



Anne-Marie Sénéchal-L'Homme Associée **BMH** AVOCATS

La loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014

ou l'encadrement renforcé de la sous-traitance en droit du travail.

L'opération par laquelle un entrepreneur (donneur d'ordre ou maître d'ouvrage) sous-traite l'exécution de tout ou partie d'une prestation suppose, pour être licite, un savoir-faire spécifique du sous-traitant, une rémunération forfaitaire du sous-traitant (celle-ci s'opposant à un prix calculé en fonction du nombre d'heures nécessaires à l'exécution de la prestation), l'encadrement des salariés par le seul sous-traitant, l'utilisation des moyens du sous-traitant et l'absence de dépendance économique du sous-traitant par rapport au donneur d'ordre.

Aux conditions générales rappelées ci-dessus s'ajoutent des conditions destinées à protéger les salariés réalisant la prestation sous-traitée.

Une loi du 10 juillet 2014 rappelle ces conditions et les accroît, notamment en renforçant la responsabilité du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage en cas d'infraction à la législation du travail par son sous-traitant ou par les sous-traitants de celui-ci (« sous-traitance en cascade »).

Ces conditions peuvent être résumées comme suit :

- En cas de détachement de salariés en France :

Le sous-traitant établi à l'étranger doit, préalablement au détachement de ses salariés en France, adresser une déclaration à l'inspection du travail du lieu où interviendront ses salariés.

Cette déclaration doit contenir des informations permettant d'identifier les salariés détachés et désigner un « représentant » susceptible d'assurer la fonction d'interlocuteur des administrations françaises.

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage a pour sa part l'obligation, sous peine d'amende administrative prononcée par l'inspection du travail, de vérifier que le sous-traitant a bien respecté son obligation de déclaration préalable et de désignation d'un « représentant ».

Rappelons que le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage a également l'obligation de s'assurer, et ce tous les six mois, de ce que le sous-traitant est à jour de ses obligations déclaratives et du paiement des cotisations sociales, sous peine d'être lui-même redevable desdites cotisations.

- Dans tous les cas de sous-traitance, qu'il y ait ou non détachement de salariés :

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage a l'obligation, lorsqu'il est informé par l'inspection du travail :

- o de conditions d'hébergement collectif des salariés incompatibles avec la dignité humaine,
- o de toute infraction aux dispositions impératives de la législation du travail, telles que celles relatives notamment à la durée du travail, au salaire minimum, à la santé et à la sécurité au travail,

de faire injonction à son sous-traitant ou aux sous-traitants ou cocontractants de celui-ci de faire cesser cette situation et d'informer l'inspection du travail des suites données à son injonction.

Tout manquement à ce devoir d'injonction et d'information de l'inspection du travail est sanctionné par le paiement d'une amende administrative.

En outre, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage sera tenu solidairement des infractions à la législation du travail commises par son sous-traitant ou par les sous-traitants ou cocontractants de celui-ci. En clair, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage pourra être tenu de prendre à sa charge les conditions d'hébergement des salariés ou encore de régler personnellement les rémunérations, indemnités et charges dues.

La loi du 10 juillet 2014 doit être complétée par un décret dont la parution est annoncée pour février 2015.

L'ensemble de cette réglementation est cependant d'ores et déjà remis en cause par le projet de loi dite Macron prévoyant notamment une augmentation des amendes de 1500 % ou encore la possibilité pour l'inspection du travail d'ordonner la « cessation de la réalisation » du contrat de sous-traitance pour un certain temps tout en maintenant aux salariés les droits issus de leur relation de travail.