

LA PRESTATION DE SERVICES – RAPPEL REGLEMENTAIRE

Définition

Pas de définition légale. Le code du travail ne définit pas la prestation de services. Des dispositions éparses traitent du sujet.

⇒ **Une prestation de services ne peut avoir pour objet exclusif le prêt de main d'œuvre** sous peine d'être qualifiée d'opération de prêt de main d'œuvre illicite.

En agriculture, la prestation de service consiste à déléguer tout ou partie des travaux d'une exploitation à une entreprise spécialisée. Le prestataire de service est un professionnel indépendant, qui signe avec le donneur d'ordre (l'employeur), un contrat de prestations de service à la carte. Il doit une garantie de résultat des prestations assurées. Le recours à un prestataire de service exonère des démarches administratives d'embauche et de surveillance de main d'œuvre mais n'exonère pas de certaines responsabilités d'employeurs.

Conditions de recours à la prestation de services

Une réponse ministérielle du 20 mars 2000 rappelle les conditions de recours à la prestation de service :

- **L'élaboration d'un contrat commercial** : « *Le contrat doit avoir pour objet l'exécution d'une tâche nettement définie que le donneur d'ordre **ne veut ou ne peut pas accomplir lui-même avec son personnel, pour des raisons d'opportunité économique ou de spécificité technique.** »*
- **Une rémunération forfaitaire** : « *la rémunération du sous-traitant doit être fixée au départ **forfaitairement en fonction de l'importance objective des travaux à réaliser sans tenir compte du nombre de salariés utilisés et du nombre d'heures qui seront effectuées**, le risque de l'opération devant être assuré par le sous-traitant »*
- **Prestataire de services, le seul employeur du personnel utilisé** : « *Le sous-traitant doit être le seul employeur du personnel utilisé, géré et rémunéré par lui, qu'il encadre et dirige dans l'accomplissement de sa tâche et qui demeure soumis à sa seule autorité : le personnel du sous-traitant ne doit pas être intégré de fait chez le donneur d'ordre, en jouissant notamment des mêmes conditions de travail que les salariés de ce dernier. »*
- **La fourniture des moyens matériels** : « *Même s'il est admis, dans certains cas, la possibilité pour le personnel du sous-traitant d'employer le matériel de l'entreprise utilisatrice, **les matériels nécessaires à l'exécution des travaux doivent être fournis par le sous-traitant à ses salariés.** »*

Obligations incombant au donneur d'ordre (PS nationale)

Obligations incombant <u>au</u> <u>donneur d'ordre</u>	Sources juridiques	Contenu concret de cette obligation	Quand ?	Sanctions pour le donneur d'ordre en cas de manquement
<p>Le donneur d'ordre doit obtenir du prestataire avant la conclusion du contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un document attestant de son immatriculation - Une attestation de vigilance pour tout contrat d'au moins 5000 € HT 	<p>L.8222-1 CT L.8222-1 CT R.8222-1 CT D.8222-5 CT</p>	<p><u>Document attestant de l'immatriculation</u> : Le donneur d'ordre doit solliciter auprès du prestataire de services un document attestant de son immatriculation (extrait K bis ou carte répertoire des métiers)</p> <p><u>Attestation de vigilance</u> : Pour tout contrat d'au moins 5000 €HT, le donneur d'ordre doit s'assurer que le prestataire de services s'acquitte des diverses obligations fiscales et sociales. Pour cela, le donneur d'ordre doit solliciter une attestation de vigilance auprès du prestataire de services lors de la conclusion du contrat, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution. Cette attestation de vigilance, délivrée par la MSA au prestataire de services, certifie que ce dernier est à jour de ses obligations sociales dès la conclusion du contrat.</p> <p>Le donneur d'ordre devra également vérifier la validité et l'authenticité de l'attestation : à partir du site suivant : https://verification-attestations.msa.fr/z84attsec/accueil</p> <p>L'attestation de vigilance doit mentionner :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'identification de l'entreprise (dénomination sociale, adresse du siège social, liste des établissements concernés avec leur numéro Siret) - Le fait qu'elle est à jour de ses obligations sociales pour les 6 derniers mois - Nombre de salariés employés - Montant total des dernières rémunérations déclarées et les cotisations acquittées au cours des 6 derniers mois. 	<p>Avant la conclusion du contrat</p>	<p>Si le donneur d'ordre ne procède pas aux vérifications et que le prestataire de services a eu recours au travail dissimulé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risque de poursuite pénale - Solidarité financière du donneur d'ordre en cas de non-paiement par le prestataire de services des impôts, taxes, cotisations, pénalités et majoration. - Remboursement des éventuels aides publiques, perte du bénéfice des exonérations et réductions de cotisations applicables à ses salariés sur toute la période où le délit de travail dissimulé aura été constaté

