



Ministère des affaires sociales, de la sante et des droits des femmes
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports

3^{ème} CONCOURS POUR LE RECRUTEMENT DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

SESSION 2015

Jeudi 5 février 2015

De 9h00 à 13h00 (horaire de métropole)

2^{ème} épreuve d'admissibilité : Durée 4 heures – Coefficient 4

Rédaction, à partir d'un dossier se rattachant aux questions économiques et sociales européennes, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées.

Sujet :

A partir des documents joints, vous élaborerez une note de synthèse à l'attention de votre directeur, qui doit participer à une table ronde avec des chefs d'entreprise, faisant le point des forces et faiblesses de la sous-traitance dans l'industrie, au niveau national et européen.

Le dossier en pièce jointe contient 11 documents et 58 pages.

Il est rappelé au candidat que sa copie ainsi que les intercalaires doivent rester anonymes (pas de nom, de numéro, ni de signe distinctif). Les brouillons ne seront pas corrigés.

Éléments composant le dossier :

Document 1 (page 1 à 3)

Loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance

Document 2 (page 4 à 6)

La sous-traitance industrielle en chiffres – édition 2009 –
Publication de l'INSEE

Document 3 (page 7 à 17)

Rapport du médiateur des relations interindustrielles et de la sous-traitance sur le dispositif juridique concernant les relations interentreprises et la sous-traitance.

Document 4 (page 18 à 19)

Extrait du guide de l'acheteur (acheteur info.com) relatif à la sous-traitance.

Document 5 (page 20)

Fiche relative aux petites et moyennes entreprises.

Document 6 (page 21 à 33)

Guide de bonnes pratiques de sous-traitance dans les activités informatique, électronique, conseil en ingénierie
Publication de l'union pour l'entreprise des Alpes-Maritimes.

Document 7 (page 34 à 37)

Une régulation européenne n'est pas pour demain

Par Clotilde de Gastines (8 mars 2012)

Publication de METIS-correspondances européennes du travail.

Document 8 (page 38 à 42)

Journal officiel de l'Union Européenne (26 mars 2009)

Responsabilité sociale des entreprises sous-traitantes dans les chaînes de production.

Document 9 (page 43 à 50)

DARES (février 2011 N°011)

Sous-traitance : des conditions de travail plus difficiles chez les preneurs d'ordres.

Document 10 (page 51 à 54)

Joëlle Maraschin

Santé et travail n°064 – octobre 2008

Alerte et risques dans la sous-traitance

Document 11 (page 55 à 58)

Service droit en pratique

La santé et la sécurité des travailleurs détachés temporairement en France.

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages du dossier.

LOI
Loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance

Version consolidée au 10 août 2010

Titre I : Dispositions générales.

Article 2

Le sous-traitant est considéré comme entrepreneur principal à l'égard de ses propres sous-traitants.

Article 3

L'entrepreneur qui entend exécuter un contrat ou un marché en recourant à un ou plusieurs sous-traitants doit, au moment de la conclusion et pendant toute la durée du contrat ou du marché, faire accepter chaque sous-traitant et agréer les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance par le maître de l'ouvrage ; l'entrepreneur principal est tenu de communiquer le ou les contrats de sous-traitance au maître de l'ouvrage lorsque celui-ci en fait la demande.

Lorsque le sous-traitant n'aura pas été accepté ni les conditions de paiement agréées par le maître de l'ouvrage dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, l'entrepreneur principal sera néanmoins tenu envers le sous-traitant mais ne pourra invoquer le contrat de sous-traitance à l'encontre du sous-traitant.

Titre II : Du paiement direct.

Article 4

Le présent titre s'applique aux marchés passés par l'Etat, les collectivités locales, les établissements et entreprises publics.

