « manque à gagner de 5,2 à 6,6 milliards d'euros » pour les administrations publiques concernées (cotisations sociales non versées).

Ce document, élaboré par la direction générale du travail, précise également que les infractions liées au travail dissimulé et à l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler, sur lesquelles le présent référentiel de contrôle met l'accent, ont respectivement représenté 76% et 13% du total des infractions liées au travail illégal ayant fait l'objet d'une procédure pénale en 2021 (soit 7 056 infractions).

2. Notion de travail illégal

Le travail illégal constitue une catégorie générale d'infractions pénales regroupant les six infractions ou catégories d'infractions énumérées à l'article L. 8211-1 du code du travail et définies par les dispositions des titres II à VI du livre II de la huitième partie dudit code. Ces dispositions législatives ont vocation à réprimer les actes frauduleux commis en violation des règles, notamment sociales, encadrant l'exercice d'une activité professionnelle indépendante ou l'embauche et l'emploi de salariés.

Aux termes de l'article L. 8211-1 du code du travail, sont constitutives du travail illégal les infractions ou catégories d'infractions suivantes :

- le travail dissimulé (1°) ;
- le marchandage (2°) ;
- le prêt illicite de main-d'œuvre (3°) ;
- l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler (4°) ;
- le cumul irrégulier d'emplois (5°) ;

- la fraude ou fausse déclaration prévue aux articles L. 5124-1 et L. 5429-1 (dispositions relatives notamment aux allocations chômage).

La lutte contre le travail illégal est assurée par des agents spécialement habilités à cet effet, dont la liste exhaustive est fixée à l'article L. 8271-1-2 du code du travail. Parmi cette liste figurent, outre notamment les agents de contrôle de l'inspection du travail, ou encore les agents et officiers de police judiciaire, les agents de contrôle commissionnés par le directeur du CNAPS et assermentés.

ATTENTION :

- Le présent référentiel de contrôle n'a pas vocation à décrire de façon détaillée l'ensemble des infractions constitutives du travail illégal. Ce document met uniquement l'accent sur les infractions les plus répandues. Il s'agit en l'occurrence des infractions constitutives du travail dissimulé et de l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler.
- Le présent référentiel de contrôle n'a pas davantage vocation à présenter les missions et les prérogatives des contrôleurs assermentés du CNAPS.

3. Infractions relevant du travail dissimulé

Aux termes de l'article L. 8221-1 du code du travail, la notion de travail dissimulé regroupe les trois infractions ou catégories d'infractions suivantes :

- 1° Le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 ;
- 2° La publicité, par quelque moyen que ce soit, tendant à favoriser, en toute connaissance de cause, le travail dissimulé ;
- 3° Le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.

3.1. Le travail dissimulé (stricto sensu)

Le travail dissimulé stricto sensu se subdivise lui-même en deux infractions : le travail dissimulé par dissimulation d'activité, d'une part, et le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, d'autre part.

3.1.1. Le travail dissimulé par dissimulation d'activité

Article L. 8221-3 du code du travail

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou

l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

1° Soit n'a pas demandé son immatriculation au registre national des entreprises en tant qu'entreprise du secteur des métiers et de l'artisanat ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;

2° Soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur. Cette situation peut notamment résulter de la non-déclaration d'une partie de son chiffre d'affaires ou de ses revenus ou de la continuation d'activité après avoir été radié par les organismes de protection sociale en application de l'article L. 613-4 du code de la sécurité sociale ;

3° Soit s'est prévalu des dispositions applicables au détachement de salariés lorsque l'employeur de ces derniers exerce dans l'État sur le territoire duquel il est établi des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, ou lorsque son activité est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue.

