

Cas particuliers de l'intervention des prestataires étrangers

► Ce qu'il faut savoir

Si vous faites 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 votre 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, au repos et congés
- la rémunération, etc...

Législation

Les dispositions relatives au travail illégal figurent au code du travail.

- pour les **vérifications à effectuer auprès du prestataire** : articles R 324-4 et R 324-7 (nouveaux D 8222-5 ou D 8222-7 issus de la recodification)
- pour le **prêt de main-d'œuvre et le marchandage** : articles L 125-1 et L 125-3 (nouveaux L 8231-1 et L 8241-1) et articles L 152-3 (nouveau L 8243-2)
- pour le délit de **travail dissimulé** : articles L 324-9 et L 324-10 (nouveaux L 8221-1 et L 8221-3)
- pour l'**emploi d'étrangers sans titre** : article L 341-6 (nouveau L 8256-2)
- pour les **autorisations de travail** délivrées à des étrangers : décret du 11 mai 2007

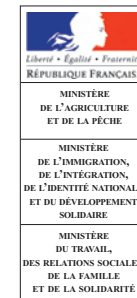
Les dispositions relatives au **détachement transnational** de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services sont prévues notamment par le décret du 11 décembre 2007

Les recommandations exposées dans le présent document ont été élaborées par :

- Le ministère de l'agriculture et de la pêche
www.agriculture.gouv.fr
- Le ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire
www.premier-ministre.gouv.fr
- Le ministère du travail, des relations sociales de la famille et de la solidarité
www.travail-solidarite.gouv.fr
- La délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal
www.travail-solidarite.gouv.fr
- La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
www.fnsea.fr

Adresses et numéros utiles

Pour plus d'informations, consultez les services départementaux ou régionaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA-SRITEPSA) dont vous trouverez les adresses sur le site internet du ministère de l'agriculture et de la pêche ou encore les services appartenant aux organismes précités.



LE RECOURS À LA PRESTATION DE SERVICES

Vous souhaitez faire réaliser vos travaux agricoles par une entreprise prestataire de services,

c'est possible !

Mais attention, certaines conditions doivent être remplies ...

Mars 2008



► Vérifiez que l'entreprise avec laquelle vous allez contracter réalisera un véritable contrat de sous-traitance :

L'entreprise prestataire doit fournir un service spécifique et bien défini, assorti d'une obligation de résultat, qu'elle réalisera avec son savoir-faire et tous autres moyens qui lui sont propres. Il ne s'agit donc pas de vous apporter uniquement de la main d'œuvre que vous allez utiliser comme vos propres salariés. Le prestataire doit continuer à exercer son autorité directe sur ses salariés.

La rémunération forfaitaire du prestataire est fixée en fonction de l'importance, de la difficulté et de la durée des travaux qu'il évalue a priori et en fonction des risques qu'il assume. Elle ne peut dépendre seulement du temps de mise à disposition de ses salariés.

Soyez vigilant sur les prix ! Des prix trop bas ne permettent pas d'exécuter la prestation dans le respect des obligations sociales et fiscales.

► Vérifiez que l'entreprise prestataire que vous aurez choisie intervient dans les conditions régulières :

L'entreprise intervenante doit détenir des documents attestant de la régularité de son intervention (inscription au registre obligatoire, affiliation auprès des organismes sociaux et fiscaux,...) et vous fournir les pièces prévues par la réglementation (cf. tableau ci-contre).

► Vérifiez, si votre prestataire intervient avec des salariés de nationalité étrangère, que ses salariés sont bien autorisés à travailler en France :

Votre prestataire doit alors vous fournir une attestation sur l'honneur, certifiant notamment que le travail sera réalisé avec des salariés titulaires de titres les autorisant à travailler en France ainsi que la liste nominative de ses salariés (cf. tableau ci-après).

Ces vérifications sont nécessaires. A défaut, votre responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée. Vous pouvez, en effet, si vous ne faites pas les vérifications requises par la réglementation, être tenus au paiement solidaire des sommes dues par l'entreprise à laquelle vous avez fait appel, en cas de travail dissimulé ou d'emploi d'étrangers sans titre de travail.

Alors, quelles vérifications doivent être effectuées exactement ?