Article 5

Modifié par Loi n°2001-1168 du 11 décembre 2001 - art. 7 JORF 12 décembre 2001

Sans préjudice de l'acceptation prévue à l'article 3, l'entrepreneur principal doit, lors de la soumission, indiquer au maître de l'ouvrage la nature et le montant de chacune des prestations qu'il envisage de sous-traiter, ainsi que les sous-traitants auxquels il envisage de faire appel.

En cours d'exécution du marché, l'entrepreneur principal peut faire appel à de nouveaux sous-traitants, à la condition de les avoir déclarés préalablement au maître de l'ouvrage.

Article 6

Modifié par Ordonnance 2000-916 2000-09-19 art. 5 V JORF 22 septembre 2000 en vigueur le 1er janvier 2002
Modifié par Loi n°2001-1168 du 11 décembre 2001 - art. 6 JORF 12 décembre 2001

Le sous-traitant direct du titulaire du marché qui a été accepté et dont les conditions de paiement ont été agréées par le maître de l'ouvrage, est payé directement par lui pour la part du marché dont il assure l'exécution.

Toutefois les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas lorsque le montant du contrat de sous-traitance est inférieur à un seuil qui, pour l'ensemble des marchés prévus au présent titre, est fixé à 600 euros ; ce seuil peut être relevé par décret en Conseil d'Etat en fonction des variations des circonstances économiques. En-deçà de ce seuil, les dispositions du titre III de la présente loi sont applicables.

En ce qui concerne les marchés industriels passés par le ministère de la défense, un seuil différent peut être fixé par décret en Conseil d'Etat.

Ce paiement est obligatoire même si l'entrepreneur principal est en état de liquidation des biens, de règlement judiciaire ou de suspension provisoire des poursuites.

Le sous-traitant qui confie à un autre sous-traitant l'exécution d'une partie du marché dont il est chargé est

tenu de lui délivrer une caution ou une délégation de paiement dans les conditions définies à l'article 14.

Article 7

Toute renonciation au paiement direct est réputée non écrite.

Article 8

L'entrepreneur principal dispose d'un délai de quinze jours, comptés à partir de la réception des pièces justificatives servant de base au paiement direct, pour les revêtir de son acceptation ou pour signifier au sous-traitant son refus motivé d'acceptation.

Passé ce délai, l'entrepreneur principal est réputé avoir accepté celles des pièces justificatives ou des parties de pièces justificatives qu'il n'a pas expressément acceptées ou refusées.

Les notifications prévues à l'alinéa 1er sont adressées par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 9

La part du marché pouvant être nantie par l'entrepreneur principal est limitée à celle qu'il effectue personnellement.

Lorsque l'entrepreneur envisage de sous-traiter une part du marché ayant fait l'objet d'un nantissement, l'acceptation des sous-traitants prévue à l'article 3 de la présente loi est subordonnée à une réduction du nantissement à concurrence de la part que l'entrepreneur se propose de sous-traiter.

Article 10

Le présent titre s'applique :

Aux marchés sur adjudication ou sur appel d'offres dont les avis ou appels sont lancés plus de trois mois après la publication de la présente loi ;

Aux marchés de gré à gré dont la signature est notifiée plus de six mois après cette même publication.

Titre III : De l'action directe.

Article 11

Le présent titre s'applique à tous les contrats de sous-traitance qui n'entrent pas dans le champ d'application du titre II.

Article 12

Modifié par Loi n°94-475 du 10 juin 1994 - art. 5 JORF 11 juin 1994 en vigueur au plus tard le 1er octobre 1994

Le sous-traitant a une action directe contre le maître de l'ouvrage si l'entrepreneur principal ne paie pas, un mois après en avoir été mis en demeure, les sommes qui sont dues en vertu du contrat de sous-traitance ; copie de cette mise en demeure est adressée au maître de l'ouvrage.

Toute renonciation à l'action directe est réputée non écrite.

Cette action directe subsiste même si l'entrepreneur principal est en état de liquidation des biens, de règlement judiciaire ou de suspension provisoire des poursuites.

