

L'IMPACT SOCIAL DE LA SOUS-TRAITANCE

Lorsque l'employeur fait appel à un prestataire de services, il est considéré comme étant le donneur d'ordre. Les points de vigilance de ce dernier ont été renforcés.

La sous-traitance est une opération qui consiste pour une entreprise (le donneur d'ordre) à confier à une seconde (le sous-traitant) le soin d'exécuter pour elle, selon un cahier des charges préétabli, des activités de production ou de service dont elle conserve la responsabilité économique finale.

Afin de lutter contre le travail dissimulé, tout donneur d'ordre doit se faire remettre par son sous-traitant un certain nombre de documents. L'employeur ayant conclu un contrat portant sur la fourniture d'une prestation de services est tenu de vérifier que son cocontractant s'acquitte de ses obligations de déclaration et de paiement des cotisations dès lors que le contrat porte sur une opération dont le montant global est d'au moins 3 000 €, même si celle-ci fait l'objet de plusieurs paiements ou facturations. Ces vérifications s'imposent lors de la conclusion du contrat, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution. À défaut de procéder à ces vérifications, l'employeur pourrait être poursuivi et condamné solidairement à régler les cotisations de sécurité sociale de son sous-traitant, si celui-ci a eu recours au travail dissimulé.

Notre conseil :
Avant de contracter avec un sous-traitant, il est indispensable de se livrer à une succession de contrôles.



OBTENIR L'ATTESTATION DE VIGILANCE

Pour vérifier que votre sous-traitant s'acquitte du paiement des cotisations et contributions sociales pour tous les salariés, le donneur d'ordre doit obtenir du prestataire extérieur une attestation dite «de vigilance» sécurisée. Elle mentionne l'identification de l'entreprise, le nombre de salariés déclarés, le total des rémunérations déclarées. Cette obligation de vigilance est à renouveler tous les 6 mois. Le prestataire obtient l'attestation auprès de son organisme de recouvrement des cotisations sociales : l'URSSAF, le Régime Social des Indépendants (RSI). Cette obligation vaut tant pour des prestataires établis en France qu'à l'étranger. L'employeur doit s'assurer, en tant que donneur d'ordre, de la validité des attestations qu'il a reçues de son sous-traitant. Cette vérification se fait auprès de l'URSSAF, par voie dématérialisée au moyen du numéro sécurité obligatoirement mentionné sur l'attestation.

Pour les prestataires extérieurs affiliés à l'URSSAF, vous pouvez vérifier l'attestation de vigilance sur la page d'accueil de l'URSSAF : <http://www.urssaf.fr/>.

Pour les prestataires étrangers n'ayant pas d'établissement en France, l'au-

thenticité de l'attestation remise peut être vérifiée auprès du Centre National des Firmes Étrangères (CNFE).

RESPONSABILITÉ DU DONNEUR D'ORDRE

Si l'attestation n'est pas remise ou n'est pas valide, vous devez mettre en demeure votre prestataire de vous remettre l'attestation de vigilance ou une attestation valide. Vous pouvez, le cas échéant, chercher à rompre le contrat conclu avec le prestataire. Si vous poursuivez le contrat, vous pourrez être tenu solidairement au paiement des cotisations, pénalités et majorations dues par le prestataire verbalisé pour travail dissimulé. Enfin, le donneur d'ordre peut, le cas échéant, faire l'objet de poursuites pénales s'il n'a pas obtenu l'attestation ou si elle n'est pas valide. En outre, si, en tant que donneur d'ordre, vous n'accomplissez pas vos obligations en matière de vigilance et/ou de diligence, l'Urssaf annulera toutes les exonérations et réductions de cotisations applicables à vos salariés sur toute la période où le délit de travail dissimulé de votre sous-traitant aura été constaté. Ces annulations s'exercent dans les mêmes conditions que celles applicables aux employeurs ayant eux-mêmes directement recouru au travail dissimulé. ■

PAS DE LIEN DE SUBORDINATION AVEC LE DONNEUR D'ORDRE

Le personnel du sous-traitant détaché dans votre entreprise pour effectuer une tâche définie doit conserver, pendant l'exécution de la mission, une totale autonomie. Le sous-traitant doit donc assurer lui-même la

discipline et l'encadrement de ses salariés. À ce titre, il doit décider seul du choix des salariés affectés aux tâches objets du contrat de sous-traitance, de l'organisation du travail des salariés sur lesquels

il exerce pleinement son autorité hiérarchique (ex. : fixation des horaires). En tant que donneur d'ordre, vous ne devez avoir, en principe, de relations qu'avec la hiérarchie de l'entreprise sous-traitante.

Le contrat de sous-traitance peut être requalifié en contrat de travail, lorsqu'un lien de subordination est constaté avec le personnel du sous-traitant, avec toutes les conséquences qui en découlent.



Toutes nos rubriques
Le coin du Manager sur
www.edipa.fr
Le site des pros du Bâtiment Performant.