

En interim, le salarié est sous l'autorité et le contrôle du chef de l'entreprise utilisatrice.

# Prestation de service ou intérim, faites la différence



Prestation de service ou agence d'intérim ? Dans les deux cas, la finalité est la même pour l'entreprise

utilisatrice mais ses obligations sont profondément différentes.

Tableau comparatif et mises en garde.

**L**es viticulteurs font souvent appel à des entreprises extérieures pour répondre rapidement à un besoin en main-d'œuvre et/ou pour déléguer les formalités d'embauche et de gestion de personnel. Mais attention, le recours à des tiers n'empêche pas pour autant la mise en œuvre de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice. Il existe deux types d'entreprises

extérieures à même de palier rapidement un besoin en main-d'œuvre : la prestation de service et l'agence d'intérim. Si, dans les deux cas, la finalité est la même, à savoir l'exécution d'une tâche par des salariés, les modalités d'exécution de ces tâches sont profondément différentes et, avec elles, les obligations de l'entreprise utilisant ces services. 🔥



# Modalités d'exécution des tâches par les salariés

## Prestation de service

- Dans le cadre de la prestation de service, le vigneron ou donneur d'ordre (DO), confie à un prestataire une mission, par exemple, taille de la vigne, remplacement de manquants, installation de cuverie...
- Dans la majorité des cas, le prestataire fait appel à des salariés pour l'accomplissement de cette mission. Néanmoins, ces salariés sont ceux du prestataire. Ils sont donc embauchés en CDD ou CDI par le prestataire et placés sous son autorité et sa responsabilité.
- Le prestataire de service, par l'intermédiaire de ses salariés, effectue une tâche et est rémunéré souvent forfaitairement pour cette tâche, sans tenir compte des heures effectuées par les salariés. C'est le prestataire lui-même qui rémunérera ensuite ses salariés.
- La prestation de service intervient dans le cadre d'une mission spécifique nécessitant un apport technique, en plus de la main-d'œuvre.

## Intérim

- L'agence intérim, appelée entreprise de travail temporaire (ETT) met temporairement à disposition du vigneron, l'entreprise utilisatrice (EU), des salariés qu'elle rémunère pour l'exécution d'une tâche précise.
- Le salarié temporaire est alors placé sous l'autorité et le contrôle du chef de l'entreprise utilisatrice. L'entreprise de travail temporaire conclut alors un contrat de mise à disposition avec l'entreprise utilisatrice ET un contrat de mission avec le salarié temporaire.
- Néanmoins, le recours à un salarié temporaire n'est possible que dans des cas limités. Pour en savoir plus, consulter le Service juridique de l'ODG Côtes du Rhône.
- Dans tous les cas, le recours à un salarié temporaire ne doit pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

# Obligations et responsabilités



## Du donneur d'ordre dans le contrat de prestation

- 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 de 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 (<http://verification-attestations.msa.fr/z84attsec/accueil>) ou de l'Urssaf ([www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr))
- 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...
- Elle s'applique également à l'accomplissement de tout acte de commerce dès lors que le montant du contrat est supérieur à 5 000 €.