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 1799-1 du code civil sont applicables au sous-traitant qui remplit les conditions édictées au présent article.

Article 13

L'action directe ne peut viser que le paiement correspondant aux prestations prévues par le contrat de sous-traitance et dont le maître de l'ouvrage est effectivement bénéficiaire.

Les obligations du maître de l'ouvrage sont limitées à ce qu'il doit encore à l'entrepreneur principal à la date

de la réception de la copie de la mise en demeure prévue à l'article précédent.

Article 13-1

- Créé par Loi n°81-1 du 2 janvier 1981 - art. 7
- Modifié par Loi n°84-46 du 24 janvier 1984 - art. 63 JORF 25 janvier 1984

L'entrepreneur principal ne peut céder ou nantir les créances résultant du marché ou du contrat passé avec le maître de l'ouvrage qu'à concurrence des sommes qui lui sont dues au titre des travaux qu'il effectue personnellement.

Il peut, toutefois, céder ou nantir l'intégralité de ces créances sous réserve d'obtenir, préalablement et par écrit, le cautionnement personnel et solidaire visé à l'article 14 de la présente loi, vis-à-vis des sous-traitants.

Article 14

A peine de nullité du sous-traité les paiements de toutes les sommes dues par l'entrepreneur au sous-traitant, en application de ce sous-traité, sont garantis par une caution personnelle et solidaire obtenue par l'entrepreneur d'un établissement qualifié, agréé dans des conditions fixées par décret. Cependant, la caution n'aura pas lieu d'être fournie si l'entrepreneur délègue le maître de l'ouvrage au sous-traitant dans les termes de l'article 1275 du code civil, à concurrence du montant des prestations exécutées par le sous-traitant.

A titre transitoire, la caution pourra être obtenue d'un établissement figurant sur la liste fixée par le décret pris en application de la loi n° 71-584 du 16 juillet 1971 concernant les retenues de garantie.

Article 14-1

- Modifié par Loi n°2005-845 du 26 juillet 2005 - art. 186 JORF 27 juillet 2005 en vigueur le 1er janvier 2006

Pour les contrats de travaux de bâtiment et de travaux publics :

- le maître de l'ouvrage doit, s'il a connaissance de la présence sur le chantier d'un sous-traitant n'ayant pas fait l'objet des obligations définies à l'article 3 ou à l'article 6, ainsi que celles définies à l'article 5, mettre l'entrepreneur principal ou le sous-traitant en demeure de s'acquitter de ces obligations. Ces dispositions s'appliquent aux marchés publics et privés ;

- si le sous-traitant accepté, et dont les conditions de paiement ont été agréées par le maître de l'ouvrage dans les conditions définies par décret en Conseil d'Etat, ne bénéficie pas de la délégation de paiement, le maître de l'ouvrage doit exiger de l'entrepreneur principal qu'il justifie avoir fourni la caution.

Les dispositions ci-dessus concernant le maître de l'ouvrage ne s'appliquent pas à la personne physique construisant un logement pour l'occuper elle-même ou le faire occuper par son conjoint, ses ascendants, ses descendants ou ceux de son conjoint.

Les dispositions du deuxième alinéa s'appliquent également au contrat de sous-traitance industrielle lorsque le maître de l'ouvrage connaît son existence, nonobstant l'absence du sous-traitant sur le chantier. Les dispositions du troisième alinéa s'appliquent également au contrat de sous-traitance industrielle.

Titre IV : Dispositions diverses.

Article 16

Des décrets en Conseil d'État précisent les conditions d'application de la présente loi.

