

Prestation de service

Attention à la qualification de prêt de main-d'œuvre illicite



L'article 1710 du Code civil définit le contrat de prestation de service, autrement appelé contrat de louage d'ouvrage comme "un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles". La prestation de service est donc l'accomplissement d'une mission par une société, confiée par un donneur d'ordre, contre rémunération. La société de prestation peut bien entendu embaucher des salariés pour la réalisation de cette mission mais c'est alors elle qui embauche, encadre et rémunère ces salariés.

L'article L8241-1 du Code du travail interdit "toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre", à quelques exceptions près, notamment les agences intérim.

La frontière entre prestation de service et prêt de main-d'œuvre illicite peut être ténue, c'est pourquoi il est impératif d'être très vigilant sur certains critères qui pourraient entraîner la qualification de la prestation en prêt de main-d'œuvre illicite. Le prêt de main-d'œuvre illicite est pénalement sanctionné jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (pouvant aller jusqu'à 150 000 € pour une personne morale) outre les éventuels rappels d'impôts, taxes, cotisations obligatoires avec pénalités et majorations, mais aussi les rappels de rémunération, indemnités et charges dues aux salariés non déclarés, etc. Afin d'éviter tout risque de qualification de la prestation en prêt de main-d'œuvre illicite, il

faut veiller à remplir plusieurs des conditions suivantes, listées par la jurisprudence au fil des années et des contentieux :

- Les tâches accomplies doivent être définies avec précision dans le contrat de prestation ;
- Le prestataire doit être en totale autonomie et les salariés sont encadrés par lui et non le donneur d'ordre ;
- La rémunération est fixée forfaitairement en fonction du résultat et non du nombre d'heures de travail effectuées ou de salariés mis à disposition ;
- La fourniture par le prestataire à son personnel des moyens matériels nécessaires à l'exécution de la tâche ;
- L'activité sous-traitée au prestataire implique une spécialisation ou un savoir-faire que n'ont pas les salariés du donneur d'ordre.

Les obligations du donneur d'ordre.

Une fois les critères de la prestation vérifiés, le vigneron qui fait appel aux services d'une société de prestation doit encore respecter les obligations qui lui incombent en tant que donneur d'ordre.

Le Code du travail impose à tout donneur d'ordre, lors de la conclusion d'un contrat, et ensuite tous les six mois, dès lors que le montant de l'opération excède 5 000 €, de vérifier que son prestataire respecte ses obligations en matière de déclaration et de paiement des cotisations sociales à l'égard de l'Urssaf ou de la MSA, selon le régime auquel le prestataire est affilié.

Le donneur d'ordre est réputé avoir satisfait à son obligation



de vérification dès qu'il se fait remettre par son prestataire :

- Une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale émanant de la MSA ou l'Urssaf datant de moins de six mois.
- Le document certifiant son inscription au Registre du commerce et des sociétés (extrait k-bis ; carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des métiers ; ou devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle portant le nom, l'adresse et le numéro d'immatriculation au RCS ou

répertoire des métiers) ou à un autre registre professionnel lorsque celle-ci est obligatoire. Le donneur d'ordre a l'obligation de s'assurer de l'authenticité de l'attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale, appelée attestation de vigilance.

Pour cela, il doit saisir le numéro de sécurité mentionné sur l'attestation sur le site de la MSA*.

À noter : l'obligation de vérification incombant au donneur d'ordre s'applique à tous les prestataires, y compris pour

des missions non liées à l'activité agricole de l'entreprise. Par exemple : installation de cuverie, installation et maintenance informatique, travaux d'électricité, de plomberie etc. Elle s'applique également à l'accomplissement de tout acte de commerce dès lors que le montant du contrat est supérieur à 5 000 €.



Lorsque l'entreprise de prestation de service est domiciliée ou établie à l'étranger et détache des salariés en France, les obligations du donneur d'ordre sont renforcées.