Aux termes de l'article L. 8221-3 du code du travail, suscités, sont ainsi constitutifs de la dissimulation d'activité :

- le non-respect de l'obligation d'être immatriculé, selon les cas, soit au registre national des entreprises (RNE), soit au registre national des sociétés (RCS)¹ ;
- le non-respect de l'obligation de procéder aux déclarations qui doivent être adressées aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale ;
- le fait de se prévaloir fallacieusement des dispositions applicables au détachement de salariés.

ATTENTION :

- **Peuvent se rendre coupables de l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'activité les travailleurs salariés exerçant de façon dissimulée une activité secondaire parallèle².**

¹ Pour rappel, l'article L. 612-1 du CSI prévoit que seules les personnes physiques ou morales immatriculées au RCS peuvent être autorisées à exercer à titre professionnel les activités privées de sécurité énumérées à l'article L. 611-1 du même code (pour celles établies sur le territoire national). Pour exercer à titre professionnel une activité de recherches privées, il suffit en revanche de déclarer la création de son activité dans les conditions prévues à l'article L. 123-33 du code de commerce (art. L. 622-1 du CSI).

² Voir par exemple : Cass., Crim. 22 janv. 2002, n° 01-80.490, concernant une personne condamnée pour s'être livrée à une activité clandestine d'intermédiaire pour des opérations de location ou d'achat d'appartements au sein de l'immeuble dont elle était la gardienne.

- Une activité exercée de façon occasionnelle ou discontinue peut être qualifiée d'activité dissimulée au même titre qu'une activité exercée de façon habituelle ou continue³.

3.1.2. Le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié

Article L. 8221-5 du code du travail

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Aux termes de l'article L. 8221-5 du code du travail, suscités, sont ainsi constitutifs de la dissimulation d'emploi salarié :

- le non-respect (intentionnel) de l'obligation de procéder à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ;

À NOTER : l'article L. 1221-10 du code du travail (CT) prévoit que l'embauche de tout salarié (quelle que soit la durée du contrat de travail conclu à cet effet) ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès de l'organisme de protection sociale compétent (soit l'URSSAF, au cas général). La déclaration est accomplie, en principe par voie électronique, au plus tôt huit jours avant la date prévisible de l'embauche (art. R. 1221-4 CT). L'organisme qui la reçoit adresse en retour à l'employeur, dans un délai de cinq jours ouvrables, un document en accusant réception et mentionnant les informations enregistrées (art. R. 1221-7 CT).

³ Voir par exemple : Cass., Crim. 30 mai 1995, n° 94-82.372.

- le non-respect de l'obligation de remettre au salarié un bulletin de paie, lequel doit mentionner le nombre exact d'heures de travail accomplies par celui-ci (sauf dérogations conventionnelles);

À NOTER : l'article L. 3243-2 du code du travail (CT) impose à l'employeur de remettre au salarié un bulletin de paie. Parmi les mentions devant obligatoirement apparaître sur ce document figurent notamment la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire, en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes (art. R. 3243-1 CT).

- le non-respect de l'obligation de procéder aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci qui doivent être adressées aux organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou à l'administration fiscale.

ATTENTION : la personne employée de façon dissimulée doit être liée à l'employeur par un contrat de travail, écrit ou non (étant rappelé que toute personne qui s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne est considérée comme étant liée à cette dernière par un contrat de travail).

3.2. La publicité en faveur du travail dissimulé

Cette infraction ne sera pas prioritairement recherchée par les contrôleurs du CNAPS.

3.3. Le recours aux services d'une personne exerçant un travail dissimulé

Outre la personne qui se rend directement coupable de travail dissimulé par dissimulation d'activité ou par dissimulation d'emploi salarié, celle qui recourt sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de cette première personne peut théoriquement faire l'objet de poursuites pénales.