Par le Président de la République :

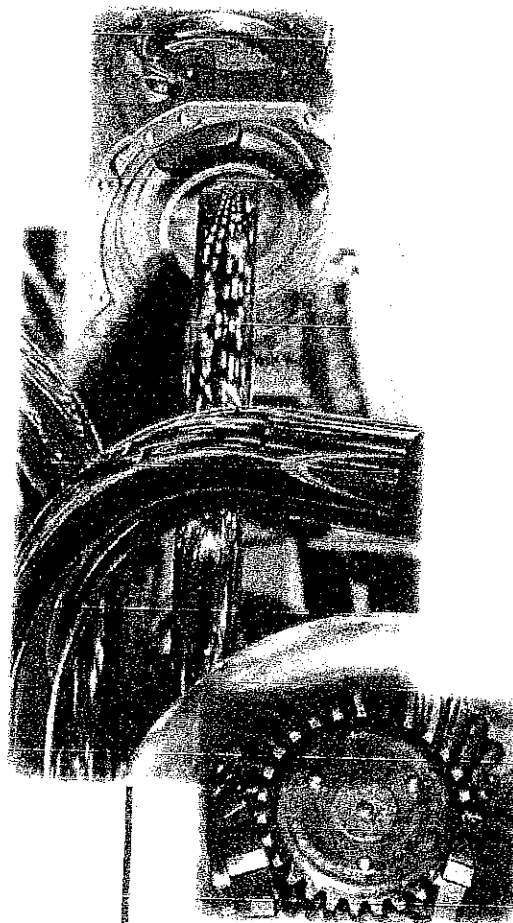
VALÉRY GISCARD D'ESTAING



La sous-traitance industrielle

en

chiffres



édition

2009

La sous-traitance industrielle

La sous-traitance industrielle est l'opération par laquelle un client (le donneur d'ordre) demande à une autre entreprise (le sous-traitant) de réaliser des services ou produits spécifiques. Le donneur d'ordre est seul responsable de la commercialisation finale du produit et assume la responsabilité du service après-vente. Le sous-traitant peut participer à la conception, l'élaboration, la fabrication et l'entretien d'un produit sur la base d'un cahier des charges. La sous-traitance peut être de capacité lorsque le client dispose des ressources nécessaires à la fabrication du produit. Elle constitue alors un outil de flexibilité en cas de forte hausse de la demande ou de problèmes techniques. Elle est dite de spécialité lorsque le client ne peut fabriquer les produits sous-traités. Les entreprises des activités de sous-traitance partielle (chaudronnerie, boulonnerie, visserie, ressorts et caoutchouc industriel) travaillent à la fois pour le compte de tiers et pour leur compte propre. Les entreprises des activités de pure sous-traitance (forge, estampage, matriçage, découpage, emboutissage, métallurgie des poudres, traitement et revêtement des métaux, décolletage, mécanique industrielle, fonderie, moules et modèles, pièces techniques en matières plastiques et assemblage de cartes électroniques) réalisent la quasi totalité de leur chiffre d'affaires pour le compte de tiers.

En 2007, les activités de sous-traitance regroupent 4 000 entreprises (unités légales) de 20 salariés ou plus, qui emploient environ 354 000 personnes et réalisent un chiffre d'affaires de 49 milliards d'euros. Malgré une tendance au regroupement des petites unités pour mieux répondre aux demandes des donneurs d'ordres, les entreprises de moins de 100 salariés réalisent 35 % du chiffre d'affaires, contre 14 % dans l'ensemble de l'industrie manufacturière. Les emplois de la sous-traitance industrielle sont localisés sur l'ensemble du territoire, mais la région Rhône-Alpes emploie à elle seule plus de 54 000 personnes, soit 17 % de l'ensemble des effectifs de la sous-traitance. Avec 10 % de l'effectif employé, le recours à l'intérim dans les activités de sous-traitance se situe à un niveau comparable à celui de l'industrie manufacturière.

