

**TOULOUSE  
CAPITOLE**  
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de  
l'Université Toulouse 1 Capitole.

*TRAVAIL ET SOUS-TRAITANCE ÉTHIQUE : QUELLES RESPONSABILITÉS JURIDIQUE  
ET/OU SOCIÉTALE EN CAS DE DÉTACHEMENT TRANSNATIONAL ?*

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Revue Lamy Droit des Affaires (n° 139). p. 40-44

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,  
contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

## *TRAVAIL ET SOUS-TRAITANCE ÉTHIQUE : QUELLES RESPONSABILITÉS JURIDIQUE ET/OU SOCIÉTALE EN CAS DE DÉTACHEMENT TRANSNATIONAL ?*

La question est au cœur de l'actualité : adoptée dans un contexte de relative homogénéité des systèmes juridiques, fiscaux et sociaux des États membres (EM) de l'époque, la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 permettant le détachement de travailleurs bénéficiant d'un « noyau dur de droits » de l'État d'accueil mais restant soumis au régime de sécurité sociale de leur pays d'origine est en cours de révision. Les raisons en sont connues ; elles tiennent aux différentiels de rémunération et de charges sociales entre EM qui n'ont cessé de s'amplifier au fur et à mesure que l'UE s'élargissait. Ainsi, alors que celle-ci ne comptait que 15 membres en 1996 et que les écarts de salaires minimums étaient de 1 à 3 entre les pays, ils se sont considérablement accrus dans une UE à 27/28(1). Voilà pourquoi – sur la base du projet de réforme dévoilé par la Commission le 8 mars 2016 et après d'âpres discussions - un accord pour la révision de cette directive a été trouvé entre le Conseil et le Parlement(2), prévoyant les changements suivants(3) : la reconnaissance du principe « à travail égal, rémunération égale, sur un même lieu de travail » ; l'application, dans tous les secteurs, des conventions collectives de portée générale aux travail- leurs détachés ; une limitation de la durée du détachement fixée à 12 mois ; l'exclusion du secteur des transports routiers du champ de la réforme, celui-ci restant temporairement soumis à la directive de 1996 ; un délai de transposition de la directive révisée fixé à 2 ans. En outre et parallèlement à ces réformes menées sur le plan communautaire, c'est également au niveau national que la bataille contre le dumping social est menée, comme en témoigne ce constat : « la France (s'est) dotée de l'un des dispositifs les plus rigoureux d'Europe en la matière »(4).

Dans ces conditions – et alors que le contexte national et européen est donc marqué par un durcissement des contraintes imposées, non seulement aux employeurs de travailleurs détachés, mais également aux donneurs d'ordres (DO) et maitres d'ouvrage (MO) – on pourrait croire qu'il ne reste nulle place pour une quelconque responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de service internationale serait ainsi l'exemple même du désintérêt suscité par la RSE en présence d'une réglementation juridique forte, voire de l'inutilité de son recours.

Pourtant, tout laisse à penser que la RSE peut ici, comme dans d'autres champs, jouer un rôle notable.

La raison en est que, si le contexte est marqué par un accroissement des responsabilités juridiques encourues, les causes juridiques pour lesquelles le détachement suscite autant de controverses socio-économiques et politiques demeurent prégnantes : une réalité dont les pouvoirs publics tentent d'atténuer les effets les plus perturbateurs, sans être toutefois en mesure de les éradiquer. Dès lors, l'adoption d'un comportement socialement responsable par les entreprises ne pourrait-elle – voire, ne devrait-elle - pas y contribuer ?

### ***I– Un durcissement continu des responsabilités juridiques en cas de violation du droit des travailleurs détachés***

C'est un rôle de leader que la France joue en matière de lutte contre les risques de concurrence déloyale et de protection des droits sociaux fondamentaux puisque, précédant l'action communautaire, le législateur est intervenu dès 1993. Depuis, les règles, tant nationales qu'européennes, n'ont cessé de se renforcer, privilégiant trois axes : une meilleure définition du détachement, une amélioration des contrôles ainsi qu'un renforcement des responsabilités juridiques, non seulement des employeurs des travailleurs détachés, mais également des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage (DO/MO). Tels sont les principaux apports auxquels une combinaison de textes successifs a abouti : lois Savary, Macron, El Khomri, auxquelles s'ajoutera bientôt la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel dont le projet prévoit de nouvelles sanctions dans la lutte contre la fraude au détachement, en écho à la révision de la directive de 1996(5).

