

## // le dossier juridique

# Loi Travail (8) : le contrôle du travail illégal

## Contrôle du détachement, moyens des agents de contrôle...

Suite de notre analyse de la loi du 8 août 2016, avec ce dossier consacré aux mesures relatives au contrôle du travail illégal. Érigée en « priorité du gouvernement », la lutte contre les fraudes au détachement se voit dotée de nouveaux outils, tels que le renforcement des obligations déclaratives des maîtres d'ouvrage et des employeurs des salariés détachés, et la création de nouvelles sanctions. La loi Travail définit aussi des mesures spécifiques pour le bâtiment et l'intérim et facilite le contrôle du travail illégal. Tout le détail de ces mesures dans ce dossier.

À CLASSER SOUS

CONTRÔLE

TRAVAIL ILLÉGAL 02 / 16

Allez toujours plus loin dans la lutte contre les fraudes au détachement, tel est le but que s'est fixé le gouvernement ces dernières années. En effet, après la loi Savary (*L. n° 2014-790 du 10 juillet 2014, JO 11 juillet*) et la loi Macron (*L. n° 2015-990 du 6 août 2015, JO 7 août*), c'est au tour de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 de s'attaquer à cette problématique, en renforçant les obligations des maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre, ainsi que des employeurs des salariés détachés, et en dotant les agents de contrôle de nouveaux moyens.

Ces mesures sont entrées en vigueur le **10 août 2016** (soit le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel*) sauf dispositions contraaires ou nécessitant des décrets d'application.

## 1 Le détachement mieux encadré

La loi Travail parachève l'encadrement des détachements de travailleurs en France, initié par les lois Savary et Macron.

### UN RENFORCEMENT DES OBLIGATIONS DÉCLARATIVES

#### ► L'obligation de vigilance du maître d'ouvrage élargie et sanctionnée

Pour rappel, depuis la loi Macron du 6 août 2015, les donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage sont associés à la procédure de déclaration des travailleurs détachés auprès de leur entreprise par une entreprise étrangère. Avant le début du détachement, ils

doivent vérifier auprès de cette entreprise qu'elle s'est acquittée de l'**obligation** déclarative. Si elle ne leur remet pas de copie de la déclaration de détachement, ils doivent **procéder** à une **déclaration subsidiaire** auprès de l'inspection du travail, dans les **48 heures** suivant le début du détachement (*C. trav., art. L. 1262-4-1*).

La loi Travail (*art. 105*) complète ce dispositif pour en renforcer le champ, la portée et l'efficacité.

#### Une obligation étendue à toute la chaîne de sous-traitance...

Désormais, une entreprise qui fait réaliser une prestation de travail par des **salariés étrangers détachés** doit vérifier systématiquement que ces salariés sont bien déclarés, **même si elle n'est pas liée** directement par contrat avec l'entreprise qui les emploie. La loi Travail impose en effet au maître d'ouvrage de vérifier, avant le début du détachement, que se sont acquittés de l'**obligation déclarative** pour les salariés qu'ils détachent auprès de lui (*C. trav., art. L. 1262-4-1, II modifié*):

- chacun des **sous-traitants directs** de ses **cocontractants** (ceux qui exécutent tout ou partie du contrat) ;
- chacun des **sous-traitants indirects** de ses cocontractants (les sous-traitants des sous-traitants) ;
- chacune des entreprises exerçant une activité de **travail temporaire** avec laquelle un de ces **sous-traitants** (directs ou indirects) ou un de ces **cocontractants** a contracté.

**À NOTER** L'objectif de ces dispositions : mettre un terme aux montages juridiques frauduleux pratiqués par certaines entreprises. En effet, ces dernières créent des sociétés « écran » entre le prestataire et le maî-

tre d'ouvrage, afin d'échapper aux règles de vigilance pesant sur ce dernier.

#### ... sous peine de sanction

Selon l'article L. 1264-2 modifié, la **méconnaissance** par le maître d'ouvrage de cette obligation est passible d'une **amende administrative** s'il s'avère qu'un des **sous-traitants** directs ou indirects de ses cocontractants ou l'une des entreprises exerçant une activité de travail temporaire n'a **pas effectué la déclaration** de détachement.

L'amende est de **2 000 €** maximum par salarié détaché (4 000 € maximum en cas de réitération dans un délai d'un an), le montant total étant plafonné à **500 000 €** (C. trav., L. 1264-3). Un **décret** en Conseil d'État précisera les modalités de mise en œuvre de cette sanction.