Embauche de travailleurs étrangers et vérifications des titres de séjours	L8251-1 L8254-1 L8254-2 D8254-2	<p>Le donneur d'ordre qui conclut un contrat d'un montant minimum de 5 000 € hors taxes en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services doit vérifier, lors de la conclusion de ce contrat et tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, que son cocontractant s'acquitte de ses obligations relatives à l'interdiction d'emploi d'étrangers sans titre de travail.</p> <p>Le donneur d'ordre doit demander au prestataire de services de lui fournir la liste nominative des salariés étrangers employés par celui-ci et soumis à autorisation de travail (date d'embauche, nationalité, type et n° de l'autorisation de travail).</p>	Lors de la conclusion du contrat, et tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat	Si ces vérifications ne sont pas faites et qu'il s'avère que le prestataire de services a embauché des personnes en situation irrégulière (sans autorisation de travail) : solidarité financière du donneur d'ordre avec le prestataire de services sur le paiement des sommes en cas de condamnation (cf. L8254-2 CT).
Respect de la législation en droit du travail (discrimination, liberté, maternité, repos, salaires minimum, sécurité, etc.) par le prestataire	L.8281-1 CT R.8281-1 CT R.8281-2 CT R.8281-3 CT R.8282-1 CT	<p>Si l'inspection du travail informe le donneur d'ordre que le prestataire de services ne respecte pas la législation en droit du travail, le donneur d'ordre doit enjoindre immédiatement (par écrit et dans les 24 heures), le prestataire de services à régulariser cette situation sans délai.</p> <p>Le prestataire de services dispose de 15 jours pour répondre à compter de la réception du courrier.</p> <p>Le donneur d'ordre doit adresser la copie de ce courrier à l'inspection du travail et doit informer l'inspection de la réponse (ou de l'absence de réponse) du prestataire de services dans les 2 jours suivant l'expiration du délai.</p>	Sans délai, suite à une information d'un agent de contrôle	Si le donneur d'ordre ne procède pas à cette injonction ou n'informe pas l'inspection du travail de l'absence de réponse du prestataire : contravention de 5^{ème} classe
Hébergement des travailleurs	L.4231-1 CT R.4231-2 CT R.4231-3 CT	<p>Si le donneur d'ordre est informé par l'inspection du travail que le prestataire de services héberge dans des conditions incompatibles avec la dignité humaine, il doit lui enjoindre (par écrit) de faire cesser cette situation immédiatement.</p> <p>Le donneur d'ordre doit adresser la copie de ce courrier à l'inspection du travail et doit informer l'inspection de la réponse (ou de l'absence de réponse) du prestataire de services.</p> <p>Le prestataire de services est tenu de répondre au donneur d'ordre dans un délai de 24h afin de lui faire part des mesures prises pour faire cesser la situation.</p>	Sans délai, suite à une information d'un agent de contrôle	A défaut de régularisation effective de la situation, le donneur d'ordre est tenu de prendre sans délai à sa charge l'hébergement collectif des salariés dans des locaux aménagés et conformes.
Paiement des salaires	L.3245-2 CT R.3245-1 CT	Si l'inspection du travail informe le donneur d'ordre que le prestataire de services ne paie pas les salaires (en totalité ou	Sans délai, suite à une	Si le donneur d'ordre ne procède pas à cette injonction : il sera tenu

	R.3245-2 CT	<p>partiellement), le donneur d'ordre doit enjoindre immédiatement (par écrit), le prestataire de services à régulariser cette situation sans délai.</p> <p>Le donneur d'ordre doit adresser la copie de ce courrier à l'inspection du travail et doit informer l'inspection de la réponse (ou de l'absence de réponse) du prestataire de services.</p> <p>Le prestataire de services dispose de 7 jours pour répondre à compter de la réception du courrier.</p>	information d'un agent de contrôle	solidairement avec le prestataire de services au paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié et des cotisations et contributions sociales y afférentes.
--	-------------	--	------------------------------------	---