## De l'entreprise utilisatrice dans le travail temporaire

- L'entreprise utilisatrice doit se faire remettre par l'entreprise de travail temporaire :
    - L'attestation de garantie financière ;
    - L'attestation de fourniture de déclarations sociales émanant de l'organisme de protection sociale ;
    - L'attestation de déclaration initiale d'activité auprès de l'inspecteur du travail du siège de l'entreprise.
  - L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail pendant toute la durée de la mission confiée au salarié temporaire, comprenant limitativement ce qui a trait à :
    - La durée du travail du salarié temporaire ;
    - Le travail de nuit ;
    - Le repos hebdomadaire et aux jours fériés ;
    - La santé et à la sécurité au travail ;
    - Le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.
- Il revient donc à l'entreprise utilisatrice de veiller au respect de la durée maximale de travail, de la prise des congés...
- L'entreprise utilisatrice est chargée du décompte des heures qu'elle transmet ensuite à l'entreprise de travail temporaire.
- Le salarié temporaire doit bénéficier d'un salaire au moins égal à celui qu'un salarié de l'entreprise utilisatrice sous CDI, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail, percevrait.
  - L'entreprise utilisatrice doit s'assurer de la sécurité des salariés temporaires en leur fournissant notamment les équipements de protection individuelle.
  - Lors de l'exécution de travaux présentant un risque particulier pour la sécurité du salarié temporaire, l'entreprise utilisatrice doit lui dispenser la formation adéquate.
  - Bien que les contrats de mission soient signés entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié temporaire, l'entreprise utilisatrice est tenue de respecter les règles en matière de recours au travail temporaire, de durée maximale, de renouvellement du contrat et de délais de carence (à noter que le délai de carence est exclu pour les contrats saisonniers).



La loi du 5 septembre 2018 impose désormais que le salarié détaché travaille habituellement hors du territoire français.

# Le cas particulier du détachement transnational

Lorsque le prestataire ou l'agence d'intérim sont basés à l'étranger, les obligations de l'entreprise utilisatrice sont renforcées, notamment par des obligations spécifiques. État des lieux.

Le détachement transnational fait l'objet d'une réglementation spécifique. Il s'agit du cas où l'employeur est régulièrement établi en dehors du territoire national et confie une mission à ses salariés à effectuer en France. Cela vise les quatre cas suivants :

- L'exécution d'une prestation de service ;
- La mobilité intergroupe ;
- La mise en disposition de salariés au titre du travail temporaire ;

- La réalisation d'une opération pour son propre compte. Dans le cas qui intéresse plus particulièrement les vignerons, il sera surtout question de la prestation de service et de la mise à disposition de salariés au titre du travail temporaire.

Lorsque l'entreprise de prestation de service ou l'agence de travail temporaire est domiciliée ou établie à l'étranger et détache des salariés en France, les obligations du donneur d'ordre (DO) et de

l'entreprise utilisatrice (EU) sont renforcées.

Outre l'ensemble des obligations énoncées ci-dessus, le DO/EU devra respecter les obligations spécifiques au détachement ci-après énoncées.



## Une nouvelle règle

La récente loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 est venue redéfinir le salarié détaché et impose désormais qu'il travaille habituellement en dehors du territoire français. Cette règle a été instituée pour limiter les recours abusifs aux salariés détachés, notamment le recours à des salariés intérimaires ne travaillant qu'en France pour le compte d'un employeur situé

à l'étranger.

Il appartient donc au DO/EU de s'assurer que les salariés détachés exercent habituellement leur activité en dehors du territoire français. Le DO/UE pourra solliciter de son cocontractant une attestation (document à conserver) indiquant que le salarié détaché exerce habituellement son activité en dehors du territoire national.

L'ODG Côtes-Du-Rhône met à disposition de ses adhérents un modèle à soumettre à leurs cocontractants.



## Obligations de vérification

Doivent en outre, être conservés sur le lieu du travail du salarié détaché, les documents suivants :

• Dans le cas où son entreprise est établie en dehors de l'Union européenne, le document attestant la régularité de sa situation sociale au regard d'une convention internationale de sécurité sociale ou, à défaut, l'attestation de fourniture de déclaration sociale émanant de l'organisme français de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations sociales lui incombant et datant de moins de six mois ;

• Le contrat de travail, ou tout document équivalent attestant notamment du lieu de recrutement du salarié ;

• Tout document attestant du droit applicable au contrat liant l'employeur et le cocontractant établi sur le territoire national ;

Le DO/EU doit s'assurer que son prestataire ou l'entreprise de travail temporaire a bien transmis à l'Inspection du travail une déclaration de détachement et qu'il a désigné un représentant en France. Le DO/EU doit donc demander à son cocontractant :

• La copie de la déclaration de détachement ;

• Le formulaire d'affiliation à la Sécurité sociale du salarié détaché en France ;

• Tout document attestant du paiement effectif du salaire ;

• Un relevé d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier de chaque salarié ;

• La copie de la désignation par l'employeur de son représentant ;

• Tout document attestant du nombre de contrats exécutés et du montant du chiffre d'affaires réalisé par l'employeur dans son pays d'établissement et sur le territoire national.