**À NOTER** La loi n'impose pas au maître d'ouvrage de procéder à une déclaration subsidiaire en l'absence de déclaration d'un sous-traitant de ses cocontractants.

#### Déclaration en ligne

La loi Travail étend aux maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre l'obligation de **déclarer en ligne les travailleurs détachés**. Pour mémoire, ce mode de transmission est déjà imposé aux employeurs des salariés détachés pour la déclaration de détachement (C. trav., art. 1262-2-2). Un **décret** en Conseil d'État (dont la publication est annoncée pour décembre 2016) doit fixer les modalités de mise en œuvre de cette obligation pour les maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre (C. trav., art. L. 1262-4-1, I modifié).

**À NOTER** S'agissant de la déclaration des employeurs des salariés détachés, le décret encadrant les modalités de la déclaration en ligne a été publié le 31 juillet 2016 (v. l'actualité n° 17135 du 5 août 2016). Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2016, les employeurs doivent obligatoirement déclarer leurs salariés *via* «Sipsi», le téléservice mis en place par le ministère du Travail.

### ■ Une nouvelle sanction : la suspension de la prestation de services

#### Conditions et procédure

L'absence de déclaration des travailleurs détachés peut désormais entraîner, en sus de l'**amende** administrative, la **suspension** de la prestation de services (art. 107 de la loi).

### SUSPENSION DE LA PRESTATION DE SERVICES EN CAS DE NON-PAIEMENT DU MINIMUM CONVENTIONNEL

Depuis la loi Macron, en cas de manquement grave de l'employeur des salariés détachés à certaines règles en matière de droit du travail (smic, repos quotidien, repos hebdomadaire, durée quotidienne et hebdomadaire maximale, etc.), l'autorité administrative **enjoint par écrit** à cet employeur de **faire cesser la situation** et en informe, dans les plus brefs délais, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre de l'employeur concerné. À défaut de régularisation par l'employeur de la situation constatée dans le délai imposé, l'autorité administrative peut **ordonner la suspension** par l'employeur de la réalisation de la prestation de services concernée, pour une durée ne pouvant excéder un mois.

La loi Travail étend cette sanction au cas de **non-paiement partiel ou total du salaire minimum conventionnel** (loi, art. 105, I, 4° ; C. trav., art. L. 1263-3 modifié).

Cette modification vise à harmoniser l'article L. 1263-3 du Code du travail avec la rédaction de l'article L. 1262-4-3, qui prévoit une solidarité financière du donneur d'ordre pour le paiement «du salaire minimum légal ou conventionnel» dû au salarié.

Selon l'article L. 1263-4-1 nouveau, en effet, à défaut de **réception** de la **déclaration de détachement** dans un délai de **48 heures** à compter du début du détachement d'un salarié, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut saisir d'un rapport motivé l'**autorité administrative** compétente. Celle-ci peut ordonner, au regard de la **gravité** du manquement, par décision motivée, la **suspension** de la réalisation de la **prestation de services** pour une durée d'**un mois au maximum**. L'autorité administrative **met fin** à la **suspension** dès la réception de la déclaration de détachement transmise par l'employeur, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage, pour les salariés concernés.

Un **décret** (prévu pour novembre 2016) doit déterminer les modalités d'application de cette sanction (C. trav., art. L. 1263-4-1 nouveau).

La loi précise que la suspension de la prestation de services ne pourra entraîner **ni rupture, ni suspension du contrat** de travail ni préjudice pécuniaire pour les salariés concernés (C. trav., art. L. 1263-5 modifié).

#### En cas de non-respect de la suspension

Si l'employeur des salariés détachés ne respecte pas cette suspension, il encourt une **amende** administrative d'un montant maximal de **10 000 € par salarié** concerné par le manquement (montant fixé par l'autorité administrative compte tenu des circonstances et de la gravité du manquement, du comportement de son auteur ainsi que de ses ressources et de ses charges) (C. trav., art. L. 1263-6 modifié).

