

Qu'est-ce que la sous-traitance ?

C'est l'opération par laquelle une entreprise confie à une autre (sous-traitant, prestataire) le soin d'exécuter pour elle et selon un cahier des charges préétabli tout ou partie des actes de production et de services dont elle assure la responsabilité économique et finale.

Quelles sont les déviations ?

Des entreprises se prétendant « sous-traitants » ou « prestataires » effectuent des travaux en facturant le nombre d'heures de travail réalisées et en laissant leurs salariés sous l'autorité directe du donneur d'ordre ou entreprise d'accueil. Il s'agit bien souvent d'une opération illicite de prêt de main d'œuvre, réalisée dans un but lucratif. L'activité de prêt de main d'œuvre à but lucratif est réservée aux entreprises de travail temporaire.

Hors de ce cadre, la prestation est interdite, même si certains utilisent un minimum de matériel et qu'ils sont régulièrement déclarés (affiliés à l'URSSAF ou à la MSA).

La responsabilité en tant qu'utilisateur ?

Les donneurs d'ordre encourent dans ce cas, les mêmes poursuites et les mêmes peines que leurs sous-traitants. Par ailleurs, ces prestations masquent souvent de très nombreuses entorses au droit du travail (travail dissimulé, problèmes de durée du travail, de rémunération...).

Les donneurs d'ordre peuvent être tenus pour responsables solidairement de ces infractions et peuvent être tenus aux paiements des cotisations sociales et contributions dues par leur sous-traitant. De plus, dès lors que la complicité du donneur d'ordre a été établie et relevée à l'encontre du sous-traitant, il perd le bénéfice des exonérations et réductions de cotisations et contributions sociales pour ses propres salariés.

Quels contrôles à la charge du donneur d'ordre ?

- Vérifier que l'entreprise prestataire réalise un véritable contrat de sous-traitance,
- Vérifier que l'entreprise prestataire choisie intervient dans les conditions régulières,
- Vérifier si les salariés de nationalité étrangère, du prestataire sont bien autorisés à travailler en France.

Quelles sont les peines encourues en cas d'infractions ?

Travail dissimulé (art. L 8224 1) : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende

Sont constitutifs du délit de travail dissimulé :

- La dissimulation d'activité par absence d'immatriculation au registre des métiers (ou des entreprises) ou au registre du commerce et des sociétés (lorsque cette formalité est obligatoire), ou par poursuite d'activité après refus d'immatriculation ou postérieurement à une radiation,
- La dissimulation d'emploi salarié par défaut de fourniture des déclarations aux organismes de protection sociale.
- La dissimulation totale de salariés par soustraction intentionnelle à l'une des formalités prévues aux articles L 3243-2 du CT (Remise du bulletin de salaire) et L1221-10 du CT (DPAE).
- La dissimulation partielle de salariés, par mention intentionnelle sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué
- Le recours à des travailleurs indépendants (ou auto-entrepreneurs) ou à des stagiaires qui auraient pour objet de dissimuler une relation salariale.

Prêt illicite de main d'oeuvre et marchandage (art. L 6243-2 code du travail) : 2 ans d'emprisonnement et / ou 30 000 € d'amende.

Recours à un étranger sans titre de travail : 5 ans d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.

Des peines complémentaires peuvent être prononcées par le juge (exemple : interdiction d'exercer). L'autorité administrative peut également refuser l'octroi d'aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle tandis que les organismes sociaux suppriment les exonérations et réductions de cotisations sociales.

ALORS, QUELLES VERIFICATIONS DOIVENT ETRE EFFECTUEES EXACTEMENT ?

► Pour tout contrat supérieur à 3 000 €, le donneur d'ordre doit demander au sous-traitant les documents suivants, **au début de la prestation et tous les six mois si le contrat perdure** :

Si le prestataire de services est domicilié ou établi en France	
Dans tous les cas, les documents suivants	<ul style="list-style-type: none">a) Extrait KBIS ou carte Répertoire des métiers ou récépissé de dépôt d'inscription auprès d'un CFE pour les entreprises en cours d'inscriptionb) Attestation relative aux obligations déclaratives et de paiement des cotisations sociales et contributions datant de moins de six mois, émanant de l'organisme de recouvrement des cotisations sociales. Le donneur d'ordre devra s'assurer de l'authenticité de cette attestation auprès de l'organisme de recouvrement.c) Une attestation sur l'honneur certifiant que le personnel affecté à la réalisation de la prestation est employé conformément aux dispositions du code du Travail (DPAE, bulletin de salaire, mentions sur bulletin de salaire)
Si le prestataire de services est domicilié ou établi à l'étranger	
Dans tous les cas, les documents suivants rédigés en langue française ou accompagnés d'une traduction	<ul style="list-style-type: none">a) Document attestant de l'immatriculation de votre prestataire auprès d'un registre professionnel ou document équivalent certifiant l'inscriptionb) Document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire mentionnant que le prestataire est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes.c) Document mentionnant le numéro de TVA intracommunautaired) Document attestant de la régularité de la situation sociale des salariés (formulaire E101/A1 ou attestation de dépôt des déclarations auprès de l'Urssaf de Strasbourg ou de la MSA pour les prestataires agricoles)e) Attestation sur l'honneur assurant de la remise de bulletins de salaire conformes aux salariés détachés

Attention !

- Même pour les contrats inférieurs à 3 000 €, la **responsabilité pénale du donneur d'ordre** peut être engagée.
- Dans le cas où la solidarité financière du donneur d'ordre serait engagée (défaut de vigilance ou recours sciemment), ce dernier se verrait dans l'obligation de payer les cotisations sociales dues par son sous-traitant auprès des organismes sociaux.
- Si la participation du donneur d'ordre en tant que complice (aide ou assistance, instigation) à l'infraction de travail dissimulé relevée à l'encontre du sous-traitant, le donneur d'ordre se verra annuler les exonérations et réductions de cotisations sociales appliquées à ses propres salariés.

Cas particuliers de l'intervention des prestataires étrangers

Ce qu'il faut savoir !

S'il est fait appel à un prestataire établi à l'étranger, celui-ci doit faire une déclaration de détachement des salariés qu'il fait travailler en France.

Ce prestataire a en effet l'obligation d'adresser une déclaration préalable de détachement temporaire (comportant notamment le nom et prénom de chaque salarié détaché) auprès de l'inspection du travail avant le début de sa prestation.

Si le prestataire intervient avec du personnel détaché, il a alors l'obligation, pendant la durée de la prestation, de respecter certaines règles nationales et notamment celles relatives ;

- à la durée du travail, aux repos et congés
- à la rémunération, etc.