



ATELIER 4 – FIL ROUGE SOUS-TRAITANCE ...

PLUS QUE JAMAIS LA VIGILANCE EST DE MISE



Anne QUENTIER

Avocat au barreau de Paris | Droit social



Elias NAHRA

Administrateur SNES





SOUS-TRAITANCE : RISQUES MULTIPLES, CONSÉQUENCES LOURDES

Nombreuses poursuites possibles :

- disciplinaires (par le CNAPS : défaut de transparence),
- pénales (devant le tribunal correctionnel : délit de prêt de main d'œuvre, de marchandage, de travail dissimulé),
- financières (solidarité sur les redressements URSSAF, fiscaux, pénalités).

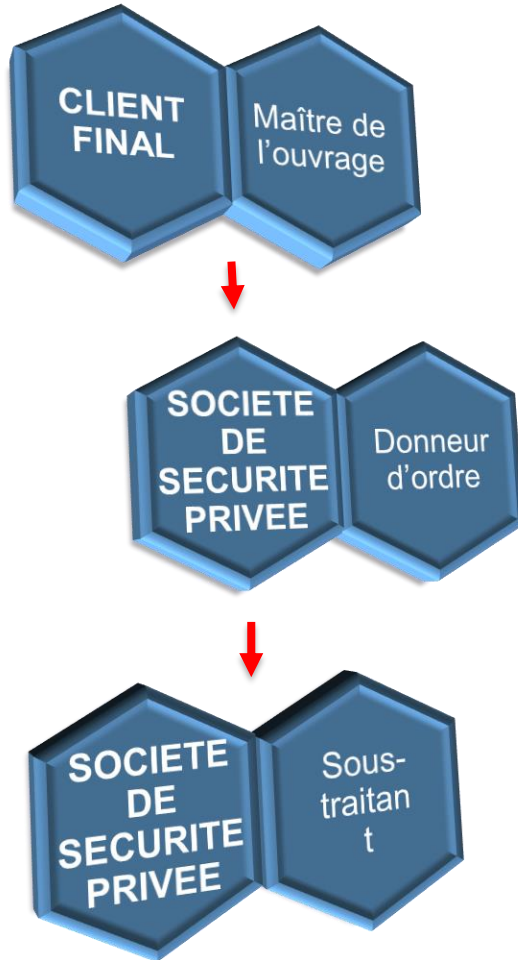


DEUX PRINCIPES

- Limiter le recours à la sous-traitance au strict minimum
- Si inévitable : rigueur et intransigeance s'imposent



PLAN



1 - Sous-traitance licite
(petit rappel)

2 - Anticiper les risques

3 - Sur le terrain,
en cours de prestation



1 – Sous-traitance licite

- Le contrat porte sur une **tâche précise** à accomplir et non sur une simple location de main d'œuvre
- Le **personnel** du sous-traitant exerce **en totale autonomie par rapport au donneur d'ordre et à ses salariés**

-> EXEMPLES :

- *l'encadrement doit être assuré par un salarié du sous-traitant*
- *les conditions de travail ne doivent pas être « calquées » sur celles des salariés de l'entreprise utilisatrice (telles que les horaires de travail, les plannings doivent être distincts)*



1 – Sous-traitance licite

- L'activité sous-traitée implique une **spécialisation ou un savoir-faire** que ne possèdent pas les salariés de l'utilisateur,
- La **rémunération** prévue au contrat est fixée **forfaitairement**, en fonction du **résultat** et non du nombre d'heures de travail effectuées
- Le sous-traitant fournit à son personnel **l'outillage ou les moyens matériels** nécessaires à l'exécution de la tâche (*uniformes et moyens sont fournis par le sous-traitant*),
- Le contrat comporte des **clauses contraignantes** pour le sous-traitant (*obligation de résultat ; interdiction de sous-traiter*)



1 – Sous-traitance licite

En cas de poursuite (après contrôle du CNAPS, de l'inspecteur du travail, police, gendarmerie, contrôleur URSSAF, fiscal, URSSAF),

la juridiction juge sur les seuls les **éléments de faits** (*facturation forfaitaire, planning distincts, provenance des ordres et directives, fixation des congés payés, identification du fournisseur des uniformes et du matériel*)

La qualification donnée au contrat par les parties ne lie pas le juge.