### UNE CONTRIBUTION FORFAITAIRE À LA CHARGE DES EMPLOYEURS DES SALARIÉS DÉTACHÉS

Afin de compenser les coûts liés à la mise en place et au fonctionnement du système dématérialisé de déclaration et de contrôle «Sipsi» (v. l'actualité n° 17135 du 5 août 2016), la loi Travail prévoit une **contribution** à la charge de tout employeur établi hors de France qui détache un salarié sur le territoire national (art. 106 de la loi). Le **montant forfaitaire** de cette contribution sera fixé par un **décret** à paraître en décembre 2016. Il ne pourra pas excéder **50 € par salarié**.

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est contraint de payer lui-même cette contribution dans le cas où il doit établir une **déclaration subsidiaire** de détachement pour cause de carence de l'employeur (C. trav., art. L. 1262-4-6 nouveau).

**À NOTER** L'étude d'impact justifie cette mesure par les coûts administratifs significatifs engendrés par le contrôle du respect de la législation sur le détachement.

### UNE DÉCLARATION OBLIGATOIRE EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL DU SALARIÉ DÉTACHÉ

#### ■ Déclaration par l'employeur, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre

La loi Travail introduit dans la partie législative du Code du travail une obligation, déjà prévue dans la partie réglementaire, mais pour les seuls salariés non affiliés à un régime de sécurité sociale français (C. trav., art. R. 1262-2).

Désormais, lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail, une **déclaration** est envoyée à l'**inspection du travail** du lieu où s'est produit l'accident. Cette déclaration doit être effectuée par (C. trav. art. L. 1262-4-4 nouveau):

– l'**employeur**, ou son représentant en France, lorsque le salarié est détaché pour le propre compte de l'employeur (c'est-à-dire sans qu'il existe une entreprise destinataire de la prestation) ;

– le **donneur d'ordre** ou le **maître d'ouvrage** lorsque le salarié est détaché dans le cadre d'une **prestation de services**, d'une **mobilité intra-groupe** ou d'une **mise à disposition** par une entreprise de **travail temporaire** étrangère.

Les **délais** et **modalités** d'exécution de cette déclaration seront fixés par **décret** en Conseil d'État.

**À NOTER** Cette nouvelle obligation permet de mettre fin à la distinction entre salariés affiliés et non-affiliés à un régime français de sécurité sociale, tout en impliquant davantage les maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre. Selon l'étude d'impact, l'implication des donneurs d'ordre dans le respect des règles de santé et de sécurité au travail constitue un gage de protection pour les salariés détachés, en permettant une meilleure visibilité des pouvoirs publics sur les accidents du travail subis par eux. De plus, cette mesure constitue un moyen d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises établies en France et celles établies à l'étranger.

### ■ Sanctions en l'absence de déclaration

Selon l'article L. 1264-2, I modifié, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui ne déclare pas à l'inspection du travail l'accident de travail du travailleur détaché est passible d'une **amende administrative**.

Le montant de cette amende est d'au plus **2 000 €** par salarié concerné (4 000 € en cas de récidive dans un délai d'un an à compter de la notification de la première amende), le montant total étant plafonné à 500 000 € (*C. trav., art. L. 1264-3*).

## DES OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES DANS LE BTP

Le secteur du bâtiment et des travaux publics est l'un de ceux ayant le plus recours aux travailleurs détachés. En 2013, 43 % des déclarations de détachement émanaient de ce secteur, et l'on dénombrait sur les chantiers français plus de 92 000 travailleurs détachés. C'est pourquoi la loi Travail impose aux entreprises du BTP des obligations d'information renforcées à destination des travailleurs détachés. Elle adapte par ailleurs à ce secteur la sanction de fermeture temporaire pour travail illégal et prévoit une obligation de repérage de l'amiante avant travaux (*v. encadré ci-contre*).

### ■ Une obligation d'affichage sur certains chantiers

La loi Travail impose au maître d'ouvrage, sur les **grands chantiers de bâtiment** ou de **génie civil**, de porter à la connaissance des salariés détachés, par voie d'**affichage**, la **réglementation** qui leur est applicable en vertu de l'article L. 1262-4 du Code du travail (libertés individuelles et collectives, discriminations, exercice du droit de grève, durée du travail, congés payés...) (*C. trav., art. L. 1262-4-5 nouveau*).

Un **décret**, attendu pour novembre 2016, devra déterminer les conditions de mise en œuvre de cette nouvelle obligation, notamment le contenu exact des informations à afficher.

