



GUIDE DE LA PRESTATION DE SERVICE

NATIONALE ET INTERNATIONALE POUR LE SECTEUR VITICOLE EN BOURGOGNE

Préambule

En Bourgogne, le recours à la prestation de service est en constante augmentation et soulève de nombreuses interrogations.

Lorsque vous concluez un contrat de prestation de service, cela vous exonère des démarches administratives d'embauche et de la surveillance de la main-d'œuvre. En revanche, **vous restez soumis à certaines obligations.**

Ce guide a vocation à vous accompagner dans vos démarches et obligations envers les prestataires de service, locaux et étrangers.

Qu'est-ce que la prestation de service ?

En agriculture, la prestation de service consiste à déléguer tout ou partie des travaux d'une exploitation à une entreprise spécialisée.

Il n'existe pas de définition légale de la prestation de service dans les textes.

Une réponse ministérielle du 20 mars 2000 (question n° 29546) vient cependant nous rappeler précisément les règles du recours à la sous-traitance :

« La sous-traitance consiste pour une entreprise donneur à transférer une partie de sa fabrication à une autre entreprise dénommée sous-traitante. »

« 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. »

« 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. »

La prestation de service nationale (PSN)

• Obligations de vigilance du donneur d'ordre

En tant que donneur d'ordre, si vous avez recours à un prestataire ou un sous-traitant pour un montant supérieur à 5 000 € HT, vous devez vous assurer, lors de la conclusion du contrat puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution, que l'entreprise avec laquelle vous contractez a procédé (ou procède) :

- À son immatriculation au **Registre national des entreprises (RNE)**, anciennement le registre du commerce et des sociétés (RCS) ou le répertoire des métiers (RM) ;
- À la **déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** des salariés ;
- À la délivrance du **bulletin de paie** et au **paiement des heures travaillées** ;
- Aux **déclarations sociales et fiscales** ;

Immatriculation au RCS/RM : quels documents dois-je demander au prestataire ?

Si l'inscription au Registre national des entreprises (RNE), est obligatoire ou s'il s'agit d'une profession réglementée, vous devez demander l'un des documents suivants :

- Extrait de l'inscription au RNE ;
- Devis, document publicitaire ou courrier comportant les raison sociale, adresse, identification professionnelle (n° RNE, n° d'inscription à un ordre, n° d'agrément) ;
- Récépissé de dépôt de déclaration auprès d'un **centre de formalités des entreprises (CFE)** pour les personnes physiques ou morales en cours d'inscription ;

Déclarations sociales et fiscales : vérifiez bien l'attestation de vigilance !

Vous devez demander au prestataire l'attestation sécurisée de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions, dite attestation de « vigilance ».

Elle doit être datée de moins de 6 mois et son authenticité doit être vérifiée auprès de la MSA sur le site → [MSA - Vérification d'attestations - MSA_FR](#).

Un code de sécurité est obligatoirement mentionné sur l'attestation et doit être saisi sur le site. Une fois le code validé, il vous suffit de télécharger l'attestation reçue et de la comparer à celle fournie par le prestataire. Si elles sont identiques, alors l'authentification de l'attestation est réussie.



Vérification d'attestation

Ce service vous permet de vérifier que l'attestation fournie par un adhérent MSA est bien conforme à celle que nous avons éditée.

- Munissez-vous de cette attestation.
- Recopiez le code sécurité imprimé dans la zone ci-dessous.
- Cliquez sur le bouton "Valider" afin d'afficher l'attestation originale(*)
- Vérifiez et comparez le contenu des deux documents.

Code de Sécurité

XXXXXXXXXX



Saisir le code de sécurité figurant sur l'attestation : *

Valider

(*) Pour afficher et imprimer des documents en pdf, téléchargez le logiciel



Vous disposez d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition des données qui vous concernent conformément aux articles 38 et suivants de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

> haut de page

Fermer la fenêtre

Sanctions encourues par le 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 le document ou une attestation valide.