#### ***A– L'employeur étranger : cible d'obligations croissantes***

En premier lieu, c'est l'employeur des travailleurs détachés que les pouvoirs publics ont en ligne de mire, comme en témoignent l'alourdissement des obligations mises à sa charge et les risques d'engagement de sa responsabilité juridique qui en découlent.

Ainsi, tout prestataire établi à l'étranger détachant des salariés en France doit effectuer une déclaration préalable de détachement, via le téléservice « Sispi », sauf à être pénalement sanctionné (contravention de 4<sup>e</sup> classe), l'entreprise encourageant également une sanction administrative (amende d'au plus 2 000 euros par salarié détaché, doublée en cas de récidive, avec un plafond de 500 000 euros).

Depuis le 1er avril 2015, tout employeur doit également désigner un représentant sur le sol français, dont le rôle est de faire le lien avec les services de contrôle (inspection du travail, police judiciaire, impôts, douanes, organismes de sécurité sociale), en leur fournissant certains documents(6). Les sanctions encourues sont les mêmes que précédemment.

Par ailleurs, dans le secteur du BTP et du spectacle, les employeurs doivent obligatoirement s'affilier à des caisses de congés payés assurant le paiement des indemnités de congés payés, ainsi que de chômage intempéries, dans le secteur du BTP(7).

À noter, en revanche, la suppression du droit de timbre de 40 euros dû par les prestataires étrangers, qui avait été prévu par un décret n° 2017-751 du 3 mai 2017. En effet, alors que le paiement de cette contribution devait entrer en vigueur le 1er janvier 2018 au plus tard, son abrogation a été publiée par un décret n° 2018-82 du 9 février 2018(8), le gouvernement ayant estimé que cette mesure protectionniste ne se justifiait pas, sans parler de sa compatibilité douteuse avec le droit communautaire.

### *B- Les DO et MO : quels points de vigilance ?*

Faire preuve de vigilance, tel est, par ailleurs, le comportement attendu des DO et MO recrutés, par contrat direct ou indirect, aux services d'entreprises étrangères détachant des salariés en France ; une exigence impliquant une panoplie de vérifications dont la violation est sévèrement sanctionnée.

### **Déclaration de détachement et désignation d'un représentant**

Tous les DO et MO sont désormais tenus de vérifier, avant le début de chaque détachement, que le prestataire étranger s'est correctement acquitté de ses obligations. Pour ceux en contact direct avec un tel prestataire, il en ressort qu'à défaut de s'être fait remettre par celui-ci une copie de la déclaration, ils doivent l'établir eux-mêmes dans les 48 heures du détachement (déclaration subsidiaire par voie dématérialisée). En outre, le défaut de déclaration de détachement (à la fois par l'employeur et par le DO/ MO) peut être un motif de suspension administrative de la prestation pour une durée pouvant atteindre un mois. Quant aux MO et DO dont les cocontractants recourent à des sous-traitants directs ou indirects, ils sont également tenus de vérifier que ceux-ci ainsi que chacune des entreprises de travail temporaire avec

laquelle ils ont contracté se sont bien acquittés de leurs obligations déclaratives. À défaut, le montant de l'amende administrative prévue est de 2 000 euros maximum par salarié (4 000 euros si récidive) dans une limite de 500 000 euros.

## Conditions d'hébergement des salariés détachés

C'est à l'égard des conditions d'hébergement des salariés de leurs cocontractants et sous-traitants directs et indirects que les DO et MO doivent également être vigilants, puisqu'ils sont désormais tenus, à la demande d'un agent de contrôle, d'enjoindre à l'employeur de faire cesser sans délai toute situation portant atteinte à la dignité de leurs salariés (carences graves en matière de confort, de propreté, de salubrité...). À défaut de régularisation, la sanction est lourde puisque le DO ou MO est tenu de prendre à sa charge le nouvel hébergement des salariés. En outre, cette situation peut justifier une suspension administrative de la prestation pour une durée d'un mois.