De 2004 à 2008, le prix des matières premières a connu une progression soutenue, liée à la forte croissance de la demande chinoise. Répercuter cette hausse sur les prix de vente est rendu difficile par les exigences de prix que font peser les donneurs d'ordres sur leurs sous-traitants. Les entreprises acceptent souvent une dégradation de leur rentabilité afin de conserver leurs marchés. En 2007, le taux de marge brute des activités de la sous-traitance (17 %) est inférieur de 10 points à celui constaté dans l'ensemble de l'industrie manufacturière. Les entreprises de la sous-traitance doivent s'adapter en permanence aux exigences de leurs clients en termes de délai, de qualité et de prix. Face

à une concurrence internationale accrue, la productivité doit constamment être améliorée pour conserver les marchés. Dans ces secteurs de haute technicité, la politique d'investissement est primordiale pour accompagner les mutations technologiques. Étant souvent de petite taille, les entreprises de la sous-traitance financent 11 % de leurs investissements par crédit-bail, contre 5 % dans l'industrie manufacturière en 2007.

Les secteurs automobile et aéronautique constituent traditionnellement d'importants donneurs d'ordres. Les constructeurs automobiles ne maîtrisent plus l'ensemble des systèmes productifs. Afin de réduire le nombre d'interlocuteurs, ils intègrent des produits qu'ils font fabriquer par des entreprises de toutes tailles, selon un système de type pyramidal. À un premier niveau, se trouvent des entreprises avec lesquelles ils partagent la conception du produit - les fournisseurs directs - qui réalisent intégralement des systèmes. Les fournisseurs de niveau 2 ne disposent pas d'une grande latitude pour la conception du produit, mais sont tout de même dotés d'un pouvoir de conseil auprès du donneur d'ordres. Quant aux fournisseurs de niveau 3, ils sont constitués principalement de petits sous-traitants de capacité qui répondent à la demande exprimée par les fournisseurs d'un niveau supérieur. Depuis plusieurs années, la sous-traitance du secteur aéronautique se rapproche de cette organisation pyramidale de l'industrie automobile.

Malgré la mise en place de la « prime à la casse » qui a permis de limiter la chute des ventes de véhicules, les entreprises de la sous-traitance dépendant fortement du secteur automobile ont été durement affectées par la crise économique. La chute des commandes a été d'autant plus marquée que les constructeurs automobiles avaient accumulé des stocks par anticipation d'une hausse du prix de l'acier. Une reprise de l'activité du secteur automobile est constatée au deuxième trimestre 2009. Celle des activités de sous-traitance est plus longue à se dessiner, partiellement en raison du déstockage opéré par les constructeurs automobile. Les activités dont les secteurs clients sont plus diversifiés, comme la mécanique industrielle ou la chaudronnerie, ont mieux résisté.

Chiffres-clés du secteur

		Sous-traitance industrielle
Nombre d'entreprises *		3 961
Effectif employé moyen		353 542
Chiffre d'affaires hors taxes	(M€)	49 122
Valeur ajoutée hors taxes	(M€)	16 350

Principaux ratios et performances

Taux de valeur ajoutée : VAHT/CAHT	%	33,3
Taux d'exportation : Exp./CAHT	%	25,0
Taux de marge brute : EBE/VAHT	%	17,2
Taux d'investissement : Inv./VAHT	%	10,2
Productivité apparente du travail : VAHT/pers.	k€	46,2
Rémunérations/personne	k€	24,6
Immobilisations/personne	k€	51,5