► Pour tout contrat supérieur à 3 000 €, vous devez demander à votre sous-traitant, au début de la prestation et tous les six mois, les documents suivants :

I - Si votre prestataire de services est domicilié ou établi en France	
Dans tous les cas, les documents suivants :	a) Attestation de fourniture de déclarations sociales datant de moins de six mois, émanant de l'organisme de recouvrement des cotisations sociales (MSA) b) Une attestation sur l'honneur du dépôt auprès de l'administration fiscale de l'ensemble des déclarations fiscales obligatoires et le récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises lorsque le co-contractant n'est pas tenu de s'immatriculer au RCS et n'est pas en mesure de produire les documents mentionnés au c) ou au d) du présent tableau
Et l'un de ces 4 documents en cas d'immatriculation obligatoire du prestataire au registre du commerce ou au répertoire des métiers	c) Extrait de l'inscription au RCS d) Carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des métiers e) Devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle portant le nom, l'adresse et le n° d'immatriculation au RCS ou répertoire des métiers f) Récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un CFE pour les entreprises en cours d'inscription
II - Si votre prestataire de services est domicilié ou établi à l'étranger	
Dans tous les cas, les documents suivants :	a) Document mentionnant son numéro individuel d'identification ou un document mentionnant son identité et son adresse si le co-contractant n'est pas tenu d'avoir un tel numéro ou, le cas échéant, les coordonnées de son représentant fiscal b) Document attestant de la régularité de la situation sociale du prestataire au regard du règlement (CEE) n°1408-71 du 14 juin 1971 ou d'une convention internationale de sécurité sociale, ou, à défaut, attestation de fourniture de déclaration sociale établie par l'organisme français de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations (attestation datant de moins de six mois)
Si l'immatriculation à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'origine, l'un des documents ci-contre	c) Document certifiant l'inscription d) Devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle mentionnant le nom, l'adresse et la nature de l'inscription au registre professionnel e) Pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de 6 mois par l'autorité habilitée à recevoir l'inscription
III - pour tous les prestataires (domiciliés en France ou à l'étranger)	
Si votre prestataire emploie des salariés	- Une attestation sur l'honneur certifiant que le travail sera réalisé avec des salariés employés régulièrement au regard des obligations de l'employeur (remise d'un bulletin de paie, tenue d'un registre unique du personnel, déclarations uniques d'embauche des salariés) et indiquant s'il sera fait appel à des salariés étrangers (double des autorisations provisoires de travail pour les salariés non communautaires). - Une liste nominative des salariés étrangers soumis à autorisation de travail indiquant leur date d'embauche, leur nationalité, le type et le numéro d'ordre du titre de travail.

Ces documents sont donc indispensables, à défaut votre responsabilité financière peut être engagée.

Attention !

Même pour les contrats inférieurs à 3 000 €, votre responsabilité pénale peut être engagée.

C'est notamment le cas lorsque :

► Votre prestataire exerce un **travail dissimulé** (c'est-à-dire lorsque le salarié et/ou l'activité ne sont pas déclarés) et que vous avez fait appel à lui en toute connaissance de cause.

► Votre prestataire a recours à des **salariés étrangers sans titre** les autorisant à travailler en France.

► Votre prestataire vous fournit de la main-d'œuvre dans un but lucratif. Si cette opération a pour effet de causer un préjudice aux salariés ou d'éluider les dispositions de la loi, des règlements, des conventions ou accords collectifs, elle peut alors être qualifiée de **marchandage**.

► Votre prestataire se conduit comme une entreprise de travail temporaire : c'est le cas lorsqu'il vous **prête exclusivement de la main-d'œuvre à but lucratif**. Vous pouvez alors être poursuivi pour prêt illicite de main-d'œuvre à but lucratif.

Si vous dirigez les travaux au lieu et place de votre prestataire, vous pouvez être reconnu comme le véritable employeur de la main-d'œuvre et être poursuivi pour travail dissimulé.

Quels sont les risques encourus en cas d'infractions ?

- Travail dissimulé : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (l'emploi intentionnel d'une personne sans déclaration préalable à l'embauche, même pour quelques heures, constitue un délit de travail dissimulé. Il en est de même pour le recours à des travailleurs indépendants qui aurait pour objet de dissimuler une relation salariale).

- Prêt illicite de main d'œuvre et marchandage : 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 ou encore supprimer les exonérations et réductions de cotisations sociales.