## Respect de la rémunération minimale

Si l'employeur étranger détachant des travailleurs en France n'est pas tenu par le régime de sécurité sociale local, non plus que du respect de toute la réglementation du travail, il est en revanche contraint de respecter les dispositions constitutives du « noyau dur », notamment la rémunération minimale. Tenu d'enjoindre à l'employeur de faire immédiatement cesser toute situation contraire, le DO et/ou MO encourt une sanction décisive à défaut de régularisation : sauf à dénoncer le contrat litigieux, ils seront solidairement tenus au paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié détaché, ainsi que des cotisations et contributions dues lorsque le salarié relève d'un régime français de sécurité sociale.

## Accident du travail

En pareil cas, tout DO ou MO doit lui-même procéder à une déclaration de l'accident dont est victime un salarié détaché, et l'adresser à l'inspecteur du travail dans les deux jours

ouvrables. Le manquement à cette obligation est, ici encore, sanctionné d'une amende administrative de 2 000 euros par salarié, dans une limite de 500 000 euros.

À ce stade, une double conclusion s'impose. La première a trait au fait que les DO et MO pour le compte desquels des salariés sont détachés sont devenus des cibles privilégiées des pouvoirs publics, soucieux de rendre davantage éthiques les chaînes de sous-traitance. En atteste le renforcement des obligations leur étant imposées sous peine d'importantes amendes administratives, les DO et MO pouvant même être tenus comme solidairement responsables de la violation, par l'employeur étranger, de certaines règles françaises. Pourtant – et c'est la seconde observation –, alors que le détachement est fortement encadré sur le plan juridique, il continue paradoxalement de souffrir d'une mauvaise image pour plusieurs raisons dont l'une essentielle. Elle tient au fait que, si l'interventionnisme légal contribue à contrecarrer les violations les plus évidentes du droit du détachement, il est en revanche beaucoup plus difficile d'éradiquer les stratégies d'évitement de ces règles, d'autant que de telles pratiques trouvent leur fondement dans l'une des quatre libertés fondamentales de l'UE : celle de la libre circulation des services, laquelle englobe, pour un prestataire de services, la liberté d'établissement dans un autre pays, ainsi que la libre prestation des services au titre de laquelle peuvent être détachés des travailleurs.

Dans ce contexte, le recours à la responsabilité sociale - non seulement des employeurs mais également des DO et des MO - ne pourrait-il pas constituer un aiguillon pour lutter contre ce type de pratiques ?

## ***II– La RSE : un aiguillon pour lutter contre les stratégies d'évitement des règles du détachement ?***

Le constat s'impose : alors que l'environnement juridique du détachement de travailleurs ne cesse de se durcir, on observe simultanément l'expansion et une sophistication des pratiques d'entreprises déployées dans un objectif d'évitement des règles. Prospérant à la faveur des principes de libre circulation des services et de liberté d'établissement, il s'agit de pratiques d'autant plus difficiles à combattre, qu'elles constituent des comportements délicats à qualifier car se situant à la lisière de la fraude et de l'abus, à moins qu'elles ne soient que des opérations – licites – « d'optimisation » sociale.

Certes, la CJUE vient d'apporter sa contribution à la lutte contre la fraude en décidant que les juridictions de l'État dans lequel un travailleur est détaché peuvent écarter, en cas d'abus

ou de fraude, le formulaire A1 attestant l'affiliation au régime de sécurité sociale de l'État où l'employeur étranger est établi(9). Il en ressort que le caractère contraignant du formulaire A1 ne saurait permettre aux justiciables de se prévaloir frauduleusement ou abusivement des normes communautaires.

Pour autant, et alors que l'intervention du législateur et celle des juges tentent de se conjuguer pour mieux lutter contre la fraude, l'appel à la responsabilité sociétale des employeurs, des DO et MO ne pourrait-il pas y contribuer ? Cette évolution n'est pas impensable, d'autant que le législateur, lui-même, a repris à son compte un dispositif emblématique de la RSE : la sanction du name and shame.