2 – Anticiper les risques

2.1 - A L'ÉGARD DE SON CLIENT FINAL

Dans le contrat initial :

- **mention obligatoire** des entreprises sous-traitantes auxquelles il est fait appel
- **agrément des conditions de paiement** de chaque contrat (comment le sous-traitant est payé)

En cours de contrat :

- **information écrite** du client donneur d'ordre **obligatoire** (courriel avec AR, LRAR, une lettre simple insuffisante) et **agrément des conditions de paiement** du sous-traitant
- **conservation de l'autorisation écrite** du client donneur d'ordre (courriel ou lettre remise en main propre contre décharge)

Le plus simple : prévoir ce recours dès la signature du contrat



2 – Anticiper les risques

2.1 - A L'ÉGARD DE SON SOUS-TRAITANT

- **Conclure un contrat de sous-traitance rigoureux et strict**
(Interdire la sous-traitance en cascade, obligation de remise des documents sous peine de résiliation, obligation de résultat, spécificité de la mission, etc.)
- **Vérifier**
 - La validité de l'autorisation de l'entreprise sous-traitante et les agréments des dirigeants et associés
 - Les cartes professionnelles des agents qui seront affectés sur le site
- **Respecter les règles sociales et fiscales du contrat**



2 – Anticiper les risques

ZOOM SUR LES RÈGLES FISCALES ET SOCIALES À L'ÉGARD DE MON SOUS-TRAITANT

Documents obligatoires à demander

A. Dans tous les cas à la conclusion du contrat de sous-traitance et tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution

1. Une attestation de fourniture de déclarations sociales particulière émanant de l'URSSAF datant de moins de 6 mois (attestation de vigilance). Vérifier que :

- le sous-traitant est à jour de ses obligations déclaratives et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale,
 - l'attestation remise est authentique et en cours de validité.
- > **Adéquation entre nombre de salariés déclarés et travail confié. En cas de nombre insuffisant de salariés, obtenir du sous-traitant l'assurance qu'il a la capacité d'accomplir les travaux (ex : intention d'embauche, recours à l'intérim, etc)**



2 – Anticiper les risques

ZOOM SUR LES RÈGLES FISCALES ET SOCIALES À L'ÉGARD DE MON SOUS-TRAITANT

Documents obligatoires à demander

**A. Dans tous les cas à la conclusion du contrat de sous-traitance
et tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution**

2. Une attestation sur l'honneur certifiant du dépôt auprès de l'administration fiscale, à la date de l'attestation, de l'ensemble des déclarations fiscales obligatoires et le récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises lorsque le cocontractant n'est pas tenu de s'immatriculer au R.C.S ou au R.M et n'est pas en mesure de produire les documents mentionnés

3. La liste nominative des salariés étrangers employés et soumis à autorisation de travail (établie à partir du registre unique du personnel, précision de la date d'embauche, la nationalité et le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail)



2 – Anticiper les risques

ZOOM SUR LES RÈGLES FISCALES ET SOCIALES À L'ÉGARD DE MON SOUS-TRAITANT

Documents obligatoires à demander

A. *Dans tous les cas à la conclusion du contrat de sous-traitance
et tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution*

4. Une attestation sur l'honneur certifiant que le travail sera réalisé avec des salariés employés régulièrement au regard des articles L 1221-10, L 3243-1, L 3243-2, L 3243-1 à 5 du code du travail en application des articles L 8222-1 et L 8221-5 du code du travail.

5. Une copie des déclarations préalables à l'embauche des salariés qui seront éventuellement affectés à la mission.

...



2 – Anticiper les risques

ZOOM SUR LES RÈGLES FISCALES ET SOCIALES À L'ÉGARD DE MON SOUS-TRAITANT

Documents obligatoires à demander

B. En cas d'immatriculation obligatoire du cocontractant au R.C.S/R.M ou profession réglementée, l'un des documents suivants :

1. Un extrait de l'inscription au R.C.S (K ou K bis) **ou**
2. Une carte d'identification justifiant de l'inscription au R.M **ou**
3. Un devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et le numéro d'immatriculation au R.C.S ou au R.M, la référence de l'autorisation délivrée par le CNAPS **ou**
3. Pour les personnes physiques ou morales en cours d'inscription, un récépissé de dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises



3 – Sur le terrain en cours de prestation

**Un contrôle administratif et opérationnel de tous les instants
de mon sous-traitant**

En cas d'indices de « travail dissimulé »

(même dans le cas où l'intégralité des documents sont dans le dossier) :

Exemples :

- *Evolution du prix et des prestations (prix anormalement bas)*
- *Effectifs trop faibles par rapport aux prestations confiées et aux nombre de salariés déclarés*
- *Turn-over régulier des agents réalisant la prestation sous-traitée*



3 – Sur le terrain en cours de prestation

**Il faut alors solliciter par écrit (courriel RAR ou LRAR) :
tout document permettant de s'assurer que le sous-traitant
respecte ses obligations sociales et fiscales**

Exemples :

- *Déclarations préalables à l'embauche et des cartes professionnelles des nouveaux salariés contrôlés sur le terrain*
- *Liasses fiscales des années précédentes permettant de démontrer que le sous-traitant a d'autres clients et qu'il n'est pas en dépendance économique*

A défaut après mise en demeure : rompre le contrat de sous-traitance



Merci de votre attention



Anne QUENTIER

Avocat au barreau de Paris | Droit social



Elias NAHRA

Administrateur SNES

