

Information relative au recours à un prestataire de services

La lutte contre le travail illégal est un des objectifs prioritaires des pouvoirs publics, compte tenu de son impact en matière de concurrence déloyale, de violation des droits des salariés et de perte de ressources sociales et fiscales,

À cet effet, le législateur impose des obligations aux personnes (physiques et morales) signant des contrats à partir d'un certain seuil financier.

Le manquement à ces obligations est lourdement sanctionné par la mise en œuvre de la solidarité financière.

A l'occasion de contrôles dans votre secteur d'activité, nous avons constaté la présence de prestataires de service pour réaliser certains travaux.

Les constats réalisés m'appellent à vous rappeler les dispositions légales et réglementaires applicables, notamment dans la perspective de nouveaux contrôles (R 8222-1 ; D.8222-4 à D 8222-8 du Code du Travail, articles L 8222-1 à L.8222-5 du Code du travail),

Le donneur d'ordre doit satisfaire aux obligations de vérification que lui impose l'article D. 8222-5 du Code du travail, étant rappelé que l'absence de production d'un seul des documents prévus par ce texte d'ordre public suffit à caractériser son manque de vigilance.

1) Des obligations spécifiques en cas de recours à des prestataires de service

Prestataire de services établi en France

Pour tout contrat portant sur un montant au moins égal à 5 000 € hors taxes (montant global de la prestation), il vous appartient lors de la conclusion du contrat, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution, de vous assurer que votre prestataire de services s'acquitte des diverses obligations sociales et fiscales. Il est précisé que ce seuil de 5 000 € hors taxes s'apprécie sur le montant total de la prestation, même si elle a fait l'objet de plusieurs paiements ou facturations séparées.

Pour que vous puissiez être considéré comme ayant procédé aux vérifications exigées par la loi, il est nécessaire que vous demandiez à votre cocontractant lors de la conclusion du contrat et tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat :

- Un document attestant de l'immatriculation de l'entreprise (un extrait de l'inscription au registre du commerce et des sociétés (K bis) ;
- Une attestation de conformité de sa situation vis-à-vis de l'administration fiscale ;
- Une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale prévue à l'article L. 243-15 du Code de la sécurité sociale émanant de l'organisme de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations et des contributions datant de moins de six mois **dont vous devez vous assurer de l'authenticité auprès de l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale (attestation dite de vigilance sécurisée avec code de vérification).**

Le cocontractant est seul habilité à demander la délivrance de cette attestation. Celle-ci est uniquement délivrée sur Internet.

Cette attestation mentionne dans tous les cas :

- L'identification de l'entreprise (dénomination sociale et adresse du siège social, ainsi que la liste des établissements concernés avec leur numéro Siret) ;
- Que l'employeur est à jour de ses obligations sociales (fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations) ;
- Le nombre de salariés ainsi que le montant total des dernières rémunérations déclarées à la MSA et dont les cotisations ont été acquittées.

Enfin, l'attestation de vigilance doit être cohérente. Il s'agit de vérifier la capacité du sous-traitant à réaliser les travaux confiés notamment en comparant le nombre de salariés déclarés par l'entreprise sous-traitante, indiqué dans l'attestation de vigilance, avec la tâche à réaliser que lui confie le donneur d'ordre.

Prestataire de service établi à l'étranger

Lors de la conclusion d'un contrat d'au moins 5 000 € H.T., puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution, vous devez absolument obtenir du prestataire les documents suivants (articles L.8222-4, D.8222-7 et D.8222-8 du Code du travail) :

1. Un document permettant de justifier le numéro de TVA intracommunautaire (entreprise établie dans un pays de l'UE) ou un document mentionnant l'identité, l'adresse ou, le cas échéant, les coordonnées du représentant fiscal ponctuel en France de la société étrangère ;
2. Un justificatif d'immatriculation de la société étrangère ou du travailleur indépendant étranger ;
3. Un ou des documents relatifs à la régularité de la situation sociale du cocontractant :

Si la société est établie dans un pays de l'UE ou dans un pays qui a conclu une convention de sécurité sociale avec la France :

- Un document attestant de la régularité de la situation sociale du cocontractant pour ses salariés détachés en France (afin qu'ils soient couverts par la sécurité sociale du pays d'établissement de l'entreprise), à savoir le certificat A1 (ou E101) de chaque salarié détaché couvrant la période concernée ;
- Un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire qui mentionne que le cocontractant est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes, si la législation du pays de l'entreprise le prévoit.

Si la société est établie dans un pays hors UE et sans convention de sécurité sociale avec la France, elle a l'obligation de s'immatriculer auprès de l'URSSAF de Strasbourg ou de la MSA d'Alsace.

Vous devez donc dans ce cas obtenir une attestation de fourniture de déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale (provenant de l'URSSAF ou de la MSA), datant de moins de 6 mois, dont vous devez vérifier l'authenticité sur le site internet de l'organisme.

2) Des sanctions possibles en cas d'inobservation des dispositions applicables

Si vous ne procédez pas à ces vérifications et que le prestataire a eu recours au travail dissimulé, la MSA peut procéder à l'annulation des réductions ou exonérations des cotisations dont vous avez bénéficié au titre des rémunérations versées à vos propres salariés.

Vous pourrez également être appelé solidairement avec le prestataire :

- Au règlement des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que les pénalités et majorations dues par ce dernier au Trésor ou aux organismes de protection sociale ;
- Au remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques dont il a bénéficié. Il perdra le bénéfice des exonérations et réductions de cotisations applicables à ses salariés sur toute la période où le délit de travail dissimulé de son sous-traitant aura été constaté ;
- Au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par le cocontractant à raison de l'emploi des salariés n'ayant pas fait l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche ou n'ayant pas reçu de bulletin de paie.

Dans l'hypothèse où le prestataire emploie des salariés de nationalité étrangère, il doit vous communiquer, lors de la conclusion du contrat, la liste nominative de ses salariés, soumis à l'autorisation de travail prévue à l'article L. 5221-2 du code du travail (articles L.8254-1 et suivants ; D.8254-1 et D.8254-2 du Code du travail). Cette liste, établie à partir du registre unique du personnel, précise pour chaque salarié de nationalité étrangère :

- Sa date d'embauche ;
- Sa nationalité ;
- Le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.

A défaut, la solidarité financière pourrait être mise en œuvre pour toutes les sommes listées par l'article L.8254-2 du code du travail (salaires, indemnités de rupture, frais d'envoi des rémunérations impayées, contribution spéciale due à l'OFII).

Pour plus de renseignements vous pouvez consulter le lien suivant : <https://www.msa.fr/lfp/la-prestation-de-service-en-agriculture>

Des données personnelles, utiles à l'accomplissement des missions de l'inspection du travail, sont enregistrées dans le traitement WIKI'T. Ce traitement est nécessaire à l'exécution des missions d'intérêt public qui nous sont confiées. Les agents du système de l'inspection du travail, les inspecteurs du travail de l'agence de sûreté nucléaire et les agents habilités de la direction générale du travail ou du ministère de l'agriculture peuvent y avoir accès. Les données pourront être transmises à des tiers lorsque l'exercice des missions ou des obligations légales le prévoient.

Dès lors que les données personnelles citées dans ce courrier vous concernent directement, conformément aux dispositions relatives au règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de limitation et d'opposition. Vous pouvez exercer ces droits, en vous adressant au responsable de traitement à l'adresse suivante : dgt.dasc1@travail.gouv.fr. Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/article/donnees-personnelles-et-cookies>