Dans une même logique, l'article L. 8222-1 du code du travail soumet le client ou le donneur d'ordre à une obligation de vigilance vis-à-vis de son cocontractant, c'est-à-dire à l'obligation de vérifier, d'abord lors de la conclusion du contrat, puis périodiquement jusqu'à la fin de l'exécution de celui-ci, que la personne aux services de laquelle il recourt s'acquitte bien des obligations rappelées :

- à l'article L. 8221-3 du code du travail (immatriculation au RNE ou au RCS, déclarations auprès des organismes de protection sociale et de l'administration fiscale);
- à l'article L. 8221-5 du même code (déclarations préalables à l'emploi, remise des bulletins de paie, déclarations auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales et de l'administration fiscale).

Il est à noter enfin qu'aux termes de l'article L. 8222-2 du code du travail, le client ou le donneur d'ordre qui faillit à son obligation de vigilance, ou qui est condamné pour avoir

recouru aux services d'une personne exerçant un travail dissimulé, est tenu solidairement avec cette dernière au paiement des sommes dues (impôts, taxes, contributions, cotisations, rémunérations, etc.) ou au remboursement des sommes indûment perçues.

4. Infractions relevant de l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler

Infractions

Aux termes de l'article L. 8251-1 du code du travail, nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer, pour quelque durée que ce soit, un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, ou muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée différente ou dans une zone géographique différente.

Le code du travail impose par ailleurs au client ou au donneur d'ordre, au titre de son obligation de vigilance (voir supra), de s'assurer que son cocontractant respecte les obligations fixées par le code du travail en matière d'emploi d'étrangers (art. L. 8254-1 du code du travail).

Le client ou le donneur d'ordre qui faillit à son obligation de vigilance est tenue solidairement avec son cocontractant au paiement de certaines sommes dues au salarié étranger ou à l'État (art. L. 8254-2 du code du travail).

Principaux titres de séjour (non exhaustif)

À l'exception des ressortissants des pays membres de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'espace économique européen et des ressortissants de la Suisse, de Monaco, de Saint-Marin et du Vatican, tout ressortissant étranger désirant travailler en qualité de salarié doit être muni d'un titre de séjour l'autorisant à exercer une activité professionnelle salariée⁴.

Carte de séjour temporaire ou pluriannuelle mention « <u>entrepreneur / profession libérale</u> »	⇒ N'autorise pas à exercer une activité professionnelle salariée, mais autorise à exercer une activité professionnelle non salariée ⇒ Remplace la carte de séjour mention « commerçant / artisan / industriel »
Carte de séjour temporaire ou pluriannuelle mention « <u>salarié</u> »	⇒ Autorise à exercer une activité professionnelle salariée ⇒ Possibles restrictions à certaines activités professionnelles ou zones géographiques

⁴ Les articles L. 612-20 (4°) et L. 622-19 (2°) du CSI prévoient à cet égard que nul ressortissant étranger ne peut être employé ou affecté pour participer à l'une des activités privées de sécurité énumérées à l'article L. 611-1 ou à l'une des activités de recherches privées énumérées à l'article L. 621-1 s'il n'est pas titulaire d'un titre de séjour lui permettant d'exercer une activité professionnelle sur le territoire national.