* Unités légales

Champ : entreprises de 20 salariés ou plus

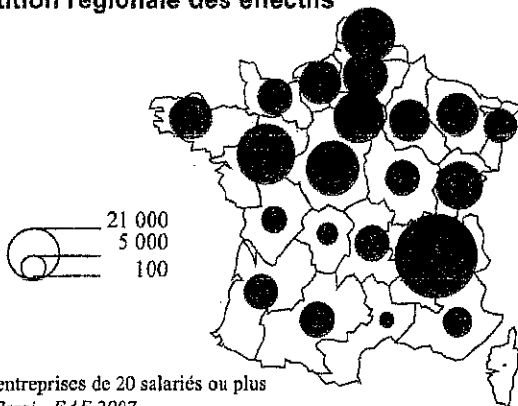
Source : Sessi - EAE 2007

Intérim dans la sous-traitance industrielle

	Taux d'intérim en %
Forge, estampage, matriçage, découpage, emboutissage, métallurgie des poudres	10,0
Traitement et revêtement des métaux	13,3
Décolletage et mécanique industrielle	8,1
Chaudronnerie	12,5
Fonderie	9,9
Boulonnerie, visserie et ressorts	7,5
Moules et modèles	2,0
Pièces techniques en matières plastiques	10,7
Caoutchouc industriel	10,0
Assemblage de cartes électroniques pour le compte de tiers	9,0
Ensemble de la sous-traitance	10,0
Industrie manufacturière hors énergie	9,7

