

CHRONIQUE JURIDIQUE /

De l'obligation de vigilance de l'exploitant qui a recours à un prestataire

Question : Je recrute habituellement des salariés dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée pour effectuer les travaux saisonniers.

Compte tenu de la complexité des démarches administratives et des difficultés de recrutement, j'envisage, dorénavant, d'avoir recours à une entreprise indépendante, qui a pour objet la réalisation de travaux agricoles, qui me facturera les prestations effectuées par ses propres salariés. Serai-je dégagé de toute responsabilité concernant les conditions de leur embauche par leur employeur ?

Réponse : Non, le simple recours à un prestataire ne libère pas le bénéficiaire de la presta-

tion des conséquences de l'embauche, par un tiers, de salariés qui effectuent la prestation en violation des règles du droit du travail.

Tout d'abord, le contrat de prestation peut être requalifié en prêt de main d'œuvre illicite s'il apparaît qu'il a pour seul objet une mise à disposition de salariés, dans des conditions proches de celles d'une embauche directe.

A défaut de respecter cette réglementation, vous vous exposez aux sanctions pénales du prêt de main d'œuvre illicite soit deux ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende (article L8243-1 du code du travail).

Pour y échapper, il faut prouver l'existence d'une prestation distincte de la seule mise à disposi-

tion de salariés, en démontrant notamment que la prestation confiée au co-contractant est précisément définie, que les salariés du prestataire ne sont pas dans un lien de subordination avec vous, que le prestataire fournit les moyens et le matériel nécessaire à l'exécution des travaux, et un savoir-faire spécifique, que le prix est fixe et ne dépend pas des heures de travail.

Même dans ce cas, l'article L8221-1 du code du travail prohibe « le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé », qui est puni de trois ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende (L8224-1 du code du travail) ces sanctions étant encore

alourdies dans certaines circonstances.

Vous devez donc vous assurer que le prestataire n'exerce pas un travail dissimulé par dissimulation d'activité ou dissimulation d'emploi salarié.

A cette fin vous devez périodiquement vérifier, dès lors que le coût de la prestation excède 5.000 euros, que le prestataire est régulièrement immatriculé, et qu'il a bien déclaré ses salariés auprès des organismes sociaux, délivré des bulletins de salaire et payé ses charges sociales.

Vous devez obtenir les justificatifs du respect des obligations sociales du prestataire et vous assurer de leur validité.

L'article D8222-5 du code du travail précise les documents que vous devez vous faire re-

mettre lors de la conclusion du contrat et tous les six mois, pour dégager votre responsabilité.

A défaut, outre les sanctions pénales, vous seriez responsable, solidairement avec l'employeur, par application de l'article L8222-2 du code du travail, des impôts, taxes et cotisations obligatoires dues par ce dernier, ainsi que des pénalités et majorations qu'il devrait au Trésor ou aux organismes de protection sociale, du remboursement des aides publiques dont vous auriez bénéficié, et du paiement des salaires.

La prudence s'impose donc !

Christine FAIVRE,
SCP NONNON & FAIVRE
Avocate, Spécialiste en Droit Rural, Baux Ruraux et Entreprises Agricoles