Ces obligations de vérification sont valables pour les sous-traitants directs et indirects du cocontractant. À noter que le cocontractant

est dans l'obligation de faire accepter ses sous-traitants et agréer les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance par le maître d'ouvrage.

Si l'employeur installé à l'étranger ne remet pas une copie de la déclaration de détachement, le DO/EU doit effectuer au moyen du télé service Sipsi une déclaration subsidiaire de détachement dans les 48 heures suivant le début du détachement.

Le DO/EU 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.

Il doit par ailleurs vérifier que le salarié détaché est titulaire d'une autorisation de travail s'il est un ressortissant d'un état tiers. Il doit également demander, le cas échéant, le document attestant d'un examen médical dans le pays d'origine.

Le DO/EU devra également s'assurer que l'employeur étranger a bien payé ses éventuelles amendes administratives.

### **Durée du détachement supérieure ou égale à un mois**

Lorsque la durée du détachement est supérieure ou égale à un mois, le DO/EU doit se faire remettre les bulletins de paie de chaque salarié détaché ou tout document équivalent attestant de la rémunération et comportant les mentions suivantes :

• Salaire minimum, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;

• Période et horaires de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant les heures payées au taux normal et celles comportant une majoration ;

• Congés et jours fériés, et éléments de rémunération s'y rapportant ;

## **LE RECOURS FRAUDULEUX EST UN DÉLIT**



Le recours frauduleux au détachement de travailleurs est susceptible de caractériser un délit de travail dissimulé pour l'entreprise de travail temporaire ou de prestation.

Dans un tel cas, le DO/EU peut être poursuivi, s'il a recours sciemment, directement ou par personne interposée, aux services d'un prestataire ou d'une entreprise temporaire en situation de fraude au détachement, dès lors qu'il ne s'est pas assuré de la situation légale de son cocontractant, ou qu'il était informé de la situation de celui-ci et a, malgré tout, poursuivi le recours à ce dernier.

- Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries, le cas échéant ;
- S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;

### **Durée du détachement inférieure à un mois**

Lorsque la durée du détachement est inférieure à un mois, le DO/EU doit se faire remettre tout document apportant la preuve du respect de la rémunération minimale.

### **Respect des conditions de travail**

Le DO/EU 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 sont respectées (salaire minimum, durée du travail, santé et sécurité...).

### **Santé et sécurité**

Le DO/EU 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 de travaux, risques...);

• Les noms des salariés détachés en indiquant, si possible, si ceux-ci ont bénéficié d'un suivi médical équivalent dans leur pays d'origine.

Dès lors qu'un salarié détaché est victime d'un accident

du travail, le DO/EU doit adresser une déclaration à l'Inspection du travail dans les 48 heures par lettre recommandée avec accusé de réception, indépendamment de la déclaration effectuée au titre de la Sécurité sociale par l'employeur.

### **Hébergement**

Lorsque les salariés, détachés ou non, sont hébergés par le prestataire, l'entreprise utilisatrice ou le sous-traitant, le donneur d'ordre ou l'entreprise utilisatrice (DO/EU) doit veiller à ce que leurs conditions d'hébergement ne portent pas atteinte à leur dignité. 

## **BIENTÔT DES ALLÈGÈMENTS POUR COURTE DURÉE**



Depuis 2018, les employeurs détachant un ou plusieurs salariés pour des prestations et opérations de courte durée ou dans le cadre d'événements ponctuels pourront être dispensés de déclaration préalable au détachement et de désignation d'un représentant en France.

Cette dispense n'est néanmoins possible que pour certaines activités dont la liste sera fixée prochainement par arrêté.