### *A- De quelques stratégies d'évitement des règles du détachement : peut-être légales, mais peu éthiques...*

Dans un contexte communautaire caractérisé par une forte hétérogénéité des niveaux de rémunération et des systèmes de protection sociale ainsi que par le jeu des grandes libertés précédemment évoquées, quel regard porter sur certaines pratiques d'entreprise ayant pour effet, si ce n'est pour objet, de contourner l'application des règles les plus contraignantes et/ou les plus onéreuses, dans une logique de dumping social ? S'agit-il de comportements juridiquement condamnables parce que frauduleux ? Ou bien de stratégies d'optimisation, légales mais pas forcément éthiques car consistant à tirer habilement parti des règles en vigueur en France et à l'étranger ? Se développant en raison des contours nébuleux de la fraude et de l'abus, mais aussi du recours a priori licite à ce type de stratégies, certaines pratiques suscitent une attention spécifique, en raison des difficultés rencontrées pour les combattre, encore qu'elles puissent tomber sous le coup du travail illégal. Deux d'entre elles peuvent être plus précisément identifiées, selon qu'elles ont pour objet de contourner l'application du droit du détachement ou, au contraire, d'en faire une application injustifiée.

### **Les stratégies visant à contourner le droit du détachement**

En premier lieu, peuvent être identifiés deux types de « pratiques de détachement (qui), combinées à la liberté de prestation de services, échappent au cadre de la directive travail détaché » (10). Il s'agit du « faux travailleur in-dépendant », qui n'exerce aucune activité dans

son pays d'origine, avec lequel une entreprise contracte et qui est affecté au service d'une entreprise tierce. Dans ce cas, « le régime de sécurité sociale alors applicable est celui des indépendants, qui plus est du pays d'origine (et dans) un tel cadre, la déloyauté est double : d'une part, l'employeur s'exonère de la protection du régime de sécurité sociale due à des salariés dans le pays d'origine, d'autre part, il s'exonère du régime applicable aux travailleurs détachés au sens de la directive de 1996 dans le pays d'arrivée »(11).

Seconde pratique mise en œuvre pour contourner le droit du détachement : le recours au régime des pluriactifs, rendu d'autant plus aisé que, selon le Conseil économique, social et environnemental (CESE), « la distinction entre le caractère habituel d'une pluriactivité distribuée sur le territoire de plusieurs États membres et la notion de détachement temporaire d'un État membre à un autre pour l'exécution d'une prestation de services est tenue » (12).

## Les pratiques permettant une application infondée de ce droit

Outre ces pratiques permettant d'échapper au droit du détachement, il en est d'autres qui, au contraire, ont pour but une application infondée de ce droit. Comme le souligne encore le CESE, il s'agit des « pratiques de faux détachements conçues dans le but de contourner la sécurité sociale du pays d'accueil (et qui) masquent les situations de travailleurs étrangers qui devraient être soumis au régime national de contributions sociales au même titre que les autres travailleurs, suivant le principe de la *lex loci laboris*. Sont particulièrement mises en cause les structures qui mettent en place des dispositifs sophistiqués pour justifier que les salariés migrants concernés ne (relèvent) pas de la législation sociale du pays où ils travaillent »(13). À cet égard, trois types de sociétés peuvent servir ces objectifs, qui ont pour dénominateur commun d'être toutes dépourvues d'activité significative dans leur pays d'implantation.

La première est la société « coquille vide », qui est créée par le prestataire dans un pays où elle n'a aucune activité véritable mais où les charges sociales (et/ou fiscales) sont faibles, ce qui va lui permettre de « détacher » des travailleurs qui n'ont en réalité que très peu travaillé pour cette société, voire pas du tout. Le « détachement » n'a ici qu'une raison d'être : éviter l'application de la législation en vigueur là où est véritablement exercée l'activité significative de la société concernée, soit celle du pays d'accueil, naturellement plus contraignante et/ou onéreuse que celle du pays d'origine.

La deuxième structure dont le recours permet de bénéficier d'un différentiel intéressant de charges sociales au bénéfice du prestataire étranger est la société « réservoir de main-



d'œuvre » : il s'agit d'une société qui n'exerce pas réellement d'activité significative dans son pays et qui se contente de détacher des travailleurs auprès d'une autre société, sans pour autant se présenter comme une entreprise de travail intérimaire (risque de prêt de main-d'œuvre déguisé).

Quant à l'entreprise dite « boîtes aux lettres », il s'agit d'une « pure société de domiciliation utilisée par une entreprise issue d'un autre pays où les cotisations sociales sont plus élevées »(14), et dont la constitution permet à ladite entreprise de « détacher » des travailleurs ainsi soumis à des cotisations sociales plus faibles que celles qui seraient versées dans le pays d'accueil.