Obligations incombant au donneur d'ordre (PS internationale)

Obligations de vérifications <u>incombant</u> au donneur d'ordre	Sources juridiques	Contenu concret de cette obligation	Quand ?	Sanctions pour le donneur d'ordre en cas de manquement
Vérification de l'accomplissement des formalités administratives liées au détachement des salariés	L.1262-4-1 CT R.1263-13 CT	<p>Préalablement à son intervention en France, le prestataire de services étranger qui détache des salariés doit s'acquitter de formalités déclaratives auprès de l'Inspection du travail. Il doit en justifier auprès du donneur d'ordre en lui remettant la copie des documents suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une copie de l'accusé de réception de la déclaration préalable de détachement de salariés effectuée sur le téléservice « SIPSI » du ministère chargé du travail. - Une attestation sur l'honneur certifiant qu'il s'est, le cas échéant, acquitté du paiement des sommes dues au titre des amendes administratives liées au détachement de travailleurs. Cette attestation comporte les nom, prénom, raison sociale du cocontractant et la signature de son représentant légal <p><i>*Le donneur d'ordre doit s'assurer que l'entreprise étrangère ait bien désigné un représentant de l'entreprise en France. Cette information est mentionnée sur la déclaration de détachement.</i></p>	Avant le début de l'intervention en France	En cas de non vérification par le donneur d'ordre des déclarations de détachement et/ou de l'acquittement par son cocontractant du paiement des sommes dues au titre des amendes liées au détachement de travailleurs, l'Administration peut prononcer une amende administrative (4 000 € par salarié détaché).
	L.1262-4-1 CT R.1263-13 et suiv. (contenu de la déclaration spécifique)	Si l'entreprise étrangère ne transmet pas la déclaration préalable de détachement avant le début de la prestation de services, il incombe au donneur d'ordre de procéder lui-même à une déclaration spécifique auprès de l'inspection du travail dans les 48 heures suivant le début du détachement.	Dans les 48 heures suivant le début du détachement en France	Le défaut de réalisation de cette déclaration spécifique est passible d'une amende administrative (4 000€ par salarié détaché)
Embauche de travailleurs étrangers et vérifications des titres de séjours	L8251-1 L8254-1 L8254-2 D8254-2	Le donneur d'ordre qui conclut un contrat d'un montant minimum de 5 000 € hors taxes en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services doit vérifier, lors de la conclusion de ce contrat et tous les 6 mois jusqu'à la fin de	Lors de la conclusion du contrat et tous les 6 mois	Si ces vérifications ne sont pas faites et qu'il s'avère que le prestataire de services a embauché des personnes en situation

		<p>l'exécution du contrat, que son cocontractant s'acquitte de ses obligations relatives à l'interdiction d'emploi d'étrangers sans titre de travail.</p> <p>Le donneur d'ordre doit demander au prestataire de services de lui fournir la liste nominative des salariés étrangers employés par celui-ci et soumis à autorisation de travail (date d'embauche, nationalité, type et n° de l'autorisation de travail).</p>	<p>jusqu'à la fin de l'exécution du contrat</p>	<p>irrégulière (sans autorisation de travail) : solidarité financière du donneur d'ordre avec le prestataire de services sur le paiement des sommes en cas de condamnation (cf. L8254-2 CT).</p>
<p>S'assurer de la régularité de la situation sociale du prestataire</p>	<p>L8222-1 CT L8221-2 CT L8222-4 CT D8222-7 CT D8222-8 CT L114-15-1 CSS</p>	<p>Le donneur d'ordre doit s'assurer de la régularité de la situation sociale du prestataire.</p> <p>Il doit se faire remettre (rédigés en français ou accompagnés d'une traduction en français) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un document mentionnant le numéro individuel d'identification à la TVA intracommunautaire pour les ressortissants de l'UE (numéro attribué par les services fiscaux) ou s'il n'est pas tenu d'avoir un tel numéro, un document mentionnant son identité et son adresse, ou le cas échéant, les coordonnées de son représentant fiscal ponctuel en France (lequel est désigné dans la déclaration de détachement et chargé de faire la liaison avec les services de l'inspection du travail) - Document attestant de la régularité de la situation sociale du cocontractant (<i>certificats de détachement A1 ou E 101 pour chaque salarié</i>), ET lorsque la législation du pays de domiciliation le prévoit, un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire et mentionnant que le cocontractant est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes, ou un document équivalent ou, à défaut, une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions auprès d'un organisme de sécurité sociale français. (Dans ce dernier cas, le donneur d'ordre doit s'assurer de l'authenticité de 	<p>Lors de la conclusion du contrat et tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat</p>	<p>Si le donneur d'ordre ne procède pas aux vérifications et que le prestataire de services a eu recours au travail dissimulé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risque de poursuite pénale - Solidarité financière du donneur d'ordre en cas de non-paiement par le prestataire de services des impôts, taxes, cotisations, pénalités et majoration. <p>Remboursement des éventuels aides publique, perte du bénéfice des exonérations et réduction de cotisations applicables à ses salariés sur toute la période où le délit de travail dissimulé aura été constaté</p>