#### Chantiers concernés

Sont visés par cette nouvelle obligation tous les chantiers de bâtiment et de génie civil relevant de l'article L. 4532-10, c'est-à-dire ceux qui doivent constituer un **col-**

## AMIANTE : OBLIGATION DE REPÉRAGE AVANT TRAVAUX

La loi Travail (*art. 113, II*) introduit une nouvelle disposition visant à protéger les travailleurs contre le risque d'exposition à l'amiante. Ainsi, **préalablement** à toute **opération** comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante, le **donneur d'ordre**, le maître d'ouvrage ou le **propriétaire** d'immeubles par nature ou par destination, d'équipements, de matériels ou d'articles doivent y faire **rechercher** la présence d'**amiante**. La recherche effectuée donne lieu à l'établissement d'un **document** qui mentionne, le cas échéant, la présence, la nature et la localisation des matériaux ou produits qui contiennent de l'amiante. Ce document doit être joint aux documents de la consultation remis aux entreprises candidates ou envisageant d'être candidates à la réalisation de l'opération (*C. trav., art. L. 4412-2 nouveau*).

Un **décret** (dont la publication est envisagée pour décembre 2016) doit fixer les conditions d'application ou d'exemption, selon la nature de l'opération envisagée, de cette nouvelle obligation.

Le non-respect de cette obligation sera puni d'une amende pénale de **3 750 €** par salarié concerné par l'infraction. En cas de récidive, la sanction sera portée à un an d'emprisonnement et **9 000 €** d'amende (*C. trav., art. L. 4741-9 modifié*). Une **amende administrative** d'au maximum **9 000 €** pourra également être infligée au maître d'ouvrage, au donneur d'ordre ou au propriétaire qui ne se conforme pas à cette obligation de repérage (*C. trav., art. L. 4754-1 nouveau*).

### lège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail (*C. trav., art. L. 4532-10*), à savoir :

- ceux dépassant un volume de **10 000 hommes-jours** ;
- et dont le **nombre d'entreprises**, travailleurs indépendants et entreprises sous-traitantes est **supérieur à dix** dans le cas d'opérations de bâtiment, ou à cinq s'il s'agit d'une opération de génie civil (*C. trav., art. R. 4532-77*).

#### Accessibilité des informations affichées

La réglementation affichée devra être facile d'accès et **traduite** dans l'une des langues officielles parlées dans chacun des États d'appartenance des salariés détachés.

#### Sanctions en cas de non-respect de l'obligation

Le non-respect de cette obligation expose le maître d'ouvrage à une **amende administrative** d'au plus **2 000 €** par salarié détaché (4 000 € en cas de récidive dans un délai d'un an à compter de la notification de la première amende), le montant total de l'amende étant plafonné à 500 000 € (*C. trav., art. L. 1264-2, I., 3° modifié*).

### ■ Fourniture d'un document informatif

En application de la loi Travail, les salariés concernés par la **carte d'identification** professionnelle du bâtiment (carte BTP) doivent recevoir un **document écrit informatif** en même temps que leur carte (*art. 105, III. de la loi*). À l'instar de l'affichage sur les chantiers, ce document détaille la **réglementation** applicable aux travailleurs détachés en application de l'article L. 1262-4 du Code du travail. Il doit être **rédigé dans une langue** que les salariés comprennent. Cette nouvelle obligation doit être mise en œuvre par **décret** (*C. trav., art. L. 8291-1 modifié*).

**À NOTER** L'obligation pour les salariés du bâtiment de détenir une carte d'identification professionnelle n'est à ce jour toujours pas en vigueur, l'arrêté ministériel prévu par la loi n'ayant pas été promulgué.

### ■ Fermeture temporaire pour travail illégal

Face à une infraction de travail illégal, le Code du travail prévoit depuis 2011 que l'autorité administrative peut

## TRAVAIL DISSIMULÉ : NON-REMISE DU DOCUMENT « ÉQUIVALENT AU BULLETIN DE PAIE »

Dans le cadre du contrôle du détachement, l'employeur établi hors de France doit présenter les bulletins de paie de chaque salarié détaché ou « tout document équivalent attestant notamment de la rémunération minimale », ou encore, lorsque la durée du détachement est inférieure à un mois, « tout document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale » (*C. trav., art. R. 1263-1*). Or, jusqu'à présent, le Code du travail ne prévoyait pas explicitement que la non-remise de ce document constituait une infraction de travail dissimulé. La loi Travail remédie à cette lacune en précisant qu'est réputé travail dissimulé « le fait de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire » (*C. trav., art. L. 8221-5 modifié*).

ordonner la fermeture de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction, pour une durée maximale de trois mois.