Source : Sessi - EAE 2007

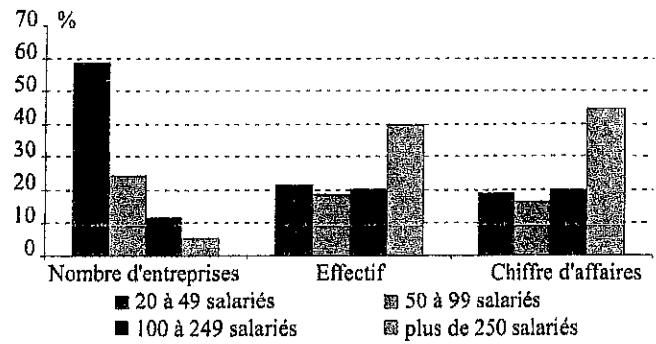
Répartition régionale des effectifs



Champ : entreprises de 20 salariés ou plus

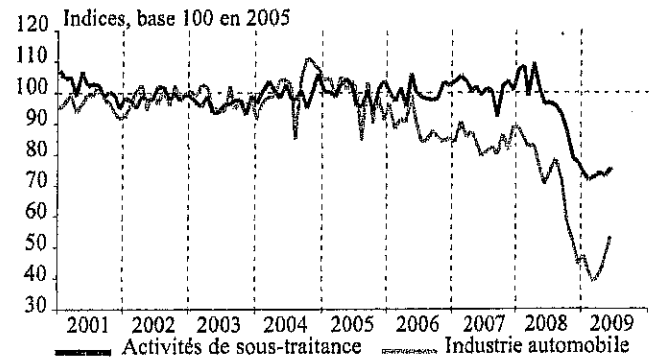
Source : Sessi - EAE 2007

Structure par taille



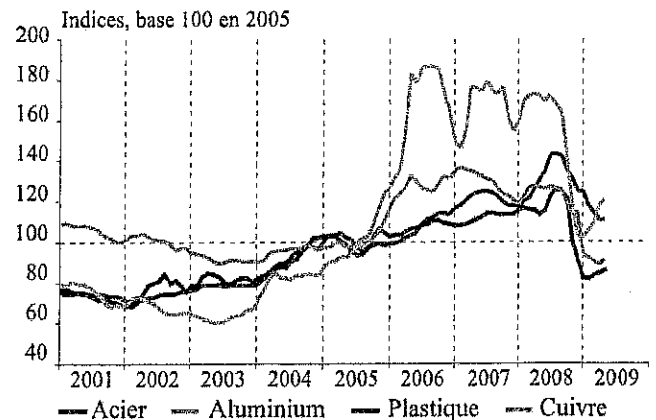
Source : Sessi - EAE 2007

Évolution de l'indice de la production industrielle



Source : Sessi - Insee

Évolution des prix des matières premières



Source : Insee - IPP

Évolution des facturations des branches

Facturations des branches (M€)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Forge, estampage, matriçage, découpage, emboutissage et métallurgie des poudres	6 538	6 894	6 578	6 516	7 122	7 409	8 451	9 198
Traitement et revêtement des métaux	2 017	2 093	2 039	1 956	1 978	1 882	2 149	2 292
Décolletage et mécanique industrielle	6 757	7 227	7 003	6 832	6 933	7 303	7 845	8 200
Chaudronnerie	3 960	4 519	4 489	4 340	4 356	5 474	5 056	5 271
Fonderie	3 804	3 999	3 797	3 665	3 640	3 695	3 804	4 203
Boulonnerie, visserie et ressorts	1 422	1 405	1 342	1 394	1 539	1 631	1 645	1 736
Moules et modèles	1 444	1 288	1 257	1 195	1 026	883	875	871
Pièces techniques en matières plastiques	6 576	7 400	7 663	7 949	8 871	8 747	8 672	8 504
Caoutchouc industriel	3 146	3 243	3 234	3 243	3 325	3 332	3 321	3 505
Assemblage de cartes électroniques pour compte de tiers	n.d.	n.d.	2 653	2 584	2 444	2 403	2 450	2 447
Ensemble de la sous-traitance			40 056	39 674	41 234	42 759	44 267	46 228

n.d. non disponible

Source : Sessi - Insee, EAE, EAB



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

RAPPORT

SUR LE DISPOSITIF JURIDIQUE CONCERNANT LES RELATIONS INTERENTREPRISES ET LA SOUS-TRAITANCE

DU MÉDIATEUR

DES RELATIONS INTER-INDUSTRIELLES ET DE LA SOUS-TRAITANCE

À

MONSIEUR LE MINISTRE CHARGÉ DE L'INDUSTRIE

ET À

MONSIEUR LE SECRÉTAIRE D'ÉTAT
CHARGÉ DU COMMERCE, DE L'ARTISANAT, DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES,
DU TOURISME, DES SERVICES ET DE LA CONSOMMATION



médiateur

DES RELATIONS
INTER-ENTREPRISES
INDUSTRIELLES
ET DE LA SOUS-TRAITANCE



30 JUILLET 2010

I- Synthèse

Le dispositif juridique français applicable aux relations client-fournisseur apparaît comme un empilement de textes à caractère très général, comme le code civil, dans des articles dont la rédaction remonte souvent à 1804, d'une part, et de textes plus récents qui visaient à répondre à des préoccupations sectorielles et immédiates (bâtiment et travaux publics (BTP), grande distribution, transport routier, industrie, producteurs de fruits et légumes, ...), d'autre part. La cohérence de l'ensemble, appliqué au monde actuel de l'industrie et des services, laisse donc à désirer.

Pour autant ce dispositif (code civil, loi de 1975, articles L. 441-6 et L. 442-6 du code de commerce pour l'essentiel) interdit bien la plupart des mauvaises pratiques dont le médiateur des relations interindustrielles et de la sous-traitance a eu connaissance. Le problème est donc avant tout de le faire appliquer. Aussi faut-il envisager une démarche en quatre étapes.

La première chose à faire avant de légiférer consiste à créer un nouvel état d'esprit favorable à l'industrie et dans lequel tous les acteurs, grands et petits, publics et privés, aient partie liée. Il faut aussi rénover les relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants et réhumaniser la relation acheteur-vendeur. Cela passe par une action coordonnée du gouvernement, du médiateur des relations interentreprises et de la sous-traitance, des syndicats professionnels et des entreprises, grandes et petites.

La deuxième étape consiste à développer les bonnes pratiques au sein des branches professionnelles, comme ont su le faire les entreprises du BTP. Cela passe par des actions de formation et de sensibilisation à tous les niveaux. Les chartes de bonnes pratiques et tous les documents-types (contrats, ...) vont également dans le bon sens. La situation que traverse actuellement l'industrie française tient aussi largement à l'absence de dialogue entre partenaires industriels. Il faut leur permettre de repousser le dialogue, notamment en faisant monter en puissance la médiation. Le médiateur pourrait disposer de pouvoirs spécifiques, tels que d'alerter le ministre chargé de l'économie dans le cadre des pouvoirs que lui confère l'article L. 442-6 du code de commerce ou de saisir la direction générale de la consommation de la concurrence et de la répression des fraudes (DGCCRF), voire le parquet.

