

Recours à des prestataires dans le spectacle : Quelles sont les précautions à prendre ?

N°3 | mars 2016

Festivals, théâtres, compagnies... De plus en plus de prestataires ne sont pas en règle ; lors d'un contrôle Urssaf, c'est vous qui prenez les risques.

En effet, lors d'un contrôle et, dans le cas de travail avec des prestataires non respectueux de certaines règles (que vous n'aurez pas contrôlées), vous serez susceptible de devoir payer les cotisations sociales comme si la prestation n'existait pas tout en acquittant les charges sociales des salariés.



Ci-dessous, nous vous dressons un petit tour d'horizon des obligations à respecter.

I. Les vérifications légales obligatoires

• L'obligation de vigilance :

Pour tout contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant au moins égale à 3 000 €, la loi impose au donneur d'ordre de s'assurer que son contractant est à jour de ses obligations sociales.

Le donneur d'ordre doit se faire remettre par son cocontractant, lors de la conclusion du contrat et tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution les documents suivants :

- attestation de fourniture des déclarations sociales datant de moins de 6 mois,
- extrait de l'inscription au registre du commerce et des sociétés (K ou K bis) ;
- carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des

métiers ;

- récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises pour les personnes en cours d'inscription..

• L'obligation de diligence :

Il s'agit d'une obligation de diligence qui incombe également au donneur d'ordre : informé de l'intervention d'un sous-traitant en situation irrégulière, il doit l'enjoindre de faire cesser sans délai cette situation.

• La responsabilité solidaire :

A défaut de procéder à ces vérifications, le donneur d'ordre peut 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.



II. Les conditions générales du contrat de prestation

Une fois ces vérifications effectuées, le donneur d'ordre doit confronter son contrat aux critères de licéité suivants :

- une tâche précise à accomplir. La prestation confiée à l'intervenant extérieur doit être définie et formalisée dans le contrat. Il ne peut s'agir d'une simple location ou fourniture de main-d'œuvre. L'exécution de la tâche implique un savoir-faire que ne possèdent pas les salariés du donneur d'ordre ;
- le contrat comporte des clauses contraignantes pour le sous-traitant, telle que l'obligation de résultat ;
- une totale autonomie du prestataire dans l'accomplissement de sa tâche. Il ne doit exister aucun lien de subordination entre lui et le donneur d'ordre ;
- une rémunération forfaitaire fixée en fonction du résultat et non du nombre d'heures de travail effectuées ou du nombre de salariés mis à disposition. Le prestataire établira à l'issue des travaux une facture comportant sa raison sociale et son numéro Siret ;
- la fourniture par le prestataire des moyens matériels nécessaires à l'exécution de la tâche.

III. Les risques de requalification

• Le faux-travailleur indépendant :

Le donneur d'ordre devra s'assurer que les personnes physiques ou associations qui interviennent pour son compte et perçoivent, à ce titre, des honoraires, sont inscrites auprès du Registre du Commerce et des Sociétés. En l'absence et en cas de contrôle URSSAF, les sommes versées seront requalifiées en salaires.

• La simulation de sous-traitance :

Le Code du travail stipule que les travailleurs indépendants, régulièrement immatriculés au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS), au répertoire des métiers (RM) et les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés, sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de leur prestation.

Toutefois, cette présomption est renversée en présence d'un lien de subordination juridique (absence d'autonomie du prestataire dans l'organisation du travail, horaires de travail fixés par le donneur d'ordre, dépendance économique, etc.) entre les deux parties du contrat.

Le donneur est alors poursuivi pour dissimulation d'emploi salarié s'il s'est intentionnellement soustrait par ce moyen, à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur (déclaration préalable à l'embauche, délivrance d'un bulletin de paie, déclaration et paiement des contributions sociales).

• Les sanctions au travail dissimulé

L'infraction pour travail dissimulé est punie de 3 ans d'emprisonnement et/ou 45 000 € d'amende pour la personne physique et 225 000 € d'amende pour la personne morale.

Condamné pénalement, le « faux donneur d'ordre » est également tenu au paiement des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs, calculées sur les sommes versées aux personnes au titre de la période pour laquelle la dissimulation d'emploi salarié a été établie.

Votre collaborateur, du pôle Paye et RH de votre cabinet, peut vous aider dans l'application du respect de ces règles. N'oubliez pas de le contacter en cas de doute.