Si vous poursuivez, malgré tout, la relation contractuelle, vous pourrez être **tenu solidairement au paiement des cotisations, pénalités et majorations dues par le prestataire verbalisé pour travail dissimulé** ou vous pouvez être condamné pénalement pour avoir recouru en toute connaissance de cause et directement à celui qui exerce un travail dissimulé.

Enfin, vous pouvez, le cas échéant, faire l'objet de poursuites pénales si vous n'avez pas obtenu l'attestation ou si elle n'est pas valide.

Emploi d'étrangers non autorisés à travailler

Pour tout contrat au moins égal à 5 000 € HT :

- **Obligation de vigilance** au regard de l'emploi de salariés étrangers non munis du titre les autorisant à exercer une activité salariée en France, par le prestataire.

Que doit me fournir mon prestataire ?

Vous avez l'obligation de vous faire remettre par votre prestataire, lors de la conclusion du contrat puis tous les 6 mois, la liste nominative des salariés étrangers employés par ce dernier et soumis à autorisation de travail.

Cette liste est établie à partir du **registre unique du personnel (RUP)** et précise pour chaque salarié sa date d'embauche, sa nationalité, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.

- **Obligation d'enjoindre sans délai votre cocontractant de faire cesser la situation d'emploi d'un étranger non autorisé à travailler** suite à l'information par un agent de contrôle, un syndicat ou une association professionnelle d'employeurs ou une institution représentative du personnel d'une situation d'emploi de salarié non autorisé à travailler.

Sanctions encourues par le donneur d'ordre

Vous pouvez être tenu solidairement responsable avec votre prestataire du paiement des salaires et des frais annexes, accessoires de salaire, indemnités versées au titre de la rupture des contrats de travail, de l'amende administrative prononcée par le ministre chargé de l'immigration.

• Autres obligations du donneur d'ordre

En plus des vérifications préalables énoncées ci-dessus, vous devez vous assurer :

- Que les salariés du prestataire sont **logés** dans des **conditions conformes à la dignité humaine**,
- Que la **législation du travail** est **respectée** (salaire, durée du travail, congés payés, etc.)

En matière d'hébergement

Si vous êtes **informé par un agent de contrôle** que des salariés du prestataire sont soumis à des conditions d'hébergement **incompatibles avec la dignité humaine**, vous avez l'**obligation d'enjoindre l'entreprise en cause de faire cesser sans délai la situation irrégulière**.

Dès réception de l'injonction, le prestataire doit vous informer dans un **délai de 24 heures des mesures prises pour faire cesser la situation**, et vous devez transmettre la réponse à l'agent de contrôle, auteur du signalement.

Sanction encourue → À défaut de régularisation effective de la situation, vous êtes tenu de prendre à votre charge l'hébergement collectif des salariés.

En matière de paiement des salaires/conditions de travail

En cas de manquements relatifs au salaire, vous (donneur d'ordre) pouvez également être tenu solidairement avec l'employeur du ou des salariés concernés, au **paiement des rémunérations, indemnités et charges dues** en cas de manquement à votre obligation de vigilance.

Sanction encourue → L'absence de diligence du donneur d'ordre, informé par un agent de contrôle, pour faire cesser l'infraction, est en outre passible de **1500 € d'amende** (contravention de la 5^{ème} classe).

En matière de non-respect du socle réglementaire du code du travail (durée du travail, repos, congés, etc.) : vous devez enjoindre le prestataire de régulariser sans délai la situation.

Sanction encourue → À défaut d'injonction, le donneur d'ordre est passible de **1 500 € d'amende** (contravention de la 5^{ème} classe).

La prestation de service internationale (PSI)

- **Le détachement des travailleurs étrangers en France**

Définition

La prestation de service internationale (PSI) est une activité économique réalisée en France par une **entreprise établie à l'étranger (le prestataire)** au bénéfice d'un **client (le donneur d'ordre)** dans le cadre d'un contrat de prestation de service.

Le traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne permet à une entreprise ayant son activité dans un pays membre de l'Union Européenne de prêter avec une entreprise implantée sur le territoire d'une autre État membre et d'y détacher des salariés le temps de la prestation.