À ce stade, quel constat ? Certes, pareilles pratiques peuvent tomber sous le coup de la lutte contre le travail illégal et être sanctionnées à ce titre(15). Cependant, et alors que de telles stratégies de contournement des règles communautaires et de celles du pays d'accueil soulèvent des difficultés de qualification parce que se situant à la lisière de l'illicite, ne devraient-elles pas être condamnées au titre de la responsabilité sociale des MO et DO ? En effet, celle-ci ne suppose-elle pas une certaine éthique des acteurs économiques, au nom de laquelle les prestataires, maîtres d'ouvrages et donneurs d'ordres devraient s'interdire de recourir à des formes de dumping social, consistant - par « un mouvement inverse à celui observé par les entreprises » - à « (exporter) une main d'œuvre à bas coût vers des pays où les coûts salariaux sont supposés être plus élevés »(16) ?

Bien qu'a priori ténu, le lien entre responsabilité sociétale des entreprises et détachement des travailleurs n'est pas improbable. Outre le fait que cette question a été ouvertement évoquée par la plateforme nationale sur la RSE(17), force est de constater la porosité des frontières entre les dispositifs légaux et ceux issus de la responsabilité sociétale, comme en témoigne la récupération, par le législateur, de cet emblème de la RSE qu'est le name and shame : une pratique anglo-saxonne également mise en œuvre pour sanctionner les retards de paiement, au grand dam du MEDEF regrettant « que le gouvernement ait privilégié (cette) méthode contestable de la désignation d'entreprises qui auraient eu des problèmes dans l'application de la loi (...), au détriment d'une approche plus positive qui valoriserait les bonnes pratiques et tirerait l'ensemble des entreprises vers le haut dans une logique vertueuse »(18).

## *B- Le législateur inspiré par la RSE ? Vers une légalisation du name and shame*

À la question de savoir comment lutter contre la fraude au travail détaché (à supposer celle-ci cernée ce qui suppose, on l'a dit, un délicat travail de qualification juridique des comportements), plusieurs réponses ont été successive- ment apportées, se voulant de plus en plus dissuasives, au fil des lois Savary, Macron, El Khomri. Dans la même logique, il était encore envisagé que la septième et dernière ordonnance Macron mette en place – outre un allègement des formalités administratives de détachement pour certaines prestations (artistes, formateurs, journalistes...) et la simplification des formalités pour les entreprises frontalières – un nouvel arsenal anti-fraude, se traduisant par un durcissement des sanctions encourues(19). Certaines des mesures envisagées dépassant le cadre de la loi d'habilitation(20), le gouvernement a cependant renoncé à publier cette ordonnance, sans que ce recul soit définitif. En effet, ces mesures devraient être intégrées dans le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ce qui entraînerait les changements suivants : non seulement un renforcement des sanctions encourues en cas de fraude et un élargisse- ment des pouvoirs des préfets et de l'Inspection du travail, mais également une publication des condamnations pour travail illégal. Si tel était le cas, cette dernière mesure rendrait alors systématique la peine complémentaire de publication et de diffusion des décisions de condamnation pour travail illégal qui est aujourd'hui prononcée de manière facultative par les tribunaux. Dans ce cadre, le nom des fraudeurs serait inscrit sur une liste noire publiée sur le site internet du ministère du travail, selon la pratique du name and shame. Comme on l'a souligné, « l'avenir s'an- nonce donc sombre pour les entreprises frauduleuses qui risquent “une quadruple condamnation” : une amende plus lourde, une contribution (...) compensant la suppression du “droit de timbre”, une mesure de suspension d'activité et être nommées publiquement par l'administration »(21). Il s'agit là d'une pratique très courante dans le monde anglo-saxon, beaucoup moins en France où les modalités de son recours viennent d'être explicitées par le Conseil constitutionnel en matière fiscale. En effet, alors que jusqu'en 2010, le code général des impôts qualifiait de peine complémentaire obligatoire la diffusion, par voie de presse, des condamnations pour fraude fiscale, le Conseil constitutionnel a cependant considéré que, même si elle ne se traduisait pas dans les faits, cette dimension contraignante contrevenait au prin- cipe d'individualisation des peines(22). Voilà pourquoi « la loi offre (depuis lors) au tribunal correctionnel la possibilité d'ordonner la publication de tout ou partie de sa décision de condamnation (au Journal officiel ou, surtout, dans le ou les journaux de son choix) et aussi de prescrire son affichage »(23).

