

# Comment l'ITM détecte-t-elle les situations de travail dissimulé ?

## Réponse courte

L'ITM détecte le travail dissimulé via des contrôles inopinés sur site, l'analyse documentaire approfondie, des auditions systématiques et le croisement de données avec le CCSS, l'ADEM et d'autres administrations. Les inspecteurs, disposant de pouvoirs étendus (articles L.612-1 et L.614-3), peuvent intervenir **24h/24 sans préavis** et exiger la présentation immédiate de tout document.

En 2023, sur **17 328 contrôles** effectués, l'ITM a prononcé **202 arrêts de travail** et infligé **1,27 million d'euros d'amendes**. Les sanctions vont de **251 à 5 000 euros par salarié** (articles L.571-4), **doublées en cas de récidive** dans les 5 ans, plus des peines d'**emprisonnement** jusqu'à 6 mois.

## Définition

Le **travail dissimulé** est défini par l'article L.571-4 du Code du travail comme l'exercice d'une activité professionnelle en **violation des obligations déclaratives** obligatoires. Cela comprend notamment la **non-déclaration de salariés** au CCSS dans les 8 jours, l'absence de **déclaration de poste vacant** à l'ADEM (3 jours ouvrables avant publication), l'**absence d'inscription** au registre du personnel, la **dissimulation d'heures travaillées**, l'emploi de **ressortissants étrangers** sans autorisation, ou la non-remise d'un contrat écrit obligatoire.

Cette infraction prive les salariés de **protection sociale** et l'État des **cotisations dues**.

## Conditions d'exercice

Les agents de l'ITM, **assermentés** selon l'article L.613-1, disposent de **prérogatives étendues** pour détecter le travail dissimulé :

- **Droit d'accès** à tout lieu de travail, y compris chantiers et véhicules (L.614-3)
- **Pouvoir d'investigation 24h/24** sans préavis ni autorisation préalable (L.614-4)
- **Droit d'auditionner** toute personne présente sur le lieu de travail (L.614-3)
- **Accès à tous documents** professionnels, registres et supports informatiques
- **Pouvoir de saisie** des documents et équipements probants

L'employeur a une **obligation légale de coopération totale** lors des contrôles (L.614-7). Le **refus ou l'entrave** constitue une infraction aggravante.

## Modalités pratiques

### Méthodes de détection

L'ITM utilise plusieurs techniques combinées :

- **Contrôles inopinés** sur site sans préavis, souvent très tôt le matin ou en soirée
- **Vérification croisée** avec les données CCSS, ADEM et administrations fiscales
- **Exploitation des signalements** de salariés, concurrents ou administrations
- **Ciblage sectoriel** : bâtiment, restauration, nettoyage, services à la personne
- **Contrôles coordonnés** avec douanes, police et services d'immigration
- **Analyse des anomalies** : décalages entre chiffres d'affaires et effectifs déclarés

### Vérifications systématiques

Les inspecteurs contrôlent obligatoirement :

- **Déclarations d'embauche** au CCSS (délai de 8 jours) via consultation directe des bases de données
- **Déclarations ADEM** de postes vacants (3 jours ouvrables avant publication)
- **Contrats de travail** et avenants éventuels
- **Fiches de salaire** des 5 dernières années minimum
- **Registres du personnel** tenus à jour (article L.140-1)
- **Relevés d'heures** de travail et plannings
- **Autorisations de travail** et titres de séjour pour ressortissants étrangers
- **Documents de détachement** le cas échéant

### Techniques d'enquête

- **Auditions séparées** des salariés et dirigeants pour détecter les contradictions
- **Reconstitution des effectifs** réels par observation directe
- **Analyse comptable** : rapprochement charges sociales/effectifs apparents
- **Vérifications croisées** avec fournisseurs et clients pour évaluer l'activité réelle

## Pratiques et recommandations

Pour **garantir la conformité** et faciliter les contrôles, l'employeur doit :

- **Déclarer systématiquement** toute embauche au CCSS dans les 8 jours via **SECUIline** (DECAFF)
- **Déclarer les postes vacants** à l'ADEM avant toute publication
- **Tenir à jour** le registre du personnel (L.140-1) avec toutes informations obligatoires
- **Conserver tous documents** sociaux pendant **5 ans minimum** (fiches paie, contrats, déclarations)
- **Former le personnel** d'encadrement aux procédures de contrôle et obligations légales
- **Mettre en place des audits internes** réguliers pour vérifier la conformité
- **Assurer la traçabilité** complète des procédures RH
- **Désigner un responsable** spécialement formé pour gérer les contrôles ITM
- **Prévoir une procédure d'urgence** pour rassembler rapidement tous documents requis

## Cadre juridique

Le contrôle du travail dissimulé repose sur un **arsenal juridique renforcé** :

- **L.571-4 à L.571-6** : Définition et sanctions (251-5 000 euros par salarié, emprisonnement 8 jours-6 mois)
- **L.612-1** : Missions élargies de l'ITM en matière de contrôle social
- **L.613-1** : Assermentation et pouvoirs des inspecteurs
- **L.614-3 et L.614-4** : Pouvoirs d'investigation étendus (24h/24, sans préavis)
- **L.614-7** : Obligation stricte de coopération des employeurs
- **L.140-1** : Tenue obligatoire du registre du personnel
- **Loi du 24 juillet 2024** : Nouvelles obligations d'information transparente
- **Statistiques 2023** : 17 328 contrôles ITM, 1,27M€ d'amendes, 202 arrêts de travail

Le **refus de coopération** ou l'**entrave aux contrôles** constituent des **infractions distinctes** aggravant lourdement les sanctions. La présence d'un **responsable spécialement formé** et la **préparation permanente** aux contrôles sont indispensables pour gérer les inspections dans le **respect strict** des obligations légales.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.