La loi Travail adapte cette règle au contexte particulier des **chantiers de bâtiment ou de travaux publics** (*art. 110 de la loi*).

Selon l'article L. 8272-2 modifié, lorsque l'activité de l'entreprise est exercée sur des chantiers de bâtiment ou de travaux publics, la fermeture temporaire prend la forme d'un **arrêt de l'activité** de l'entreprise sur le **site** dans lequel a été commise l'**infraction** ou le manquement. Mais que se passe-t-il si la fermeture temporaire est devenue sans objet parce que l'**activité** est déjà **achevée** ou a été interrompue ? La loi dispose que dans ce cas, l'autorité administrative peut prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur un **autre site** que celui où a été commise l'infraction.

## DES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX ETT

Deuxième secteur le plus concerné par les détachements, le travail temporaire fait l'objet de deux dispositions de la loi Travail, qui visent à renforcer les droits des salariés intérimaires. Elles prévoient pour ce secteur une égalité de traitement entre travailleurs détachés et locaux, ainsi qu'un contrôle accru des cas de « double détachement ».

### ▣ Égalité entre travailleurs intérimaires

Aux termes de la loi nouvelle (*art. 112, I*), les dispositions du **Code du travail** relatives au travail temporaire sont **applicables** aux travailleurs **détachés** dans le cadre d'une mise à disposition au titre du **travail temporaire**, à la seule exception des règles concernant l'**indemnité de fin de mission** pour les salariés titulaires d'un **CDI** dans leur **pays d'origine** (*C. trav., art. L. 1262-2 modifié*).

### ▣ Un contrôle renforcé des « doubles détachements »

La loi crée un nouveau moyen de contrôler les situations dites « de double détachement » (*art. 112, II, de la loi*). Il s'agit du cas où une entreprise **établie hors de France** a recours, pour exercer son activité sur le **territoire français**, à des **salariés** détachés mis à disposition par une **entreprise de travail temporaire** également établie **hors de France**.

Dans un tel cas, l'**entreprise utilisatrice étrangère** doit envoyer à l'inspection du travail du lieu où débute la

prestation une **déclaration** attestant que l'**ETT** a **connaissance** du **détachement** de ses salariés en France et des règles qui leur sont applicables en vertu de la réglementation française (*C. trav., art. L. 1262-2-1 modifié*). Cette obligation est assortie d'une **amende administrative de 2 000 €** par salarié détaché, plafonnée à 500 000 € au total (*C. trav., art. L. 1264-2 modifié*).

## DÉTACHEMENT HORS DE FRANCE : UN RECOUVREMENT FACILITÉ DES SANCTIONS

Le caractère mobile du travail détaché favorise l'impunité des employeurs établis dans un autre État. En effet, les États membres recouvrent difficilement les sanctions et amendes administratives pour détachement illégal qu'ils prononcent à l'encontre de prestataires établis à l'étranger. Pour remédier à cette situation, une directive européenne de 2014 prévoit qu'un **État membre** peut demander à un **autre État membre** de **notifier et exécuter** une **sanction** à sa place, dès lors que cette sanction n'est plus susceptible d'appel (*Dir. n° 2014/67/UE du 15 mai 2014, art. 15*).

La loi Travail transpose cette mesure dans le droit français (*art. 108 de la loi*). Si un **prestataire de services** établi **en France** se voit notifier une **sanction** ou une amende administrative par un **autre État membre**, à l'occasion d'un détachement de travailleurs, la sanction ou amende est constatée par l'État français, puis **recouvrée par l'administration française** selon les règles applicables en matière de créances étrangères à l'impôt (*C. trav., art. L. 1264-4 nouveau*).

**À NOTER** Cette mesure constitue la dernière mesure législative de transposition en droit français de la directive du 15 mai 2014. Elle ne devrait concerner que peu d'entreprises françaises : selon le rapport de la Commission des affaires sociales sur le projet de loi Travail, « le recours à des travailleurs détachés français est rarement motivé par des considérations purement financières et donc moins susceptible de donner lieu à une infraction dans un autre État membre ».