		<p>cette attestation auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales.)</p> <p>Lorsque l'immatriculation du prestataire de services à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'établissement, l'un des documents suivants :</p> <p>a) Document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou document équivalent certifiant l'inscription ;</p> <p>b) Devis, document publicitaire ou professionnel ;</p> <p>c) Pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de six mois émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation.</p> <p><i>Ceux-ci doivent indiquer le nom ou la dénomination sociale de l'entreprise, son adresse complète, la nature de l'inscription au registre professionnel</i></p>		
Respect de la législation en droit du travail (discrimination, liberté, maternité, repos, salaires minimum, sécurité, etc.) par le prestataire	L.8281-1 CT R.8281-1 CT R.8281-2 CT R.8281-3 CT R.8282-1 CT	<p>Si l'inspection du travail informe le donneur d'ordre que le prestataire de services ne respecte pas la législation en droit du travail, le donneur d'ordre doit enjoindre immédiatement (par écrit et dans les 24 heures), le prestataire de services à régulariser cette situation sans délai.</p> <p>Le prestataire de services dispose de 15 jours pour répondre à compter de la réception du courrier.</p> <p>Le donneur d'ordre doit adresser la copie de ce courrier à l'inspection du travail et doit informer l'inspection de la réponse (ou de l'absence de réponse) du prestataire de services dans les 2 jours suivant l'expiration du délai.</p>	Sans délai, suite à une information d'un agent de contrôle	Si le donneur d'ordre ne procède pas à cette injonction ou n'informe pas l'inspection du travail de l'absence de réponse du prestataire : contravention de 5^{ème} classe
Hébergement des travailleurs	L.4231-1 CT R.4231-2 CT R.4231-3 CT	<p>Si le donneur d'ordre est informé par l'inspection du travail que le prestataire de services héberge dans des conditions incompatibles avec la dignité humaine, il doit lui enjoindre (par écrit) de faire cesser cette situation immédiatement.</p> <p>Le donneur d'ordre doit adresser la copie de ce courrier à l'inspection du travail et doit informer l'inspection de la réponse (ou de l'absence de réponse) du prestataire de services.</p>	Sans délai, suite à une information d'un agent de contrôle	A défaut de régularisation effective de la situation, le donneur d'ordre est tenu de prendre sans délai à sa charge l'hébergement collectif des salariés dans des locaux aménagés et conformes.

		Le prestataire de services est tenu de répondre au donneur d'ordre dans un délai de 24h afin de lui faire part des mesures prises pour faire cesser la situation.		
Paiement des salaires	L.3245-2 CT R.3245-1 CT R.3245-2 CT	<p>Si l'inspection du travail informe le donneur d'ordre que le prestataire de services ne paie pas les salaires (en totalité ou partiellement), le donneur d'ordre doit enjoindre immédiatement (par écrit), le prestataire de services à régulariser cette situation sans délai.</p> <p>Le donneur d'ordre doit adresser la copie de ce courrier à l'inspection du travail et doit informer l'inspection de la réponse (ou de l'absence de réponse) du prestataire de services.</p> <p>Le prestataire de services dispose de 7 jours pour répondre à compter de la réception du courrier.</p>	Sans délai, suite à une information d'un agent de contrôle	Si le donneur d'ordre ne procède pas à cette injonction : il sera tenu solidairement avec le prestataire de services au paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié et des cotisations et contributions sociales y afférentes.