Union Européenne (UE) : *Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Tchéquie, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède.*

Espace Économique Européen (EEE) : *États de l'UE + Islande, Lichtenstein, Norvège.*

Accords Bilatéraux : *Suisse, Andorre, Monaco, San Marin.*

Existence d'une activité réelle de l'entreprise dans le pays d'origine

L'entreprise étrangère qui détache un salarié doit être **régulièrement établie dans son pays d'origine** et **y exercer principalement son activité**. Elle ne doit intervenir en France que **de façon temporaire (pour la durée de la mission)**. Elle ne peut avoir une activité habituelle, stable et continue en France. Si tel est le cas, elle a l'obligation d'y créer un établissement, d'y payer des cotisations sociales et de s'y acquitter d'obligations fiscales.

Situation juridique et conditions d'emploi du salarié détaché

Le salarié détaché doit travailler habituellement pour le compte du prestataire employeur avec lequel il a signé un contrat de travail. La relation de travail entre l'employeur et le salarié doit subsister pendant toute la période de détachement et avoir été nouée avant ce dernier.

Les entreprises prestataires établies hors de France intervenant sur le territoire national sont tenues de **garantir à leurs salariés des conditions de travail et d'emploi équivalentes à celles des salariés français** notamment les dispositions sur le salaire minimum et son paiement (y compris les heures supplémentaires), la durée du travail, les repos quotidiens et hebdomadaires, les congés payés, les jours fériés, les règles de sécurité, l'hébergement, etc.

Ainsi, le salarié détaché touchera donc, pour le temps de son détachement, le **même salaire brut minimum** que le salarié français travaillant pour le compte du donneur d'ordre.

• **Obligations de vigilance du donneur d'ordre**

Depuis 2014, la réglementation a instauré de nouvelles obligations de vigilance pour les donneurs d'ordre contractant avec un employeur établi à l'étranger :

- Obligation de demander au prestataire étranger une **copie de la déclaration de détachement** qu'il a adressée à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation avant le début de celle-ci,
- À défaut, vous devez procéder à une **déclaration subsidiaire auprès de l'inspection du travail dans les 48h** suivant le début du détachement en utilisant le télé service SIPSI du ministère chargé du travail.

La déclaration de détachement est à annexer au **registre unique du personnel**.

Cette déclaration doit notamment compter des renseignements sur l'entreprise étrangère, les coordonnées de son représentant en France, l'identité des salariés détachés, lieux successifs où doit s'exercer la mission ...

Sanctions encourues → À défaut, le donneur d'ordre est passible d'une **amende administrative de 4 000€ maximum par salarié** (8000 € en cas de réitération dans un délai de deux ans) dans une limite de 500 000€ et une **suspension temporaire de la PSI** peut être prononcée par la DREETS.

En tant que donneur d'ordre, si vous avez recours à un prestataire ou un sous-traitant pour un **montant supérieur à 5 000 € HT**, vous devez vous assurer, **lors de la conclusion du contrat puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution**, que l'entreprise avec laquelle vous contractez a procédé (ou procède) :

- À son **immatriculation** au registre du commerce et des sociétés (RCS) ou le répertoire des métiers (RM) ;
- À la **déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** des salariés ;
- À la délivrance du **bulletin de paie** et au **paiement des heures travaillées** ;
- Aux **déclarations sociales et fiscales** ;

Bien demander : un document mentionnant le numéro individuel d'identification, la TVA intracommunautaire pour ressortissants de l'UE ou document mentionnant l'identité et l'adresse ou, le cas échéant, les coordonnées du représentant fiscal ponctuel.

Immatriculation au RCS/RM : quels documents dois-je demander au prestataire étranger ?

- Un **document émanant des autorités tenant le registre professionnel** ou document équivalent certifiant l'inscription ;
- Ou un **devis/document publicitaire ou professionnel** à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et la nature de l'inscription au registre professionnel.

- Ou un document émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation.