	<p>⇒ Carte dont la délivrance est subordonnée à la détention de l'autorisation de travail prévue aux articles L. 5221-2 et suivants du code du travail</p> <p>⇒ Carte réservée aux travailleurs étrangers en CDI</p>
Carte de séjour temporaire <u>mention « travailleur temporaire »</u>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Autorise à exercer une activité professionnelle salariée Possibles restrictions à certaines activités professionnelles ou zones géographiques <p>⇒ Carte dont la délivrance est subordonnée à la détention de l'autorisation de travail prévue aux articles L. 5221-2 et suivants du code du travail</p> <p>⇒ Carte réservée aux travailleurs étrangers en CDD ou en détachement</p>
Carte de séjour pluriannuelle <u>mention « travailleur saisonnier »</u>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Autorise à exercer une activité professionnelle salariée, mais pas dans le domaine de la sécurité privée Possibles restrictions à certaines activités professionnelles ou zones géographiques <p>⇒ Carte dont la délivrance est subordonnée à la détention de l'autorisation de travail prévue aux articles L. 5221-2 et suivants du code du travail</p> <p>⇒ Carte réservée aux travailleurs étrangers exerçant une activité reconnue comme ayant un caractère saisonnier</p>
Carte de séjour temporaire <u>mention « étudiant »</u>	⇒ Autorise à exercer une activité professionnelle, salariée ou non, à titre accessoire et dans la limite de 60 % de la durée de travail annuelle
Carte de séjour temporaire ou pluriannuelle <u>mention « vie privée et familiale »</u>	⇒ Autorise à exercer une activité professionnelle, salariée ou non
Carte de séjour pluriannuelle <u>mention "bénéficiaire de la protection subsidiaire"</u>	⇒ Autorise à exercer une activité professionnelle, salariée ou non
Carte de séjour pluriannuelle <u>mention "bénéficiaire du statut d'apatride"</u>	⇒ Autorise à exercer une activité professionnelle, salariée ou non
Carte de séjour temporaire <u>mention « visiteur »</u>	⇒ N'autorise pas à exercer une activité professionnelle, salariée ou non
Carte de séjour <u>mention « retraité »</u>	⇒ N'autorise pas à exercer une activité professionnelle, salariée ou non
Carte de résident	⇒ Autorise à exercer une activité professionnelle, salarié ou non

ATTENTION : un titre de séjour autorisant l'exercice d'une activité professionnelle salariée délivré en France métropolitaine ne confère pas le droit de travailler en outre-mer, et réciproquement (art. L. 5221-7 du code du travail).

5. Sanctions pénales et administratives du travail illégal

Peines principales

Personne physique		
Infraction	Peine	Base légale
Travail dissimulé	3 ans + 45 000 euros	Art. L. 8224-1 du code du travail Art. L. 8224-2 du code du travail
Embauche emploi d'étranger sans titre	5 ans + 15 000 euros	Art. L. 8256-2 du code du travail
Personne morale		
Infraction	Peine	Base légale
Travail dissimulé	225 000 euros	Art. L. 8224-5 du code du travail
Embauche emploi d'étranger sans titre	75 000 euros	Art. L. 8256-7 du code du travail

Peines complémentaires

- Interdiction d'exercer l'activité professionnelle pendant au maximum 5 ans ;
- Exclusion des marchés publics pendant au maximum 5 ans ;
- Confiscation d'objets produits dans le cadre du travail illégal, ou de matériel professionnel ayant permis la production ;
- Affichage du jugement ;
- Diffusion de la décision de justice dans une liste noire sur le site internet du ministère du travail. Cette diffusion est obligatoire et dure au maximum un an pour les infractions de travail dissimulé commises sur des mineurs, sur des personnes vulnérables ou dépendantes, en bande organisée ou lorsqu'il y a plusieurs victimes. La diffusion est facultative et dure au maximum 2 mois lorsque le travail dissimulé est commis sans circonstance aggravante. La durée maximale de diffusion est de 2 ans en cas de marchandage, de prêt illicite de main d'œuvre ou d'emploi d'étranger sans autorisation de travail ;
- Déchéance des droits civiques (exemple : droit de vote) et civils (parenté, alliance, héritage, etc.)

Sanctions administratives (hors celles prononçables par le CNAPS)

- Suppression des aides publiques à l'emploi ou à la formation professionnelle pendant cinq ans maximum ;
- Remboursement des aides publiques déjà perçues au cours des douze derniers mois.
- Résiliation des contrats conclus avec les personnes publiques et exclusion des contrats publics pour une durée maximale de six mois ;
- Fermeture pendant une durée de trois mois maximum décidée par le préfet.