Conséquence ? Alors que l'objectif du gouvernement est, manifestement, de rendre beaucoup plus systématique, voire obligatoire, le name and shame en cas de fraude au détachement, il faut espérer qu'en matière sociale comme fiscale, « le législateur fera preuve de sagesse en entourant de garanties appropriées le déclenchement d'une arme qui peut se révéler atomique »(24). Le fait est que, « conjugué à la viralité extrême des réseaux sociaux, le name and shame peut effectivement constituer un levier d'influence particulièrement impactant où la honte vient frapper de plein fouet la réputation d'une marque, d'une entreprise ou d'une personne publique »(25), comme l'a récemment mis en lumière le succès du hashtag #Balancetonporc, en matière de dénonciation du sexisme. Ainsi observe-t-on que la lutte contre la fraude sociale internationale pourrait constituer un nouvel exemple de la « boîte de Pandore » ouverte par les démarches RSE plaçant, en leur cœur, l'image de l'entreprise : une image à double visage puisque constituant, tout à la fois, un actif stratégique pour l'entreprise et un capital particulièrement fragile(26).

### *Notes de bas de page*

1. Le salaire minimum en Europe (<https://www.touteurope.eu/actualite/le-salaire-mini-mum-en-europe.html>).
2. L'adoption formelle de la nouvelle directive devrait intervenir d'ici juin 2018.
3. Pour une analyse du processus de révision, voir <https://www.touteurope.eu/actualite/qu-est-ce-que-la-directive-sur-les-travailleurs-detaches.html>.
4. <http://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/travail-detache>.
5. Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (<http://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/l-essentiel-projet-de-loi-pour-la-liberte-de-choisir-son-avenir-professionnel>).
6. (6) C. trav., art. R. 1263-2-1.

7. <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-et-lutte-contre-la-fraude-au-detachement/article/obligations-de-l-employeur-de-salaries-detaches>.
8. Anc. C. trav., art. R. 1263-20, abrogé.
9. CJUE, 6 févr. 2018, aff. C-359-16, Altun.
10. Les travailleurs détachés, rapport du CESE, sept. 2015, p. 26.
11. Rapport du CESE, préc, p 26.
12. Rapport du CESE, préc, p 26.
13. Rapport du CESE, préc, p 26.
14. E. Bocquet, Rapport d'information n° 527 (2012-2013) de la commission des affaires européennes, 18 avr. 2013, p. 22-23.
15. E. Collomb-Lefevre, Nature des enjeux liés aux conditions d'une prestation de services régulière sur le territoire français : le risque de redressement URSSAF, RLDA 2016/121, n° 6081
16. Rapport d'information n° 527, préc, p. 22-23.
17. Groupe de travail n° 3 de la Plateforme RSE (<http://www.strategie.gouv.fr/actualites/plateforme-rse-gt3-compte-rendu-de-reunion-6-janvier-2015>).
18. [web-engage.augure.com/pub/link/443519/01253740986095061448291546256-medef.fr.html](http://web-engage.augure.com/pub/link/443519/01253740986095061448291546256-medef.fr.html) .
19. Un nouvel arsenal répressif pour combattre le travail illégal, SSL, n° 1804, p. 14.
20. L. n° 2017-1340, 15 sept. 2017.
21. <https://www.netpme.fr/actualite/name-shame-suspension-dactivite-deux-mesures-fortes-contre-fraude-travail-detache/>.
22. Cons. const., 10 déc. 2010, n° 2010-72/75/82, QPC.
23. <http://blog.leclubdesjuristes.com/3-questions-a-martin-collet-publication-nom-fraudeurs-fiscaux>.

**24.** M. Collet, préc.

**25.** <http://www.leblogducommunicant2-0.com/2017/10/15/name-shame-une-tactique-de-communication-pertinente-ou-bor-derline/>.

**26.** V. Image(s) & Environnement, Actes de colloques de l'IFR n° 12, 2012, sous la direction de M-P. Blin-Franchomme.