Outre l'ensemble des obligations énoncées ci-dessus, il devra respecter les obligations spécifiques au détachement ci-après énoncées.

Obligations supplémentaires pour les salariés détachés.

Dans l'article L1261-3 du Code du travail est indiqué : "Est un salarié détaché au sens du présent titre tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors

de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci hors du territoire national, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national [...]".

Pour remplir les conditions du détachement, le salarié doit travailler habituellement en dehors du territoire français.

En conséquence, il appartient au donneur d'ordre de s'assurer que les salariés détachés exercent habituellement leur activité en dehors du territoire français. Pour cela, il devra solliciter de son prestataire une attestation indiquant que le salarié détaché exerce habituellement son activité en dehors du territoire national. Le Syndicat des Côtes du Rhône met à votre disposition un modèle à soumettre à votre cocontractant.

Ensuite, le donneur d'ordre doit s'assurer que son prestataire a bien transmis à l'Inspection du travail une déclaration de détachement et qu'il a désigné un représentant en France.

Pour cela, le donneur d'ordre doit demander à son cocontractant avant le début de chaque détachement d'un ou de plusieurs salariés :

- L'accusé de réception de la déclaration de détachement effectuée via le téléservice "SIPSI" du ministère chargé du travail ;
- Une attestation sur l'honneur certifiant que le cocontractant s'est acquitté du paiement des

sommes dues au titre des éventuelles amendes liées au détachement. Cette attestation comporte les nom, prénom, raison sociale du cocontractant et la signature de son représentant légal.

Le donneur d'ordre annexe la copie des déclarations de détachement au Registre unique du personnel qu'il rend accessible aux délégués du personnel et aux agents de contrôle. Si l'immatriculation à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'origine de l'entreprise de prestation de service ou l'agence de travail temporaire, le donneur d'ordre doit demander à son cocontractant un document certifiant l'inscription.

Respect des conditions de travail.

Le donneur d'ordre doit en outre s'assurer que la rémunération minimale obligatoire est versée aux salariés de son cocontractant et que les règles essentielles du droit du travail français sont respectées (salaire minimum, durée du travail, santé et sécurité etc.)

▪ Santé et sécurité

Le donneur d'ordre doit transmettre au service de santé au travail dont il dépend :

- Les coordonnées de l'entreprise étrangère et les éléments utiles au médecin du travail (lieu de la prestation, période, nature des travaux, risques, etc.)
- Les noms des salariés détachés en indiquant, si possible, si ceux-ci ont bénéficié d'un suivi médical équivalent dans leur pays d'origine.

▪ Hébergement

Lorsque les salariés, qu'ils soient détachés ou non, sont hébergés par le prestataire, le donneur d'ordre doit veiller à ce que leurs conditions d'hébergement ne portent pas atteinte à leur dignité.

▪ Sanctions

Si le donneur d'ordre n'effectue pas les vérifications de détachement et de désignation d'un représentant, il est passible

d'une amende administrative de 4 000 € maximum par salarié (8 000 € en cas de réitération dans un délai de deux ans) dans une limite de 500 000 €, si l'employeur n'a pas lui-même rempli au moins une des obligations lui incombant (déclaration préalable et désignation d'un représentant).

La même sanction s'applique si le donneur d'ordre n'adresse pas de déclaration en cas d'accident du travail à l'inspection du travail.

L'autorité administrative peut en outre suspendre la prestation à défaut de déclaration de détachement, en cas de non-paiement total ou partiel du salaire minimum légal ou conventionnel, d'hébergement des salariés dans des conditions portant atteinte à leur dignité, infractions graves au Code du travail, etc.

Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire de l'entreprise et ordonner l'affichage ou la diffusion des condamnations pour travail illégal en bande organisée. ●

* (<http://verification-attestations.msa.fr/z84attsec/accueil>) ou de l'Urssaf (www.urssaf.fr)