Obligations incombant à l'entreprise étrangère (PS internationale)

Obligations incombant à l'entreprise étrangère	Contenu concret de cette obligation	Quand ?	Sanctions en cas de manquement
Adresser une déclaration de détachement à l'inspection du travail du lieu de réalisation de la prestation	<p>Tout employeur établi hors de France qui détache des salariés sur le territoire français doit transmettre, avant le début de son intervention en France, une déclaration préalable de détachement ou une attestation de détachement à l'inspection du travail du lieu de réalisation de la prestation.</p> <p>Formalité à accomplir sur le téléservice SIPSI (https://www.sipsi.travail.gouv.fr/#/auth/login)</p>	Avant le début du détachement	Le défaut de déclaration préalable de détachement est sanctionné par une amende administrative (4 000€ par salarié détaché, portée à 8 000€ en cas de récidive dans le délai de 2 ans, dans la limite totale de 500 000€).
Justifier de la désignation d'un représentant en France de son entreprise pour la durée du détachement.	<p>L'entreprise étrangère doit justifier de la désignation d'un représentant en France de son entreprise pour la durée du détachement. Cette information figure dans la déclaration de détachement. L'information est transmise au donneur d'ordre par la remise de la copie de l'accusé de réception de l'applicatif SI-PSI.</p> <p>Le représentant doit transmettre à l'inspection du travail les documents nécessaires aux contrôles, traduits en français.</p>	Avant le début du détachement	Amende administrative 4000€ par salarié détaché, portée à 8000€ en cas de récidive dans le délai de 2 ans
Régularité des emplois	L'entreprise étrangère doit veiller à ce que les salariés hors UE soient titulaire d'un titre de séjour valant autorisation de travail dans le pays qui les détache		
Respect des dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés français	<p>L'entreprise étrangère doit veiller au respect des dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés français : respect du noyau dur du droit du travail français portant notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rémunération minimale conventionnelles étendue et paiement des salaires ; - Durée du travail, jours fériés, congés payés, repos compensateur ; - Hébergement conforme ; - Santé sécurité au travail ; - Exercice du droit de grève ; - Libertés individuelles et collectives ; - Discriminations et égalité professionnelle H/F ; Etc. 		Sanctions pénales en cas de non-respect du noyau dur

Les sanctions du prêt de main d'œuvre illicite

Le prêt de main d'œuvre illicite est sévèrement sanctionné, pénalement, civilement et administrativement.

Sanctions civiles : Nullité du contrat + possibilité pour les salariés d'agir au CPH en cas de préjudice subi

Sanctions administratives :

La DREETS peut :

- Demander le remboursement de tout ou partie des aides publiques et perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'établissement du procès-verbal (L.8272-1 CT)
- Si la proportion des salariés concernés le justifie, eu égard à la répétition des faits constatés, ordonner par décision motivée la fermeture de l'établissement ayant servi à commettre l'infraction pendant une durée qui ne peut excéder 3 mois (L.8272-2 CT)
- Annulation des exonérations sociales : les agents de contrôle de la DREETS transmettent aux organismes sociaux (URSSAF/MSA) les procès-verbaux afin que ces organismes procèdent à la mise en recouvrement des cotisations (L.133-4-2 CSS + L.8271-6-4 CT)

Sanctions pénales (L8243-1 et 2 CT) :

Tableau extrait de la base de données juridiques Editions législatives :

	Personnes physiques			Personnes morales	
	Amende	Emprisonnement	Peine complémentaire	Amende	Peine complémentaire
Délit de marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre (♦ C. trav., art. L. 8231-1, L. 8241-1, L. 8234-1 et L. 8234-2)	30 000 € (75 000 € si pluralité de salariés concernés ou salariés vulnérables ou dépendants, 100 000 € si en bande organisée)	2 ans (5 ans si pluralité de salariés concernés ou salariés vulnérables ou dépendants, 10 ans si en bande organisée)	Peine de confiscation Interdiction de sous-traiter pour une durée de 2 à 10 ans Affichage du jugement Publication du jugement	150 000 €	Dissolution/ Interdiction d'exercer / Placement sous surveillance judiciaire/ Fermeture temporaire ou définitive / Interdiction d'émettre des chèques /...