« Attestation de vigilance »

Un document attestant la régularité de la situation sociale (*Règlement CEE n° 883-2004 ou convention internationale de sécurité sociale*) et si la législation du pays le prévoit, un document émanant des organismes de protection sociale du pays, ou à défaut, une **attestation de fourniture de déclarations sociales** émanant de l'organisme français de protection sociale dont le donneur d'ordre devra s'assurer de l'authenticité.

Pour les prestataires étrangers n'ayant pas d'établissement en France, l'authenticité peut être vérifiée auprès du Service Firmes Etrangères de l'URSSAF basé à STRASBOURG (67), dont le site internet est accessible à l'adresse <https://www.foreign-companies.urssaf.eu/index.php/fr/>.

Si l'entreprise relève du régime agricole, la vérification se fait auprès de la MSA d'Alsace (adresse postale : 9 rue de Guebwiller 68000 COLMAR).

Sanctions encourues par le 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 le document ou une attestation valide.

Si vous poursuivez, malgré tout, la relation contractuelle, vous pourrez être **tenu solidairement au paiement des cotisations, pénalités et majorations dues par le prestataire verbalisé pour travail dissimulé** ou vous pouvez être condamné pénalement pour avoir recouru en toute connaissance de cause et directement à celui qui exerce un travail dissimulé.

Enfin, vous pouvez, le cas échéant, faire l'objet de poursuites pénales si vous n'avez pas obtenu l'attestation ou si elle n'est pas valide.

Emploi d'étrangers non autorisés à travailler

Pour tout contrat au moins égal à 5 000 € HT :

- **Obligation de vigilance** au regard de l'emploi de salariés étrangers non munis du titre les autorisant à exercer une activité salariée en France, par le prestataire.

Que doit me fournir mon prestataire ?

Vous avez l'obligation de vous faire remettre par votre prestataire, lors de la conclusion du contrat puis tous les 6 mois, la liste nominative des salariés étrangers employés par ce dernier et soumis à autorisation de travail.

Cette liste est établie à partir du **registre unique du personnel (RUP)** et précise pour chaque salarié sa date d'embauche, sa nationalité, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.

- **Obligation d'enjoindre sans délai votre cocontractant de faire cesser la situation d'emploi d'un étranger non autorisé à travailler** suite à l'information par un agent de contrôle, un syndicat ou une association professionnelle d'employeurs ou une institution représentative du personnel d'une situation d'emploi de salarié non autorisé à travailler.

Sanctions encourues par le donneur d'ordre

Vous pouvez être **tenu solidairement responsable** avec votre prestataire du paiement des salaires et des frais annexes, accessoires de salaire, indemnités versées au titre de la rupture des contrats de travail, de l'amende administrative prononcée par le ministre chargé de l'immigration.

• Autres obligations du donneur d'ordre

En plus des vérifications préalables énoncées ci-dessus, vous devez vous assurer :

- Que les salariés du prestataire sont **logés** dans des **conditions conformes à la dignité humaine**,
- Que la **législation du travail** est **respectée** (salaire, durée du travail, congés payés, etc.)

En matière d'hébergement

Si vous êtes **informé par un agent de contrôle** que des salariés du prestataire, sont soumis à des conditions d'hébergement **incompatibles avec la dignité humaine**, vous avez l'**obligation d'enjoindre l'entreprise en cause de faire cesser sans délai la situation irrégulière**.

Dès réception de l'injonction, le prestataire doit vous informer dans un **délai de 24 heures des mesures prises pour faire cesser la situation**, et vous devez transmettre la réponse à l'agent de contrôle, auteur du signalement.

Sanction encourue → À défaut de régularisation effective de la situation, vous êtes tenu de **prendre à votre charge l'hébergement collectif des salariés**.

En matière de paiement des salaires/conditions de travail

En cas de manquements relatifs au salaire, vous (donneur d'ordre) pouvez également être tenu solidairement avec l'employeur du ou des salariés concernés, au **paiement des rémunérations, indemnités et charges dues** en cas de manquement à votre obligation de vigilance.