PARTIE 2 :

Contrôle du CNAPS

1. Généralités

Pour matérialiser des manquements relatifs au travail illégal, les contrôleurs du CNAPS, agissant dans le cadre d'un contrôle administratif ou exerçant leurs prérogatives de police judiciaire, doivent s'appuyer sur l'ensemble des documents et informations recueillis auprès des personnes contrôlées (registre unique du personnel (RUP), contrats de travail, bulletins de paie, plannings, contrats conclus avec les clients, factures, etc.), via les outils dont ils disposent ou encore par l'échange d'informations autorisés entre administrations (notamment avec les DREETS).

À NOTER : pour être en mesure de remplir son obligation de vigilance, le client ou le donneur d'ordre doit obtenir un certain nombre des documents qui peuvent être utiles aux contrôleurs, dont :

- une attestation de fourniture de déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale (article R. 8222-5 du code du travail), laquelle :
 - o doit dater de moins de 6 mois ;
 - o émane de l'organisme de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations et des contributions sociales (URSSAF) ;
 - o mentionne un code de sécurité que le client ou le donneur d'ordre doit utiliser pour vérifier son authenticité en se connectant sur le site internet de l'URSSAF ;
- un justificatif d'immatriculation au RCS ou au RNE.

Un manquement relatif au travail illégal pourra être reproché à son auteur :

- dans le cadre d'un contrôle administratif, par le truchement de l'article R. 631-4 du CSI – cet article impose en effet aux acteurs de la sécurité privée de respecter l'ensemble des lois et règlements en vigueur, y compris les dispositions du code du travail ;
- dans le cadre de l'exercice de prérogatives de police judiciaire, par la transmission d'un procès-verbal de constatation d'infractions pénales à l'autorité judiciaire, qui pourra engager des poursuites. Les contrôleurs du CNAPS devront alors veiller à démontrer tant l'élément matériel de l'infraction que son caractère intentionnel.

2. Matérialisation du travail dissimulé

Travail dissimulé par dissimulation d'activité

L'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'activité n'est constituée que si les trois critères ci-dessous sont réunis. Le contrôleur doit s'attacher à la matérialisation de ces éléments pour relever l'infraction :

- l'activité doit être exercée de façon totalement ou partiellement dissimulée (voir supra : faits constitutifs de la dissimulation d'activité) ;
- elle doit être exercée dans un but lucratif, et non dans le cadre par exemple du bénévolat ;
- la dissimulation d'activité doit être intentionnelle, c'est-à-dire que l'intéressé doit agir en ayant conscience d'enfreindre la loi.

La dissimulation intentionnelle d'emploi salarié

L'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié peut être constituée dès lors que les deux critères suivants sont réunis :

- l'emploi du salarié doit être totalement ou partiellement dissimulé (voir supra : faits constitutifs de la dissimulation d'emploi salarié) ;
- la dissimulation d'emploi salariée doit être intentionnelle, c'est-à-dire que l'intéressé doit agir en ayant conscience d'enfreindre la loi.

3. Matérialisation de l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler

Le contrôleur doit démontrer que le salarié étranger contrôlé ne dispose pas d'un titre de séjour l'autorisant à exercer l'activité constatée, et que l'infraction a été commise en connaissance de cause par l'employeur. Cette infraction se cumule fréquemment avec l'infraction de travail dissimulé.

Le registre unique du personnel (RUP), qui mentionne obligatoirement la nationalité du salarié et, pour les travailleurs étrangers assujettis à la possession d'un titre de séjour autorisant l'exercice d'une activité professionnelle salariée, du type et du numéro du titre séjour, pourra être utilement consulté et joint au dossier.

Le contrôleur pourra également vérifier que l'employeur s'est assuré auprès des administrations territorialement compétentes de l'existence d'un titre autorisant le salarié étranger à exercer une activité professionnelle salariée en France (art. L. 5221-8 du code du travail).

Le présent référentiel de contrôle ne se substitue pas aux dispositions légales applicables aux acteurs de la sécurité privée et aux agents du CNAPS. Il présente, dans leurs grandes lignes, les infractions pénales relatives au travail illégal.