## 2 Plus de moyens pour le contrôle du travail illégal

La loi du 8 août 2016 (*art. 102*) élargit la palette d'outils à la disposition des agents de contrôle compétents en matière de travail illégal : accès aux données issues des déclarations de détachement, assistance d'un interprète lors des contrôles d'établissements...

**À NOTER** Un décret attendu pour décembre 2016 doit établir un code de déontologie du service public de l'inspection du travail. Ce code fixera les règles devant être respectées par les agents ainsi que leurs droits. Également à souligner : la ratification par la loi Travail (*art. 118*) de l'ordonnance du 7 avril 2016 sur les pouvoirs de l'inspection du travail (*v. l'actualité n° 17058 du 11 avril 2016*).

## UN DROIT D'ACCÈS AUX DONNÉES CONCERNANT LES DÉTACHEMENTS

Les agents de l'inspection du travail ne sont plus les seuls à pouvoir bénéficier des informations qui leur sont transmises dans le cadre de la déclaration de détachement par les employeurs, les donneurs d'ordre ou

les maîtres d'ouvrage, selon les cas.

En vertu de la loi Travail, **tous les agents de contrôle** compétents en matière de travail illégal ont désormais un droit d'accès aux données issues des **déclarations de détachement** qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur **mission de lutte contre le travail illégal** (*C. trav., art. L. 1263-1 modifié*).

**À NOTER** Sont concernés les agents visés à l'article L. 8271-1-2 du Code du travail, notamment les officiers et agents de police, les agents des impôts et des douanes, les agents des organismes de sécurité sociale.

## L'ASSISTANCE D'INTERPRÈTES

La loi Travail donne aux agents de contrôle (sauf aux agents de police ou de gendarmerie) la possibilité d'être **accompagnés d'interprètes assermentés** lorsqu'ils exercent leur **droit d'entrée** dans les établissements (*C. trav., art. L. 8271-3 modifié*).

Dans ce cadre, l'assistance d'interprètes assermentés permet de mieux identifier les situations dangereuses pour les salariés, et de mieux garantir l'application de certaines décisions comme la suspension des travaux.

**À NOTER** Auparavant, cette assistance par des interprètes était déjà prévue par le Code du travail, mais pas de façon spécifique au droit d'entrée. Rappelons que ce dernier peut s'exercer à tout moment dans les établisse-

## ATTRIBUTIONS CONFIEES À DES AGENTS DE CONTRÔLE ASSIMILÉS

Un **décret** en Conseil d'État devant paraître en novembre 2016 déterminera les conditions dans lesquelles les attributions des agents de contrôle de **l'inspection du travail** pourront être exercées par des **agents de contrôle assimilés** (*art. 116, III. de la loi; C. trav., art. L. 8112-1 modifié*).

## PROLONGATION DU PLAN DE TITULARISATION DES CONTRÔLEURS DU TRAVAIL

La loi Travail **prolonge de quatre ans** à compter de sa promulgation (soit jusqu'au 8 août 2020 inclus) le plan de transformation des emplois de contrôleurs du travail en inspecteurs du travail lancé en septembre 2013 (*art. 113, I. de la loi*). Chaque année, jusqu'à **250 postes** seront ainsi ouverts aux contrôleurs du travail par voie de concours. Les conditions d'accès à ce concours ne changent pas: les candidats doivent avoir accompli, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, au moins cinq ans de services effectifs dans leurs corps. Un cinquième de ces postes peut être pourvu par la voie d'une liste d'aptitude.

ments où s'exerce le travail, y compris lorsque ces locaux sont habités par les salariés (sous réserve de l'accord de ceux-ci) (*C. trav., art. L. 8113-1*).

## UNE COOPÉRATION AVEC LE CLEISS

La loi prévoit une coopération entre les agents compétents en matière de contrôle du travail illégal et le **Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale** (Cleiss), établissement public national qui assure notamment le rôle d'organisme de liaison entre les institutions de sécurité sociale françaises et les institutions de sécurité sociale étrangères pour l'application des règlements de la Communauté européenne et des accords internationaux de sécurité sociale. Les agents de contrôle et ceux du Cleiss peuvent désormais **s'échanger tous documents et renseignements utiles** à l'exercice de leur mission (*C. trav., art. L. 8271-5-1 nouveau*).

SOURCE// • L. n° 2016-1088 du 8 août 2016



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:  
[www.liaisons-sociales-quotidien.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr)