



LA PRESTATION DE SERVICES EN CHAMPAGNE



**ENSEMBLE
POUR LES VENDANGES
EN CHAMPAGNE**



20
24

AVANT PROPOS

Le présent guide s'adresse aux opérateurs champenois souhaitant faire appel à un prestataire de services pour l'exécution de leurs travaux viticoles. Les stipulations qui y sont contenues sont applicables à tout type de sous-traitance, quel que soit son objet (travaux de vendanges, relevage, palissage, traitements, etc.).

Lorsqu'une entreprise confie des travaux dans son champ d'activité à un prestataire de services, elle devient donneur d'ordre. A ce titre, elle est légalement tenue à une obligation de vigilance à l'égard de son cocontractant (le prestataire de services).

Ce guide a été conçu pour accompagner les opérateurs champenois dans le respect des obligations qui leur incombent en tant que donneur d'ordre, afin de garantir l'exécution de la prestation de services dans un cadre sécurisé pour l'ensemble des parties-prenantes (donneur d'ordre, prestataire de services, salariés). Il est donc consacré à **cette obligation de vigilance** et **ne traite pas de l'intégralité des règles relatives à la relation contractuelle** entre un donneur d'ordre et son prestataire de services.

Il délivre également des conseils sur les bonnes pratiques à adopter pour inscrire la prestation de services dans un cadre encore plus sécurisé. Ces bonnes pratiques **sont des préconisations et n'ont pas de valeur réglementaire**.



SOMMAIRE

4

Les grands principes de la prestation de services

- Définition et conditions de licéité de la prestation de services
- Le contrat de prestation de services
- Le prix

 Focus sur la sous-traitance

8

La vigilance : des vérifications préalables et récurrentes obligatoires

- Principes
- Détail des vérifications obligatoires
 - Lorsque le prestataire de services est établi en France

 Focus sur l'attestation de vigilance

- Lorsque le prestataire de services est établi à l'étranger
- Dans tous les cas, que le prestataire soit établi en France ou à l'étranger
- Sanctions applicables à défaut d'avoir effectué les vérifications préalables obligatoires

 Le cas particulier de la prestation de services internationale et du détachement de salariés en France

16

La vigilance : une obligation tout au long de l'exécution du contrat

- Obligation de vigilance en matière de respect de la législation du travail
- Devoir d'injonction en cas de travail dissimulé
- Devoir d'injonction en matière d'emploi de travailleurs étrangers sans autorisation de travail
- Obligation de vigilance et responsabilité en matière d'hébergement
- Obligation et responsabilité financière en cas de non-paiement total ou partiel du salaire

22

Les points importants en résumé

23

Ressources utiles

24

Annexes

- Annexe 1 : Modèle de contrat de prestation de services
- Annexe 2 : Modèle de liste nominative des salariés soumis à autorisation de travail en France
- Annexe 3 : Modèles de courriers d'injonction

LES GRANDS PRINCIPES DE LA PRESTATION DE SERVICES

DÉFINITION ET CONDITIONS DE LICÉITÉ DE LA PRESTATION DE SERVICES

La prestation de services consiste à déléguer la réalisation des travaux d'une exploitation à une entreprise spécialisée exerçant la mission qui lui est confiée de façon autonome. La prestation de services comporte des tâches spécifiques et bien définies, impliquant un apport de savoir-faire, d'équipements et de personnel. Ce qui est « acheté » dans le cas de la prestation de services, c'est un service en totalité et pas seulement la mise à disposition de personnel.

Pour éviter tout risque de requalification du contrat de prestation de services en contrat de travail, **le prestataire de services doit réaliser la mission qui lui est confiée de manière indépendante et autonome.** S'il est constaté que le donneur d'ordre exerce en réalité, de la même manière qu'un employeur, un pouvoir de contrôle, de direction et de sanction sur le prestataire de services, la relation pourrait être requalifiée en contrat de travail en cas de contentieux. Dans la mesure où le donneur d'ordre reste un client, il lui est néanmoins possible de donner au prestataire des lignes directrices sur les résultats attendus et les délais de réalisation, notamment via le contrat de prestation de services.



Le prestataire de services avec lequel vous contractez doit notamment :

EXERCER L'AUTORITÉ DIRECTE SUR SA MAIN D'ŒUVRE :

Le prestataire de services doit employer lui-même son personnel, encadrer ses ouvriers et être le seul à avoir autorité sur eux. En votre qualité de donneur d'ordre, vous ne devez nullement intervenir dans la gestion du personnel des salariés du prestataire de services (recrutement, directives données directement au personnel, définition des horaires de travail, etc.).

ACCOMPLIR UNE TÂCHE SPÉCIFIQUE PAR UN APPORT TECHNIQUE ET MATÉRIEL :

Le prestataire de services doit fournir lui-même à ses salariés l'outillage et les moyens nécessaires à l'exécution du travail.

FACTURER UN PRIX FIXÉ FORFAITAIREMENT EN FONCTION DES TRAVAUX :

Le prix convenu pour la prestation de services ne doit nullement être proportionnel au nombre de jours ou d'heures de travail à réaliser pour accomplir la mission confiée.

A défaut de respecter ces conditions, les juges pourraient qualifier un délit de prêt de main d'œuvre illicite (défini comme « *toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre* »), ou un délit de marchandage (défini comme « *toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluider l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail* »).

À NOTER

Pour qualifier l'un ou l'autre des délits, le manquement à l'un ou l'autre des critères ci-dessus ne peut être à lui seul déterminant. Les juges tiendront compte d'un faisceau d'indices pour distinguer une relation de prestation de services licite et un délit de prêt de main d'œuvre illicite et/ou de marchandage.

LE CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICES

Le contrat de prestation de services est la convention par laquelle le prestataire de services s'engage, moyennant une rémunération forfaitaire, à exécuter de manière indépendante au profit de son client (le donneur d'ordre) un service déterminé et défini avec précision.

Pour sécuriser la relation de prestation de services, il est indispensable d'établir un contrat écrit. Celui-ci doit être dûment daté et signé et doit fixer clairement les obligations de chacune des parties et les conditions de la prestation.



ATTENTION

Il est vivement conseillé de prévoir dans le contrat des stipulations relatives au recours à la sous-traitance par votre prestataire de services. Celles-ci peuvent l'interdire ou la limiter.

Pour plus d'informations, reportez-vous au focus sur la sous-traitance disponible en page 7.



Boîte à outils : un modèle de contrat de prestation de services figure en **annexe n°1** du présent guide.





LE PRIX

Le prix de la prestation de services doit être **fixé de manière forfaitaire**, en fonction de la nature des travaux et **indépendamment des jours ou heures de travail à réaliser**. Il doit tenir compte de tous les paramètres nécessaires : technicité, délais, matériel, etc.



ATTENTION

Le recours à un prestataire de services ne peut pas coûter moins cher que l'emploi direct. Des prix particulièrement bas peuvent être l'indice de pratiques douteuses et doivent attirer votre attention. **Méfiez-vous des prix trop bas et comparez plusieurs offres pour vous assurer de la cohérence des prix proposés.**



BONNES PRATIQUES

Pour vous accompagner dans le choix de votre prestataire de services, le Comité Champagne met à votre disposition à compter de la mi-juin la plateforme « VitiArgos ». Celle-ci permet à tout prestataire de services de s'enregistrer, de renseigner des informations de base concernant son profil et de remplir un autodiagnostic de ses pratiques en matière d'emploi. Au moyen de cet autodiagnostic, chaque prestataire peut, d'une part, attester de son respect des obligations légales et réglementaires qui s'imposent à lui et, d'autre part, vous renseigner sur les bonnes pratiques qu'il met effectivement en œuvre.

Il est conseillé :

- de vérifier, avant de contracter avec un prestataire de services, qu'il est enregistré sur cette plateforme et, le cas échéant, de consulter l'autodiagnostic qu'il y a rempli. **Le fait de recourir à un prestataire de services enregistré sur cette plateforme ne vous exonère nullement du respect de l'ensemble des obligations légales et réglementaires détaillées dans le présent guide,**
- d'annexer au contrat de prestation de services vous liant à un prestataire enregistré sur la plateforme l'autodiagnostic de ses pratiques.



Boîte à outils : Ces éléments sont intégrés au modèle de contrat de prestation de services figurant en **annexe n° 1** du présent guide.



VITIARGOS
vigilance sociale



Il est accessible sur la plateforme
« VitiArgos ».

www.vitiargos.fr

FOCUS SUR LA SOUS-TRAITANCE

Lorsque le prestataire de services réalise des missions qui profitent directement à son donneur d'ordre, on parle de prestation de services. Il y a sous-traitance lorsque le client (donneur d'ordre) confie une mission à un professionnel (prestataire de services), et que celui-ci confie à son tour cette mission ou une partie de cette mission à un autre professionnel (sous-traitant).

Il convient d'être particulièrement vigilant en matière de recours à la sous-traitance car, en cas de défaillance d'un sous-traitant aux obligations qui lui incombent, votre responsabilité pourrait être engagée.

Il est vivement conseillé de préciser dans le contrat conclu avec votre prestataire de services la possibilité ou non de ce dernier de recourir à la sous-traitance et, le cas échéant, de définir précisément les conditions et modalités de recours.



BONNES PRATIQUES

Dans le référentiel de l'emploi saisonnier, le Comité Champagne, le Syndicat Général des Vignerons (SGV) et l'Union des Maisons de Champagne (UMC) préconisent de prendre un certain nombre de précautions en cas de recours à la sous-traitance.

En particulier, il est conseillé de :

- Bien que la réglementation ne pose pas de limite concernant le nombre de rangs de sous-traitance, et compte tenu des risques liés à la sous-traitance en cascade, limiter la possibilité de sous-traitance à un rang 2 : le donneur d'ordre confie le chantier à un prestataire de services, lequel peut lui-même sous-traiter à un autre prestataire, avec l'interdiction pour ce dernier de sous-traiter à son tour.
- Conditionner la possibilité de votre prestataire de recourir à un sous-traitant à l'obtention de votre autorisation expresse et conformément aux dispositions de la Loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975.
- Demander à votre prestataire de vous informer systématiquement par écrit dès lors qu'il a effectivement recours à un sous-traitant.
- Demander à votre prestataire de n'avoir recours qu'à un sous-traitant enregistré sur la plateforme « VitiArgos » mise à disposition par le Comité Champagne.



Boîte à outils : Ces éléments sont intégrés au modèle de contrat de prestation de services figurant en **annexe n°1** du présent guide.

LA VIGILANCE : DES VÉRIFICATIONS PRÉALABLES ET RÉCURRENTES OBLIGATOIRES

PRINCIPES

Lorsque vous déléguez la réalisation de travaux à un prestataire de services, vous devenez donneur d'ordre et êtes tenu à une obligation de vigilance à l'égard de votre cocontractant. Il vous revient notamment d'être particulièrement vigilant quant au respect par le prestataire de services avec lequel vous contractez des interdictions relatives au travail dissimulé et à l'emploi de travailleurs étrangers sans autorisation de travail.



A ce titre, **la réglementation vous impose de procéder à un certain nombre de vérifications préalables**. A défaut de les réaliser, vous vous exposez à des sanctions sur le plan civil, pénal et administratif (reportez vous aux informations disponibles page 13).

Les vérifications évoquées au présent chapitre :

- Sont **obligatoires pour tout contrat conclu pour un montant d'au moins 5 000 € hors taxes**. Il convient de tenir compte du montant total du contrat, y compris lorsque la prestation est facturée en plusieurs fois. De même, si la prestation est artificiellement découpée en plusieurs contrats inférieurs à 5 000 € HT, c'est la globalité de la relation commerciale qui sera prise en compte.
- Doivent être faites **au moment de la conclusion du contrat, puis renouvelées tous les 6 mois** jusqu'à son terme. Concernant la liste des travailleurs étrangers soumis à autorisation de travail (cf. page 12.), il est néanmoins recommandé de demander à votre prestataire de services de vous transmettre systématiquement une liste actualisée dès qu'un changement intervient en la matière.



ATTENTION

Les contrats conclus pour un montant inférieur à 5 000 € HT ne sont pas soumis aux vérifications obligatoires. Pour autant, votre responsabilité peut être engagée en cas de constat de travail dissimulé ou de recours à des travailleurs étrangers sans autorisation de travail. Il convient donc dans tous les cas d'être particulièrement vigilant.

DETAIL DES VERIFICATIONS OBLIGATOIRES

Le Code du travail impose au donneur d'ordre de se faire impérativement remettre par le prestataire de services avec lequel il contracte un certain nombre de documents. Ces documents varient selon que le prestataire de services est établi en France ou à l'étranger.



LORSQUE LE PRESTATAIRE DE SERVICES EST ÉTABLI EN FRANCE

Dans le cas où vous contractez avec un prestataire de services établi en France, vous devez impérativement lui demander de vous fournir :

- **Un document attestant de son immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers** : extrait de l'inscription au registre du commerce et des sociétés (K ou K bis) ou une carte d'identification justifiant de son inscription au répertoire des métiers. Pour les personnes en cours d'inscription, celles-ci peuvent vous fournir un récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises.
- **Une attestation de fourniture des déclarations sociales et du paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale** émanant de l'organisme de protection sociale auquel est rattaché le prestataire de services (MSA pour les prestataires relevant du régime agricole, URSSAF pour les prestataires relevant du régime général).

Communément appelé « attestation de vigilance », ce document certifie que le prestataire de services est en règle concernant ses obligations sociales, c'est-à-dire qu'il est à jour de ses déclarations et du paiement de ses cotisations et contributions sociales. Lorsque l'entreprise emploie des salariés, l'attestation indique également leur nombre et le montant total des rémunérations déclarées sur le dernier bordereau récapitulatif des cotisations.



ATTENTION

Votre obligation ne se limite pas à demander une attestation de vigilance à votre prestataire de services.

Il vous appartient de vérifier l'authenticité de l'attestation qui vous est transmise par celui-ci et d'effectuer un contrôle de cohérence au regard des informations qui y sont contenues (voir ci-après page10).

FOCUS SUR L'ATTESTATION DE VIGILANCE

L'attestation de vigilance délivrée par la MSA ou l'URSSAF atteste de la régularité du prestataire de services au regard des cotisations et contributions sociales à leur date d'exigibilité.

Rappel : elle doit être remise au donneur d'ordre au moment de la conclusion du contrat puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat.

Lorsque le prestataire de services vous remet une attestation de vigilance, vous êtes tenu d'en vérifier l'authenticité auprès de la MSA ou de l'URSSAF.

Pour vérifier la validité de l'attestation, il convient de vous rendre sur le site de la MSA ou de l'URSSAF, puis de saisir dans le champ dédié le code de sécurité figurant sur l'attestation qui vous a été remise.

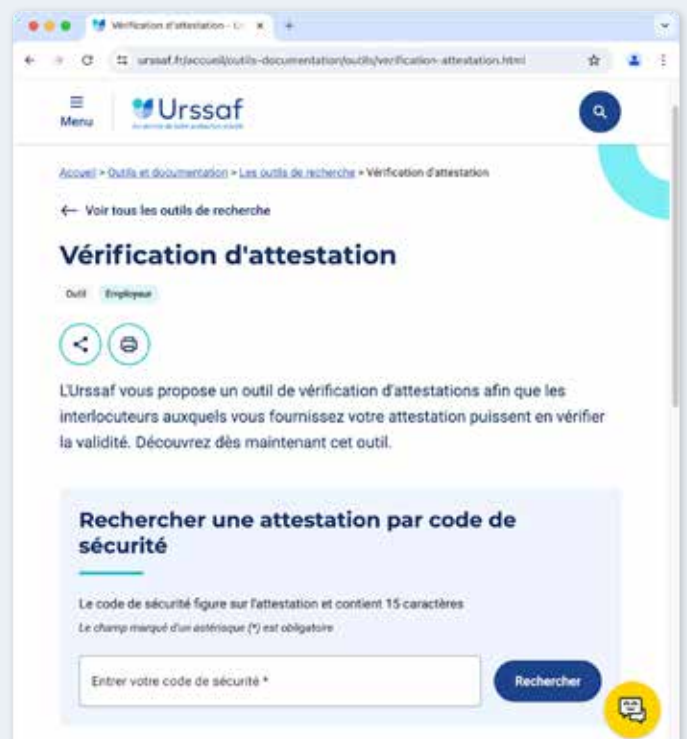
L'attestation qui s'affichera vous permettra de vérifier si celle qui vous a été remise par le prestataire de services est bien conforme.



ATTENTION

La doctrine et la jurisprudence ont une appréciation large de l'obligation de vigilance du donneur d'ordre. Il convient de vérifier la capacité du prestataire de services à réaliser les travaux que vous lui confiez au regard des informations contenues sur l'attestation de vigilance. En particulier, il faut vous assurer de la cohérence entre le nombre de salariés déclarés et l'ampleur du travail confié.

Si aucune attestation de vigilance ne vous est remise par le prestataire ou si le contrôle que vous effectuez révèle une incohérence, il est impératif de ne pas conclure de contrat avec le prestataire de services concerné (ou d'y mettre fin). A défaut, vous vous exposez aux sanctions évoquées page 13.



SITES UTILES

- bit.ly/msa-verification-attestations
- bit.ly/ursaaf-verification-attestation



LORSQUE LE PRESTATAIRE DE SERVICES EST ÉTABLI À L'ÉTRANGER

Dans le cas où vous contractez avec un prestataire de services établi à l'étranger, vous devez impérativement lui demander de vous fournir :

- **Un document mentionnant son n° de TVA intracommunautaire** (pour les entreprises de l'Union Européenne) ou, s'il n'est pas tenu d'avoir un tel numéro (entreprises hors Union Européenne), **un document mentionnant son identité et son adresse ou, le cas échéant, les coordonnées de son représentant fiscal** ponctuel en France.
- **Un document attestant de la régularité de sa situation sociale** : un certificat A1 ou équivalent attestant d'une couverture sociale pour le prestataire de services et/ou ses salariés.
- Lorsque la législation du pays de domiciliation le prévoit, **une attestation de déclarations et de paiement des cotisations sociales** auprès de l'organisme de sécurité sociale étranger ou, lorsque le prestataire est affilié au régime de sécurité sociale français pour la réalisation de la prestation, l'attestation de déclarations et de paiement des cotisations fournie par la MSA ou l'URSSAF. Attention, il convient dans ce cas de procéder à la même vérification de l'authenticité de ce document que celle réalisée pour un prestataire de services établi en France.

- **Lorsque l'immatriculation du cocontractant à un registre professionnel est obligatoire dans le pays étranger**, l'un des documents suivants :

- › Certification d'inscription à un registre professionnel ;
- › Devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle établi par le prestataire (avec son nom, dénomination sociale, adresse complète et inscription au registre professionnel) ;
- › Pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de 6 mois émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation au dit registre.



À NOTER

Tous ces documents doivent être rédigés en français ou accompagnés d'une traduction en langue française.



ATTENTION

Si le contrat est conclu avec un prestataire de services établi à l'étranger qui détache ses propres salariés sur le territoire national pour l'exécution du contrat, les règles particulières au détachement s'appliquent en complément. Si vous faites appel à un prestataire de services établi à l'étranger détachant ses salariés en France pour réaliser la prestation de services, consultez les principales règles applicables au détachement disponibles en page 14.



DANS TOUS LES CAS, QUE LE PRESTATAIRE SOIT ÉTABLI EN FRANCE OU À L'ÉTRANGER

Au titre de la lutte contre l'emploi irrégulier de travailleurs étrangers soumis à l'obligation de détenir une autorisation de travail, vous devez impérativement solliciter auprès de votre prestataire de services, **une liste nominative des salariés étrangers soumis à autorisation de travail**. Cette liste, établie à partir du registre unique du personnel, doit préciser pour chaque salarié :

- sa date d'embauche,
- sa nationalité,
- le type ou le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.

Si votre prestataire de services indique ne pas employer de travailleurs étrangers soumis à autorisation de travail, sollicitez auprès de lui une attestation sur l'honneur.



À NOTER

Les ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ainsi que de quelques autres pays ne sont pas concernés par l'obligation de détenir une autorisation de travail ou un titre de séjour. Ils n'ont donc pas à figurer sur la liste nominative transmise par le prestataire de services.

Ne sont pas soumis à autorisation de travail en France, les ressortissants des pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse, Andorre, Monaco, et Saint-Marin.



BONNES PRATIQUES

- Selon la réglementation, la liste des travailleurs étrangers soumis à autorisation de travail doit, comme les autres documents obligatoires, être remise au moment de la conclusion du contrat puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution. Il est néanmoins conseillé de demander sa mise à jour systématique en cours d'exécution. Le prestataire devra alors vous transmettre spontanément la liste actualisée en cas d'embauche de nouveaux salariés étrangers soumis à autorisation de travail.
- Il est par ailleurs conseillé de solliciter de la part de votre prestataire de services une attestation d'assurance de responsabilité civile afin de vous assurer que celui-ci est bien couvert.



Boîte à outils : Un modèle de liste nominative des travailleurs étrangers soumis à autorisation de travail, intégrant cette demande de mise à jour systématique, figure en **annexe n°2**.

SANCTIONS APPLICABLES À DÉFAUT D'AVOIR EFFECTUÉ LES VÉRIFICATIONS PRÉALABLES OBLIGATOIRES

Dès lors qu'un procès-verbal est dressé par un agent de contrôle pour travail dissimulé et/ou recours à des travailleurs étrangers sans autorisation de travail, des sanctions peuvent être prononcées à la fois contre l'auteur direct de l'infraction mais aussi contre le donneur d'ordre. Tel est le cas s'il apparaît que celui-ci a participé à la réalisation de l'infraction ou qu'il n'a pas régulièrement procédé aux vérifications préalables obligatoires évoquées précédemment.

La méconnaissance de ces obligations peut avoir des conséquences importantes :

SUR LE PLAN CIVIL,

par l'activation du mécanisme de solidarité financière en ce qui concerne les dettes sociales et fiscales de votre prestataire, et la suppression des exonérations de cotisations et contributions sociales.

SUR LE PLAN PÉNAL,

notamment par la constitution du délit de recours sciemment, direct ou indirect, aux services de l'auteur d'un travail dissimulé ou d'un emploi de travailleur étranger sans titre.

ATTENTION

Selon la jurisprudence, la personne qui a contracté sans effectuer les vérifications préalables est présumée avoir eu recours sciemment et indirectement au travail dissimulé et s'expose à des sanctions pénales très lourdes.

SUR LE PLAN ADMINISTRATIF,

notamment par des sanctions administratives (amendes, refus ou remboursement d'aides publiques, fermeture temporaire, etc).

À NOTER

- D'autres vérifications (audits par exemple) sont parfois réalisées par le donneur d'ordre. Celles-ci ne sauraient remplacer les vérifications légales et réglementaires et ne vous exonèrent pas de votre responsabilité.
- Il convient d'être attentif à l'apparence des documents fournis. S'ils s'avèrent être falsifiés, votre responsabilité pourrait être engagée si la falsification est visible ou grossière et ne peut être ignorée.
- Dans la mesure où le travail dissimulé et le recours irrégulier à un travailleur étranger constituent des délits, ils sont soumis à un délai de prescription de 6 ans révolus à compter du jour où l'infraction a été commise. Par ailleurs, le délit de travail dissimulé constaté par un procès-verbal peut donner lieu à des redressements de cotisations sociales qui peuvent porter sur 5 ans à compter du jour où l'infraction est constatée. Dans la mesure où, en votre qualité de donneur d'ordre, vous pouvez être tenu solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, ce délai de prescription peut également vous concerner, y compris si le contrat avec le prestataire de services a depuis expiré. Il est nécessaire de conserver au moins pendant une durée de 6 ans après la conclusion du contrat l'ensemble des documents attestant de la bonne réalisation des vérifications préalables et récurrentes.

Afin de se prémunir contre ces situations, il est donc essentiel de réaliser l'ensemble des vérifications préalables et récurrentes rappelées dans le présent guide.

LE CAS PARTICULIER DE LA PRESTATION DE SERVICES INTERNATIONALE ET DU DÉTACHEMENT DE SALARIÉS EN FRANCE

Définition : La prestation de services internationale (PSI) est une activité économique réalisée temporairement 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 services. Pour les besoins de la réalisation de la prestation, l'employeur peut détacher ses salariés sur le territoire français pour une durée limitée correspondant à la durée du contrat commercial.



PRINCIPALES RÈGLES APPLICABLES

concernant le détachement de travailleurs étrangers en France.

EXISTENCE D'UNE ACTIVITÉ RÉELLE DE L'ENTREPRISE PRESTATAIRE DANS SON PAYS D'ORIGINE

L'entreprise étrangère qui détache un salarié, doit être régulièrement établie dans le 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 ou, dans ce cas, elle aura l'obligation d'y créer un établissement et de s'acquitter de ses obligations sociales et fiscales sur le territoire français.

SITUATION JURIDIQUE

Il doit exister, entre le salarié détaché et son employeur, un contrat de travail préalable à la période de détachement. Cette relation de travail doit subsister durant la période de détachement.

FORMALITÉS PARTICULIÈRES AU DÉTACHEMENT

• Déclaration préalable de détachement :

- › Le prestataire de services étranger détachant des salariés en France est tenu d'effectuer une déclaration préalable de détachement auprès de l'inspection du travail.
- › Celle-ci doit obligatoirement se faire via le site internet SIPSI.
- › Le donneur d'ordre doit impérativement se faire remettre la copie de l'accusé de réception SIPSI, ce dernier étant accompagné de la copie de la déclaration de détachement.
- › En cas de manquement du prestataire de services étranger à son obligation de déclaration, le donneur d'ordre est tenu d'effectuer une déclaration subsidiaire dans les 48h suivant le début du détachement.

• Déclaration sur l'honneur :

- › Le donneur d'ordre doit exiger une attestation sur l'honneur certifiant que le prestataire de services étranger s'est acquitté du paiement des sommes éventuellement dues au titre d'amendes administratives.

• Désignation d'un représentant en France :

- › Le prestataire de services étranger doit désigner un représentant sur le territoire français. Ce représentant, choisi librement, est l'interlocuteur des services de contrôle et doit pouvoir transmettre, sans délai, à la demande de l'inspection du travail, l'ensemble des documents prévus par les dispositions réglementaires. Désormais, la désignation du représentant figure dans la déclaration de détachement. Il suffit que le donneur d'ordre se fasse remettre la copie de l'accusé de réception SIPSI.

• Déclaration en cas d'accident du travail :

- › Lorsqu'un salarié détaché par le prestataire de services étranger est victime d'un accident du travail, une déclaration doit être obligatoirement envoyée, dans les 48h, par le donneur d'ordre à l'inspection du travail du lieu de survenance de cet accident (par lettre recommandée avec accusé de réception).

• Liste des salariés étrangers soumis à autorisation de travail :

- › Si les salariés détachés par le prestataire de services étranger sont assujettis à autorisation de travail, une liste nominative de ces salariés, précisant la nationalité du salarié, le type et le numéro du titre valant autorisation de travail doit être impérativement fournie au donneur d'ordre.

• Annexion des déclarations de détachement au registre unique du personnel :

- › Les déclarations de détachement doivent être annexées au registre unique du personnel du donneur d'ordre. Le nombre de salariés détachés doit être inscrit, le cas échéant, au bilan social.

CONDITIONS D'EMPLOI DU SALARIÉ DÉTACHÉ

En droit du travail, 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 la rémunération minimale et son paiement (y compris les heures supplémentaires), la durée du travail, les congés payés, les jours fériés, les règles de santé et de sécurité, l'hébergement, etc. En cas d'alerte, par un agent de contrôle, d'un manquement du prestataire de services à ce « noyau dur » du droit du travail français, le donneur d'ordre doit enjoindre au prestataire de services de faire cesser sans délai la situation.

Les prestataires de services et donneurs d'ordre qui contreviendraient à ces dispositions et/ou ne satisferaient pas à leurs obligations, s'exposent à des sanctions pénales et administratives.



SITE UTILE



➤ bit.ly/bienvenue-sur-sipsi



BONNE PRATIQUE

Au regard des risques que peut engendrer le recours au travail détaché, le Comité Champagne, l'UMC et le SGV conseillent, dans le référentiel de l'emploi saisonnier, de ne pas avoir recours aux travailleurs détachés.



LA VIGILANCE : UNE OBLIGATION TOUT AU LONG DE L'ÉXÉCUTION DU CONTRAT

Votre responsabilité en tant que donneur d'ordre ne se limite pas aux vérifications préalables et récurrentes détaillées dans ce présent guide concernant la régularité sociale du prestataire de services avec lequel vous contractez.

Votre vigilance doit également s'exercer en ce qui concerne les conditions de travail et d'hébergement des salariés embauchés par celui-ci, et ce pendant toute la durée d'exécution du contrat de prestation de services.





A ce titre, vous pouvez être alerté de certaines situations contrevenant au respect du Code du travail. Vous êtes dès lors tenu à des responsabilités bien précises prévues par la réglementation. A défaut de vous y conformer strictement, vous vous exposez à des sanctions importantes.

Ces dispositions s'appliquent à tous les salariés qui interviennent sur le chantier. Elles concernent donc les salariés embauchés par le prestataire de services mais également les salariés embauchés par un éventuel sous-traitant.



À NOTER

- Les injonctions évoquées dans le présent chapitre sont à effectuer par tout moyen permettant de leur conférer une date certaine.
- Y compris lorsque cela n'est pas prévu par la réglementation, il est recommandé d'envoyer une copie de toute injonction à l'auteur du signalement et aux autorités de contrôle.
- A défaut de précisions, les délais mentionnés dans le présent chapitre s'apprécient en jours calendaires (c'est-à-dire tous les jours de la semaine, incluant samedi et dimanche).
- Lorsque aucun délai n'est précisément défini par la réglementation, il convient néanmoins d'être extrêmement réactif.





OBLIGATION DE VIGILANCE EN MATIERE DE RESPECT DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL



PRINCIPE

Vous pouvez être alerté (via une information écrite) par un agent de contrôle habilité (inspection du travail ou autre agent) d'infractions au socle des règles minimales du droit du travail commises par le prestataire de services. Ces infractions peuvent concerner les matières suivantes :

- Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
- Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;
- Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- Exercice du droit de grève ;
- Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ;
- Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires.



COMMENT RÉAGIR ?

- A la réception du courrier vous informant d'un ou plusieurs manquement(s) aux règles énoncées ci-contre : vous devez enjoindre au prestataire de services, par écrit, dans les 24h après en avoir été informé, de faire cesser sans délai cette situation.
- Celui-ci doit alors régulariser la situation et vous en informer par écrit, dans un délai de 15 jours.
- Si le prestataire vous informe de la régularisation de la situation : vous devez transmettre aussitôt la réponse reçue du prestataire à l'agent de contrôle auteur du signalement.
- Si le prestataire ne répond pas dans ce délai de 15 jours, vous devez en informer l'agent de contrôle auteur du signalement dans les 2 jours suivant l'expiration de ce délai de 15 jours.

Si vous ne respectez pas votre devoir d'injonction, vous êtes passible d'une amende prévue pour les contraventions de 5^e classe, c'est-à-dire une amende d'un montant de 1 500 euros.



ATTENTION

Une procédure spécifique est prévue en cas de manquement total ou partiel au paiement du SMIC ou du salaire minimum conventionnel.

Reportez-vous au chapitre des obligations et responsabilité financière en cas de non-paiement total ou partiel du salaire disponible page 21.

DEVOIR D'INJONCTION EN CAS DE TRAVAIL DISSIMULÉ



PRINCIPE

Vous pouvez par ailleurs être informé, par écrit, par un agent de contrôle compétent habilité (inspection du travail ou autre agent), par un syndicat professionnel ou une association professionnelle ou une institution représentative du personnel, que le prestataire de services est en situation de travail dissimulé. Les manquements signalés peuvent être de l'ordre :

- De la dissimulation de l'activité des salariés (ex. : absence de déclaration préalable à l'embauche, absence de remise d'un bulletin de paie, etc.)
- De la dissimulation de l'activité de la société du prestataire (ex. : absence d'inscription au registre du commerce et des sociétés, absence de déclaration auprès des organismes sociaux et fiscaux, etc.).



COMMENT RÉAGIR ?

Dès lors que vous êtes informé d'une telle situation, vous êtes tenu d'enjoindre aussitôt au prestataire de services de faire cesser sans délai cette situation. En l'espèce, la réglementation ne prévoit pas de délai spécifique ni de formalisme particulier. Il est vivement recommandé de réagir sans attendre, dès que vous avez connaissance de la situation, et d'adresser au prestataire de services une injonction écrite.

Si vous ne respectez pas votre devoir d'injonction, vous pourriez être tenu solidairement avec le prestataire de services au paiement des taxes, impôts, cotisations, rémunérations et charges dues.

DEVOIR D'INJONCTION EN MATIÈRE D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS SANS AUTORISATION DE TRAVAIL



PRINCIPE

Vous pouvez être informé, par écrit, par un agent de contrôle habilité (inspection du travail ou autre agent), par un syndicat de salariés, un syndicat professionnel ou une institution représentative du personnel, d'une irrégularité concernant un salarié étranger non autorisé à travailler sur le chantier.



COMMENT RÉAGIR ?

Si tel est le cas :

- Vous devez enjoindre aussitôt, par écrit, au prestataire de services de faire cesser cette situation.
- Le prestataire de services doit vous informer des suites données à votre injonction.
- En l'absence de mesures prises par celui-ci, vous pouvez résilier le contrat de prestation de services.

Si vous ne respectez pas votre devoir d'injonction, vous pouvez être tenu solidairement responsable avec le prestataire de services du paiement de nombreuses sommes (notamment salaires et accessoires dus au salarié concerné) et amendes.



Boîte à outils : Des modèles de courriers d'injonction figurent en **annexe n°3**.



OBLIGATION DE VIGILANCE ET RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE D'HÉBERGEMENT



PRINCIPE

Si le prestataire de services héberge ses salariés, l'hébergement collectif doit répondre à des exigences réglementaires précises (reportez-vous au guide « L'hébergement collectif des vendangeurs en Champagne ») et présenter des conditions compatibles avec la dignité humaine.

Si tel n'est pas le cas, vous pouvez être informé, par écrit, par un agent de contrôle habilité que le prestataire de services héberge ses salariés dans des « conditions d'hébergement collectif incompatibles avec la dignité humaine ».



COMMENT RÉAGIR ?

- Vous devez enjoindre aussitôt, par écrit, au prestataire de services de faire cesser sans délai cette situation.
- Celui-ci doit vous informer, dans les 24 h à compter de la réception de l'injonction, des mesures prises pour faire cesser cette situation.
- Si le prestataire vous informe de la régularisation de la situation : vous devez transmettre aussitôt la réponse reçue du prestataire à l'agent de contrôle auteur du signalement.
- Si le prestataire ne répond pas dans ce délai de 24 h, vous devez en informer l'agent de contrôle auteur du signalement dès l'expiration du délai.

En cas d'absence de régularisation effective, vous êtes tenu de prendre, sans délai, à votre charge l'hébergement collectif des salariés concernés dans des locaux conformes à la réglementation applicable.





OBLIGATION ET RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE EN CAS DE NON-PAIEMENT TOTAL OU PARTIEL DU SALAIRE



PRINCIPE

Comme évoqué page 18, vous êtes tenu à une obligation de vigilance concernant les règles minimales du droit du travail. Vous pouvez également être informé, par écrit, par un agent de contrôle habilité, d'une situation visant spécifiquement le non-paiement total ou partiel du SMIC ou du salaire minimum conventionnel dû à un salarié. Vous devez dès lors respecter la procédure spécifique détaillée ci-contre.



Boite à outils : Des modèles de courriers d'injonction figurent en **annexe n°3**.



COMMENT RÉAGIR ?

Vous devez enjoinde aussitôt, par écrit, au prestataire de services de faire cesser sans délai cette situation.

- Celui-ci doit régulariser la situation et vous en informer par écrit dans un délai de 7 jours.
- Si le prestataire vous informe de la régularisation de la situation : vous devez transmettre aussitôt la réponse reçue du prestataire à l'agent de contrôle auteur du signalement.
- Si le prestataire ne répond pas dans ce délai de 7 jours, vous devez en informer l'agent de contrôle auteur du signalement dès l'expiration du délai.
- L'agent de contrôle auteur du signalement informe par écrit les salariés concernés qu'à défaut de paiement de leur rémunération, ils peuvent saisir le conseil de prud'hommes afin de recouvrer les sommes dues.

Si vous ne procédez pas à l'injonction ou que vous n'informez pas, au terme du délai de 7 jours, l'agent de contrôle auteur du signalement de l'absence de réponse du prestataire de services, vous pouvez être tenu solidairement avec ce dernier au paiement des rémunérations et indemnités dues à chaque salarié et des cotisations et contributions sociales y afférentes.

ATTENTION

Quel que soit le motif de l'injonction, vous devez mettre fin au contrat de prestation de services si le prestataire ne procède pas à la régularisation de la situation.

LES POINTS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ

4



Avant de contracter avec un prestataire de services :

- Vérifiez que celui-ci est bien enregistré sur la plateforme « VitiArgos ».
- Vérifiez que celui-ci est bien inscrit au registre obligatoire relevant de son activité.
- Soyez vigilant sur les prix et notamment les prix trop bas qui ne permettent pas d'exécuter la prestation dans le respect des obligations sociales.
- Contrôlez systématiquement l'authenticité de l'attestation de vigilance remise par votre prestataire et soyez vigilant quant à la régularité et à la cohérence de l'ensemble des documents qu'il vous transmet.



Formalisez toujours par écrit un contrat de prestation de services indiquant avec précision le contenu de la prestation à réaliser, le prix et les délais de réalisation.



Prévoyez de façon précise dans le contrat les modalités de recours à la sous-traitance. Exigez du prestataire de services qu'il obtienne votre accord exprès avant de sous-traiter tout ou partie du chantier.



Tout au long de l'exécution du contrat, soyez extrêmement réactif en cas de signalement d'un manquement de votre prestataire à l'une des obligations qui lui incombent et respectez les procédures définies par la réglementation.

N'hésitez pas à poser des questions et à vous faire accompagner concernant la réglementation applicable.

Restez vigilant en toutes circonstances !

RESSOURCES UTILES



Guide de la MSA Marne Ardennes Meuse :

La MSA vous accompagne dans le recours à la prestation de services

bit.ly/msa-aide-recours-prestataires



MSA :

Les précautions à prendre en cas de recours à la prestation de services

bit.ly/msa-prestation-services-precautions



Portail de vérification des attestations de vigilance MSA

bit.ly/msa-verification-attestations



Portail de vérification des attestations de vigilance URSSAF

bit.ly/ursaaf-verification-attestation



Ministère du Travail, de la Santé

et des Solidarités : Responsabilité du donneur d'ordre en matière de lutte contre le travail illégal

bit.ly/droit-du-travail-lutte-contre-travail-illegal



Dossier de la DREETS Grand Est :

Détachement des travailleurs

bit.ly/dreets-ge-travailleurs-detaches



Ministère du Travail, de la Santé

et des Solidarités : Responsabilité du donneur d'ordre en cas de recours aux travailleurs détachés

bit.ly/droit-du-travail-donneurs-d-ordre-obligations



ANNEXE N°1

MODÈLE DE CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICES



Télécharger ce document
bit.ly/modele-contrat-prestations-vendanges



AVERTISSEMENT

- Le présent modèle de contrat peut être utilisé en cas de recours à un prestataire de services établi en France et réalisant la prestation confiée avec ses salariés. Des dispositions spécifiques s'appliquent en cas de contractualisation avec un prestataire de services établi à l'étranger. Ce modèle de contrat ne les intègre pas.
- Ce modèle est établi pour une prestation de services vendanges. La trame peut être utilisée pour une prestation de services portant sur d'autres travaux mais elle doit dans ce cas être adaptée en conséquence.
- Ce modèle doit être complété et adapté en fonction de chaque situation particulière. Veillez à tenir compte des zones à compléter, des différents choix et options proposées.
- Ce modèle est susceptible de faire l'objet de certaines évolutions. Reportez-vous toujours aux versions figurant sur les extranets respectifs du SGV, de l'UMC ou du Comité Champagne.

CONTRAT DE PRESTATION VENDANGES

CONTRAT N° :

DÉSIGNATION DES PARTIES

Entre les soussignés :,
.....

Option 1 :

La société dénommée, (forme) au Capital de €,
dont le siège social est situé au à,
immatriculée au R.C.S. de sous le n°
Représentée par :
en sa qualité de :
n° de téléphone :

OU

Option 2 :

Raison sociale du viculteur :
Adresse du siège social :
Représentée par :
Affilié(e) à la MSA de, sous le n°
Siret n°.....
TVA n°.....
n° de téléphone :

Ci-après dénommé(e) «le client»

D'une part,

« Et »,

ET

Option 1 :

La société dénommée, (forme) au Capital de €,
dont le siège social est situé au à,
immatriculée au R.C.S. de sous le n°

Représentée par :
en sa qualité de :
n° de téléphone :



CONTRAT DE PRESTATION VENDANGES

OU

Option 2 :

Monsieur/Madame ,
entrepreneur de travaux viticoles domicilié
Affilié(e) à la MSA de, sous le n°
Inscrit(e) au Centre de Formalité des Entreprises Agricoles de,
Depuis le
n° de téléphone :

Ci-après dénommé(e) « le prestataire »,

D'autre part,

Ci-après dénommées conjointement « les parties », ou individuellement « la partie »,
Il a été convenu ce qui suit.

1- OBJET DU CONTRAT

1.1- DÉTERMINATION DU TYPE DE PRESTATION

Le client confie au prestataire qui accepte, l'exécution des travaux vendanges ci-dessous définis :
Cocher le ou les choix retenu(s).

- cueillette et débardage des raisins
- chargement des caisses
- transport des raisins au pressoir sur la commune de
-
-

1.2- Désignation des parcelles

Choisir entre les deux propositions ci-dessous selon votre cas.

Choix 1 :

Les parcelles de vignes ci-dessous désignées sont confiées au prestataire pour les travaux définis à l'article 1.1 du présent contrat :

Commune	Lieu-dit	N° cadastral	Superficie

OU (lorsque les parcelles confiées sont nombreuses)

Choix 2 :

Les parcelles de vignes telles que désignées dans la liste figurant en annexe, représentant une superficie totale de, sont confiées au prestataire pour les travaux définis au point 1.1 du présent contrat.

ET (dans tous les cas, que les parties retiennent le choix 1 ou le choix 2)

Une copie de l'état parcellaire est jointe au présent contrat. Elle est annotée par le client en fonction des surfaces confiées et signée par les parties au présent contrat.

2- EXÉCUTION DES TRAVAUX

2.1- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le prestataire s'engage à effectuer les travaux de façon sérieuse en mettant en œuvre tous les moyens dont il dispose pour satisfaire son client.

Les travaux doivent être réalisés conformément à la réglementation de l'Appellation d'Origine Contrôlée Champagne ou à défaut selon les usages champenois.

Le client communiquera quotidiennement au prestataire les informations relatives aux quantités de raisins cueillies selon les modalités suivantes :

.....
.....
.....

Le client reste responsable des déclarations liées à la récolte.

2.2- MATÉRIELS ET PRODUITS

L'ensemble des matériels et produits nécessaires à l'exécution des travaux objets du contrat tels que définis à l'article 1 est fourni par le prestataire et utilisé sous sa seule responsabilité.

Option (à ajouter s'il est convenu entre le client et le prestataire que les caisses soient fournies par le client)

Les caisses seront fournies par le client en quantité suffisante pour permettre d'assurer une rotation correcte. Au-delà d'un délai d'attente de par jour, il pourra être facturé au client un forfait de € par jour et par personne présente dans l'équipe vendanges affectée à la parcelle.

2.3- DIRECTION ET POUVOIR DISCIPLINAIRE

Le prestataire est responsable du contrôle du travail de son personnel sur lequel il a, seul, autorité. Tout au long de l'exécution du présent contrat, les salariés du prestataire demeurent exclusivement subordonnés à ce dernier. Le client n'a à leur égard aucun pouvoir de direction ni de sanction.

2.4- SUIVI DES TRAVAUX

Choix 1 :

Outre le prestataire lui-même, l'interlocuteur du client pour le suivi des travaux est

M./ Mme, représentant le prestataire en qualité de et joignable téléphoniquement au

M./Mme sera responsable de la direction des travaux.

OU (si l'interlocuteur du client n'est pas désigné à la signature du présent contrat)

Choix 2 :

Au moment de la vendange, un interlocuteur supervisant les travaux sera désigné par le prestataire. Le nom et les coordonnées téléphoniques de cet interlocuteur seront communiqués au client avant toute exécution des travaux.



2.5- TRANSPORT DES SALARIÉS

Le prestataire transporte ses salariés sur le lieu de travail, à moins que ces derniers ne s'y rendent par leurs propres moyens. En aucun cas, le client n'a la charge du transport des salariés du prestataire sur le lieu de travail.

2.6- DÉLAI D'EXÉCUTION

Le client définit avec le prestataire la période d'exécution des travaux objets du contrat tels que définis à l'article 1 suivant les dates de vendanges et éventuellement les dates d'ouverture des centres de pressurage.

Le prestataire communiquera au client la date de son arrivée, la durée prévisible de son intervention, ainsi que le nombre prévisible de salariés affectés.

2.7- HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

L'exécution des travaux objets du contrat tels que définis à l'article 1 s'effectuera conformément à la réglementation en vigueur et conformément aux bonnes pratiques applicables en matière d'hygiène, de santé et de sécurité. En outre, les parties conviendront ensemble du :

Il convient ici d'indiquer une des propositions ci-dessous voire les deux selon votre cas.

- plan de prévention (en cas d'interférence d'activités entre salariés du prestataire et salariés du client, d'installations et de matériels sur un même lieu de travail).

ET / OU

- protocole de sécurité (lorsque la prestation comporte des opérations de chargement ou de déchargement d'un engin de transport routier).

2.8- DONNÉES PERSONNELLES DES SALARIÉS

Le prestataire déclare avoir informé ses salariés des informations les concernant qu'il est légalement ou contractuellement tenu de communiquer. Le client s'engage à protéger les données personnelles communiquées à l'occasion du présent contrat.

3 - RESPECT DE LA REGLEMENTATION ET DES ENGAGEMENTS PRIS PAR LE PRESTATAIRE

3.1- RESPECT DE LA REGLEMENTATION

Le prestataire emploie, encadre et rémunère son personnel sous sa seule responsabilité et dans le respect de ses obligations fiscales, sociales et du droit du travail.

Le prestataire certifie en conséquence que les prestations seront réalisées à l'aide d'un personnel régulièrement embauché au regard de la réglementation en vigueur.

Aussi, le prestataire déclare accomplir toutes les formalités juridiques, fiscales et administratives relatives à son activité, effectuer en conséquence toutes les déclarations et s'acquitter de tous les impôts et taxes selon la législation en vigueur.

Le prestataire s'engage à respecter les dispositions du Code du travail relatives à la lutte contre le travail illégal et à fournir au client lors de la conclusion du contrat et, en tout état de cause avant le début de la réalisation de la prestation, ainsi qu'aux échéances prescrites par la loi, les documents définis à l'article 9.

Le manquement à l'une de ces obligations constituerait un motif grave et légitime de résolution du contrat dans les conditions de l'article 10.

3.2- RESPECT DES AUTRES ENGAGEMENTS PRIS PAR LE PRESTATAIRE Option (vivement recommandée)

Le prestataire est inscrit sur la plateforme « VitiArgos » du Comité Champagne. Il a réalisé sur celle-ci l'autodiagnostic de ses pratiques en matière d'emploi.

Il s'engage à respecter l'ensemble des engagements qu'il a pris dans ce cadre, lesquels figurent en annexe et constituent des engagements contractuels au titre du présent contrat. Le prestataire s'engage à communiquer au client, à la demande de ce dernier, tout élément permettant de justifier du respect de ces engagements.

4- INTUITI PERSONAE – SOUS-TRAITANCE

4.1- POSSIBILITÉ OU NON DE SOUS-TRAITANCE

Choix 1 :

Le prestataire s'interdit de sous-traiter tout ou partie des travaux objets du contrat tels que définis à l'article 1, sauf autorisation préalable ultérieure, expresse et écrite, du client.

OU

Choix 2 :

Les travaux objets du contrat tels que définis à l'article 1 pourront être sous-traités par une entreprise extérieure, ce que reconnaît et accepte le client. Le cas échéant, le prestataire en informe préalablement et par écrit le client.

4.2- CONDITIONS ET EFFETS DU RECOURS À LA SOUS-TRAITANCE

En cas de recours effectif à un sous-traitant, dans les conditions définies au point 4.1, cela ne pourra avoir pour effet de décharger le prestataire de ses obligations et/ou de sa responsabilité au titre du présent contrat. Il demeurera entièrement responsable de l'exécution des travaux ainsi sous-traités et ne pourra en aucun cas se prévaloir d'avoir recours à la sous-traitance pour se dégager de tout ou partie de sa responsabilité vis-à-vis du client.

Le prestataire s'engage à obtenir de son éventuel sous-traitant tous les documents prescrits par les dispositions du Code du travail en matière de lutte contre le travail illégal et l'attestation d'assurance conforme telle que requise à l'article 5.

ET

Options (vivement recommandées)

- (1) Le prestataire s'engage à obtenir préalablement de son éventuel sous-traitant la garantie irrévocable que celui-ci ne recourra pas lui-même à la sous-traitance.
- (2) Le prestataire s'interdit d'avoir recours à tout travailleur détaché.
- (3) Le prestataire s'oblige à n'avoir recours qu'à un sous-traitant inscrit sur la plateforme « VitiArgos » du Comité Champagne et ayant réalisé sur celle-ci l'autodiagnostic de ses pratiques en matière d'emploi. Il s'engage à ne contracter avec le sous-traitant qu'après avoir pris connaissance de l'autodiagnostic réalisé par ce dernier.

5- ASSURANCE

Le prestataire justifie d'une assurance accident et responsabilité civile couvrant les dommages pouvant être causés par son propre fait ou du fait de son personnel pendant l'exécution des travaux.

Dans ce cadre, le prestataire joint au présent contrat une attestation d'assurance en cours de validité mentionnant que les garanties sont bien acquises pour des activités d'entrepreneur de travaux viticoles (n° d'assurance accident et responsabilité civile entreprise :).

Le prestataire s'engage à rester assuré durant toute la durée du contrat pour des montants et garanties au moins équivalents à ceux stipulés dans l'attestation jointe au présent contrat.

6- INEXÉCUTION CONTRACTUELLE

6.1- Du fait du prestataire

Dans tous les cas, le prestataire s'engage à informer sans délai le client de toute difficulté qu'il pourrait rencontrer dans le cadre de l'exécution du présent contrat et qui risquerait d'avoir un impact sur le bon déroulement de celui-ci.

Dans le cas où les travaux objets du contrat tels que définis à l'article 1 ne seraient que partiellement exécutés ou ne seraient pas exécutés conformément aux dispositions du présent contrat, le prestataire devra supporter le remboursement des frais engagés par le client pour achever lesdits travaux. Le remboursement de ces frais se calculera sur la base du prix fixée entre le client et le prestataire figurant à l'article 8 du présent contrat. Le client disposera d'un délai de jours qui court à compter de la réalisation des travaux pour contester la bonne exécution de ceux-ci. Passé ce délai, il y aura forclusion.

Cette clause ne s'appliquera cependant pas en cas de force majeure.



6.2- Du fait du client

Au cas où les travaux objets du contrat tels que définis à l'article 1 seraient interrompus du fait du client, ce dernier est tenu de payer le prix forfaitaire prévu à l'article 8.

Cette clause ne s'appliquera cependant pas en cas de force majeure.

6.3- Définition des cas de force majeure

Pour l'application du présent contrat, constituent des cas de force majeure, les intempéries et les circonstances climatiques de nature à rendre l'exécution du contrat notoirement difficile par rapport aux conditions météorologiques normales permettant à un prestataire diligent d'effectuer lesdits travaux.

La difficulté d'exécution s'appréciera au regard des travaux de même type réalisés au cours de la même période dans la même commune.

En cas de survenance d'un cas de force majeure, les parties feront immédiatement tout leur possible pour trouver des solutions alternatives respectant l'équilibre du contrat.

7- DURÉE DU CONTRAT

Le contrat est conclu pour la durée de la vendange Il prend effet dès sa signature et se terminera au complet achèvement des travaux objets du contrat tels que définis à l'article 1.

8- PRIX, FACTURATION, RÈGLEMENT

8.1- Prix

- Le client est tenu de payer le prix forfaitaire ci-dessous défini.
- Les travaux objets du contrat tels que définis à l'article 1, sont réalisés pour le prix forfaitaire de€ HT au kilo cueilli et pesé.

8.2- Facturation et règlement

- Le prix est payable, sous délai de jours suivant réception de la facture par :
 - chèque
 - virement
- Tout paiement en espèces est exclu.

A ajouter si le versement d'acompte(s) est convenu entre le client et le prestataire :

Les modalités de règlement sont définies comme suit :

- % au
- % au
- Solde au

9- CONDITION SUSPENSIVE

Le présent contrat est conclu sous condition suspensive que le prestataire produise au client, préalablement à toute pénétration dans les parcelles désignées au présent contrat et dans un délai de 8 jours à compter de la signature du présent contrat, les documents suivants :

- Un extrait Kbis ou tout autre document d'identification prescrit par l'article D8222-5 du Code du travail ;
- Une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale prévue à l'article L.243-15 du Code de la sécurité sociale émanant de l'organisme de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations et contributions et mentionnant l'identification de l'entreprise, le nombre de salariés et le total des rémunérations déclarées. Cette attestation comporte une clé de sécurité permettant au client d'en contrôler son authenticité auprès de l'organisme de protection sociale dont elle émane ;
- La liste nominative des salariés étrangers employés par le prestataire et soumis à l'autorisation de travail prévue par l'article L 5221-2 du Code du travail. Cette liste, établie à partir du registre unique du personnel, précise pour chaque salarié : sa date d'embauche, sa nationalité, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail (cf. modèle disponible en page 33).

En l'absence de production par le prestataire des pièces prévues ci-dessus, il ne peut en aucun cas y avoir de pénétration dans les parcelles du client : le présent contrat de prestation de services serait réputé n'avoir jamais été conclu et aucune indemnité à quelque titre que ce soit ne pourrait de ce fait être réclamée par le prestataire.

10- RÉSOLUTION

Chacune des parties peut mettre un terme au présent contrat à tout moment, par lettre recommandée avec accusé de réception, moyennant le respect d'un préavis de

Chacune des parties peut, en cas de manquement de l'autre partie à l'une de ses obligations contractuelles, mettre fin de plein droit au présent contrat, dans un délai de jours après une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception restée sans effet, sans préjudice des éventuels dommages et intérêts qu'elle sera susceptible de réclamer en réparation de son préjudice.

Conformément à l'article 1225 du Code civil, le présent contrat peut être résolu par le client, par tout moyen, avec confirmation immédiate par lettre recommandée avec accusé de réception invoquant le bénéfice de la présente clause, en cas de manquement quelconque par le prestataire à ses obligations prévues aux articles 3.1 et 4 du présent contrat. Le cas échéant, aucune indemnité ne sera versée au prestataire.

11 – DROIT APPLICABLE ET ATTRIBUTION DE COMPETENCE

Le droit français est applicable au présent contrat.

Pour tout litige survenant dans l'exécution du présent contrat, il est expressément fait attribution de compétence au Tribunal de Commerce de Reims.

Fait à

Le

En deux exemplaires originaux

Le client,

Le prestataire,

ANNEXE N°2

MODÈLE DE LISTE NOMINATIVE DES SALARIÉS ÉTRANGERS SOUMIS À AUTORISATION DE TRAVAIL EN FRANCE

Télécharger ce document
bit.ly/modele-declaration-liste-salaries-etrangers



**DECLARATION RELATIVE A LA LISTE NOMINATIVE
DES SALARIES ETRANGERS SOUMIS A AUTORISATION DE TRAVAIL**

employés pour la réalisation des travaux objet du contrat conclu avec **nom ou dénomination sociale du co-contractant**
(APPLICATION DE L'ARTICLE D.8254-2 DU CODE DU TRAVAIL)

Je soussigné(e) (nom-prénom) :

Agissant en qualité de :

Pour le compte de :

Nom ou dénomination sociale :

⁽¹⁾ déclare ne pas avoir de salariés étrangers soumis à l'autorisation de travail mentionnée à l'article L.5221-2 du Code du travail affectés à la réalisation des travaux objet du contrat conclu avec **nom ou dénomination sociale du co-contractant**.

⁽¹⁾ déclare avoir des salariés étrangers soumis à l'autorisation de travail mentionnée à l'article L.5221-2 du Code du travail affectés à la réalisation des travaux objet du contrat conclu avec **nom ou dénomination sociale du co-contractant**, dont vous trouverez la liste ci-dessous (ou annexée à la présente déclaration si le nombre de salariés étrangers soumis à autorisation de travail est important) :

Nom du salarié	Date d'embauche	Nationalité	Type/n° ordre titre valant autorisation de travail	Date de fin de validité du titre

Je m'engage à :

- Dès lors qu'un changement interviendrait par rapport aux informations renseignées dans la présente déclaration, ou que d'autres salariés étrangers soumis à l'autorisation de travail mentionnée à l'article L.5221-2 du Code du travail seraient postérieurement affectés à la réalisation des travaux objet du contrat conclu avec **nom ou dénomination sociale du co-contractant**, à communiquer systématiquement et sans délai à **nom ou dénomination sociale du co-contractant** une déclaration et une liste actualisée.
- Conformément aux dispositions de l'article D.8254-2 du Code du travail, communiquer à **nom ou dénomination sociale du co-contractant** une nouvelle déclaration tous les six mois jusqu'à l'expiration du contrat.

Le, à

Signature et tampon de l'entreprise

⁽¹⁾ cocher la case correspondante

ANNEXE N°3

MODÈLES DE COURRIERS D'INJONCTION

Les modèles ici fournis sont à compléter et à adapter en fonction des particularités de la situation. Les injonctions sont à envoyer par tout moyen permettant de leur conférer une date certaine.

Télécharger ce document
bit.ly/modeles-courrier-injonction



Modèle de courrier d'injonction en cas de manquement à la législation du travail

Référence du contrat :

A....., Le

Madame, Monsieur,

Nous venons d'être informés par courrier d'un agent de contrôle en date du du non-respect présumé de règles applicables à vos salariés dans l'un ou plusieurs des domaines suivants :

1. Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
2. Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
3. Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;
4. Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
5. Exercice du droit de grève ;
6. Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
7. Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;
8. Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants.

Par conséquent, nous vous enjoignons par la présente de faire cesser sans délai cette situation.

Nous vous demandons également de nous informer par écrit de la régularisation de cette situation dans un délai maximal de 15 jours à compter de la réception de la présente. Nous transmettrons une copie de votre réponse à l'agent de contrôle auteur du signalement.

En l'absence de réponse écrite de votre part dans ce délai, nous en informerons l'agent de contrôle qui prendra les mesures nécessaires.

Dans l'attente de votre retour quant aux mesures mises en œuvre,

Signature de l'entreprise

Copie à l'agent de contrôle auteur du signalement.

**Modèle de courrier d'injonction en cas
de manquement aux règles applicables à l'hébergement collectif**

Référence du contrat :

A....., Le

Madame, Monsieur,

Nous venons d'être informés par courrier d'un agent de contrôle en date du du non-respect présumé des règles applicables à vos salariés en matière d'hébergement collectif.

Par conséquent, nous vous enjoignons par la présente de faire cesser sans délai cette situation.

Nous vous demandons également de nous informer par écrit de la régularisation de cette situation dans un délai de 24 heures à compter de la réception de la présente. Nous transmettrons une copie de votre réponse à l'agent de contrôle auteur du signalement.

En l'absence de réponse écrite de votre part nous en informerons l'agent de contrôle qui prendra les mesures nécessaires.

Dans l'attente de votre retour quant aux mesures mises en œuvre,

Signature de l'entreprise

Copie à l'agent de contrôle auteur du signalement.

**Modèle de courrier d'injonction en cas
de non-respect du paiement du salaire minimum légal ou conventionnel**

Référence du contrat :

A....., Le

Madame, Monsieur,

Nous venons d'être informés par courrier d'un agent de contrôle en date du du non-respect présumé des règles applicables à vos salariés en matière de paiement du salaire minimum applicable.

Par conséquent, nous vous enjoignons par la présente de faire cesser sans délai cette situation.

Nous vous demandons également de nous informer par écrit de la régularisation de cette situation dans un délai de 7 jours à compter de la réception de la présente. Nous transmettrons une copie de votre réponse à l'agent de contrôle conformément à la loi.

En l'absence de réponse écrite de votre part dans ce délai, nous en informerons l'agent de contrôle qui prendra les mesures nécessaires.

Dans l'attente de votre retour quant aux mesures mises en œuvre,

Signature de l'entreprise

Copie à l'agent de contrôle auteur du signalement.

ENSEMBLE POUR LES VENDANGES EN CHAMPAGNE

POUR ALLER PLUS LOIN

L'HÉBERGEMENT COLLECTIF

DES VENDANGEURS
EN CHAMPAGNE

LA SANTÉ ET SÉCURITÉ

DES VENDANGEURS
EN CHAMPAGNE

LA PRESTATION DE SERVICES

EN CHAMPAGNE

RÉFÉRENTIEL DE L'EMPLOI SAISONNIER

EN CHAMPAGNE

VITIARGOS
vigilance sociale

WWW.VITIARGOS.FR

LIVRET D'ACCUEIL DU VENDANGEUR

EN CHAMPAGNE

Retrouvez l'intégralité de la documentation et leurs dernières mises à jour sur

> [EXTRANET.COMITECHAMPAGNE.FR](https://extranet.comitechampagne.fr)



COMITÉ INTERPROFESSIONNEL DU VIN DE CHAMPAGNE

5 rue Henri-Martin, CS 30135,
51204 Epernay, France

03 26 51 19 30

info@champagne.fr

extranet.comitechampagne.fr

Mise en page et imprimé par

Créaset

342, rue du Professeur Paul Milliez
94500 Champigny-sur-Marne- France

©Comité Champagne 2024

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est interdite sauf autorisation préalable et écrite du Comité Champagne.