



Lancement par la DGT d'une campagne de contrôles de l'Inspection du travail visant le salariat déguisé

La DGT (Direction Générale du Travail) annonce pour 2026 une **campagne nationale de contrôles de l'Inspection du travail portant sur le recours abusif aux travailleurs indépendants**.

De quoi parle-t-on ?

Le **recours abusif au statut de travailleur indépendant** correspond aux situations où une entreprise fait appel à un travailleur indépendant alors que la relation de travail correspond en réalité à celle d'un contrat de travail salarié. On parle aussi de « salariat déguisé » ou de « faux statut d'indépendant ». Ainsi, le « faux » travailleur indépendant se trouve dans des conditions identiques à celle d'un salarié mais sans en avoir ni le statut ni les droits qui s'y rattachent.

En quoi consiste cette campagne de contrôles ?

En 2026, une campagne nationale pilotée par la Direction générale du travail (DGT) et portée localement par les **Unités régionales d'appui et de contrôle travail illégal (URACTI)** des Directions régionales de l'économie de l'emploi du travail et des solidarités (DREETS) est organisée sur ce thème.

L'objectif principal de cette campagne est de provoquer un changement de comportement des acteurs. La campagne comporte plusieurs phases :

- une phase d'information et de sensibilisation des différents acteurs ;
- une phase de contrôle basée sur un ciblage d'entreprises ;
- une phase de bilan et d'évaluation de l'action publique qui sera partagée avec les parties prenantes.

La **phase d'information et de sensibilisation** vise à diffuser largement l'information sur la différence entre salariat et travail indépendant et les risques encourus en cas de recours abusif. Elle tend notamment à aller à l'encontre des idées reçues sur la possibilité de recourir à des travailleurs indépendants pour occuper tout type de postes. Elle contribue à prévenir les situations de travail illégal et à favoriser les démarches de régularisation en rappelant les outils existants pour faciliter l'emploi salarié et accompagner les entreprises dans leurs besoins de main d'œuvre

La période de contrôle est prévue de mars à août 2026. La campagne cible particulièrement les secteurs événementiel, commerces (grande distribution et de détail), et hôtel-café-restaurant. **Les contrôles pourront toutefois porter sur d'autres secteurs en fonction des spécificités régionales.**

Un bilan et une évaluation de l'action publique sera également établie en vue de mesurer les changements de comportement et régularisations obtenues suite à la campagne.

Quelles sont les situations examinées ?

Les **situations doivent être examinées au cas par cas par les agents de contrôle**. Un faisceau d'indices doit permettre d'identifier si une prestation de travail relève du salariat ou d'une prestation de service indépendante comme, par exemple :

- Le travailleur a-t-il été contraint d'exercer son activité en tant qu'indépendant par son employeur ? A-t-il précédemment été salarié de l'entreprise ?
- Le travailleur a-t-il répondu à une offre d'emploi ?
- Le travailleur occupe-t-il un poste qui est aussi rempli par des personnes salariées ?
- Le travailleur doit-il utiliser le matériel imposé par son donneur d'ordre ?
- Le travailleur travaille-t-il dans un service organisé ?
- Le travailleur indépendant a-t-il un client unique ?
- Le travailleur indépendant peut-il sous-traiter la prestation confiée ?
- Le donneur d'ordre met-il en place des mesures de contrôle du travail réalisé par le travailleur indépendant ?
- Le donneur d'ordre peut-il exercer des sanctions à l'encontre du travailleur ?
- Le donneur d'ordre a-t-il imposé le prix de la prestation ?
- Le travailleur indépendant facture-t-il à l'heure ?

Quelles sont les conséquences d'une requalification ?

Les conséquences d'une requalification d'un contrat de prestation de service en contrat de travail sont très lourdes.

Par la requalification, le **travailleur acquiert le statut de salarié et bénéficie des droits qui y sont attachés : droit à une rémunération au moins égale au SMIC, à des congés payés, à des indemnités légales en cas de licenciement, à l'assurance chômage, etc.** En cas de rupture de la relation de travail, le travailleur sera en droit de solliciter auprès du conseil des prud'hommes le **versement d'une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de salaire**. Le salarié a également la faculté de se **constituer partie civile dans une procédure pénale engagée contre son employeur** mis en cause pour travail dissimulé dans la perspective **d'obtenir des dommages-intérêts** liés au préjudice particulier que lui a causé son embauche irrégulière.

D'un point de vue pénal, le donneur d'ordre s'expose aux sanctions prévues en matière de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié. Les peines principales pour les personnes physiques sont de **3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende**. Elles peuvent être assorties de peines complémentaires : affichage et diffusion, confiscation des outils, exclusion des marchés publics, etc.

Des **sanctions administratives** peuvent également être prises, comme la **fermeture provisoire de l'établissement pour une durée de trois mois** au plus ou encore le **refus d'aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelles pour les personnes physiques et morales** pour une durée maximale de cinq ans.

L'employeur sera également tenu de **verser rétroactivement l'ensemble des cotisations et contributions sociales du régime général de sécurité sociale dues** et ce redressement sera majoré.