Sanction encourue → L'absence de diligence du donneur d'ordre, informé par un agent de contrôle, pour faire cesser l'infraction, est en outre passible de **1500 € d'amende** (contravention de la 5^{ème} classe).

En matière de non-respect du socle réglementaire du code du travail (durée du travail, repos, congés, etc.) : vous devez enjoindre le prestataire de régulariser sans délai la situation.

Sanction encourue → À défaut d'injonction, le donneur d'ordre est passible de **1 500 € d'amende** (contravention de la 5^{ème} classe).

Formulaire A1

Depuis le 1er avril 2017, le **formulaire A1** ou le formulaire équivalent (justificatif de la protection sociale du salarié détaché et non la carte européenne d'assurance maladie) **doit pouvoir être présenté aux services de contrôle par le salarié, l'employeur ou son représentant en France**, sur le lieu d'exécution de la prestation ou chez le cocontractant.

Sanction encourue → Le défaut de présentation de ce formulaire entraîne une **pénalité administrative mise en œuvre par la MSA**. C'est vous, donneur d'ordre, qui devez vous acquitter du paiement de cette pénalité (3 925€ par salarié détaché en 2024).

La pénalité n'est pas applicable en cas de production, lors du contrôle, d'un justificatif attestant du dépôt de la demande d'obtention du formulaire suivie de la production, **dans un délai de 2 mois à compter du contrôle**, du formulaire délivré à la suite de cette demande.

En cas d'accident du travail

Lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail, **une déclaration doit être obligatoirement envoyée par le donneur d'ordre ou l'entreprise utilisatrice à l'inspection du travail du lieu de survenance de cet accident, dans les 48 heures, par lettre recommandée avec accusé de réception.**

Sanctions encourues → À défaut, le donneur d'ordre est passible d'une **amende administrative** de 4 000€ maximum par salarié (*8000 € en cas de réitération dans un délai de deux ans*) dans une limite de 500 000€.

• **Cas particulier : les entreprises de travail temporaire (ETT)**

Une entreprise de travail temporaire (ETT) étrangère peut, **dans les mêmes conditions que précédemment**, détacher ses salariés dans une entreprise utilisatrice française. Les principes restent alors les mêmes, à savoir :

- que le salarié détaché par l'ETT en France est soumis aux dispositions légales et conventionnelles durant toute la période du détachement et notamment aux dispositions **sur le salaire minimum et son paiement** (y compris les heures supplémentaires), **la durée du travail, les repos quotidiens et hebdomadaires, les congés payés, les jours fériés, les règles de sécurité, l'hébergement, l'indemnité de précarité** sauf s'il est embauché en CDI, etc.
- L'ETT étrangère doit être titulaire d'une garantie financière.

La prestation doit faire l'objet :

- d'un **contrat de mise à disposition** conclu entre l'ETT étrangère et l'entreprise utilisatrice,

- d'un **contrat de mission** conclu entre le salarié et l'ETT pour chaque salarié détaché.

Les salariés intérimaires détachés doivent être portés sur le registre unique du personnel de l'entreprise utilisatrice. Ces documents peuvent être demandés lors d'un contrôle.

Coordonnées utiles

CAVB

Julie PACAUD, Juriste en droit social – j.pacaud@cavb.fr / 03.80.25.00.28

FNEB

Peggy ROBIN, Responsable juridique – peggy.robin@fneb.org / 03.80.22.19.60

FRSEA BFC

Camille GRELLIER, Chargée de mission Emploi-Formation – camille.grellier@reseaufnsea.fr / 03.80.48.43.30

FDSEA 21

Christine DAUTIN, Responsable service Emploi – cdautin@fdsea21.fr / 03.80.68.67.68

Entrepreneurs Des Territoires BFC

Marielle ALEVEQUE - edt-bourgogne@orange.fr / 03.85.82.33.09

Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)

ddets-uc1@cote-dor.gouv.fr

ddets-uc1@saone-et-loire.gouv.fr

ddetspp-uc1@yonne.gouv.fr