La troisième étape consiste à veiller à l'application effective de la loi existante. Dans ce domaine, la responsabilité incombe essentiellement à l'Etat qui dispose d'un certain nombre de moyens d'action qu'il n'a pas su ou pas voulu utiliser jusqu'à présent. A cet égard, il faut notamment rappeler la valeur légale des conditions générales de vente (CGV) dans la négociation entre le fournisseur et son client et établir une présomption de déséquilibre significatif en cas d'absence de négociation ou d'imposition de ses conditions générales d'achat (CGA) par le client.

La dernière étape, enfin, est législative. Il paraît préférable de ne pas toucher à la loi de 1975 qui est le fruit d'équilibres subtils, qui répond parfaitement aux besoins du BTP pour lequel elle a été conçue et qui ne concerne les autres secteurs d'activité qu'à la marge. Pour le reste, deux pistes sont envisageables.

La première, indispensable, consiste à toiletter un certain nombre de textes existants pour mieux préciser leur application aux relations interentreprises industrielles (médiation, acceptation du sous-traitant, contrat écrit, rupture du contrat, clause de réserve de propriété (CRP), prix des matières premières, procédures collectives, garantie du sous-traitant, propriété industrielle, ...). Il faut également établir une présomption d'acceptation du sous-traitant chaque fois que le maître de l'ouvrage ne peut pas ne pas le connaître (ancienneté des relations commerciales, participation à un système

technique stable, par ex.) pour lui permettre une action directe en paiement. Il faudrait éventuellement compléter le dispositif actuel par des sanctions appropriées.

La seconde voie, qui peut se combiner à la première, consisterait à rendre le droit applicable aux relations interentreprises industrielles plus visible et plus lisible. A cet effet, on pourrait imaginer, sur le modèle italien, une loi cadre, brève, simple qui définisse les relations interentreprises industrielles et qui fixe les grandes orientations pour lutter contre les mauvaises pratiques dans ce domaine. En favorisant l'émergence de CGV type, de contrats type et de dispositifs de médiation branche par branche, une telle loi apporterait une contribution décisive à la mise en place des filières stratégiques. Elle pourrait même conduire à la mise en place de conseils des relations interentreprises dans chaque branche.

Enfin, il ne faut pas pour autant oublier que nous sommes dans une dynamique européenne. Il conviendrait donc de regarder, ce qui n'a pas été possible dans le délai fixé pour la remise de ce rapport, ce qu'ont fait ou ce que préparent nos principaux voisins (Allemagne, Italie, Royaume-Uni, ...), la Commission européenne et le Parlement européen en matière de sous-traitance. La défense des intérêts de notre industrie exige en effet qu'elle bénéficie d'un cadre juridique compétitif dans un environnement européen.

II- Introduction

La crise que nous traversons depuis deux ans maintenant a été un révélateur des difficultés rencontrées par l'industrie française dans son ensemble. Pour autant, celles-ci ne sont pas nouvelles. On peut les faire remonter à une trentaine d'années : fin de la période de forte croissance consécutive à la fin de la deuxième guerre mondiale (les *Trente Glorieuses*), premier et deuxième chocs pétroliers, recherche de gains de productivité, notamment avec le développement de l'informatique, de la robotique, de la productique, etc., émergence de nouvelles puissances économiques, dont la Chine au premier chef, enfin développement des transports et des moyens de communications électroniques qui ont largement contribué à la mondialisation et à sa conséquence directe, les délocalisations.

C'est également à une trentaine d'années que remonte le recours massif à la sous-traitance dans l'industrie. Le contexte de concurrence accrue, conjugué à la mondialisation des échanges, a incité les grandes entreprises à se recentrer sur leur cœur de métier et à confier à d'autres tout ce qu'elles ne savaient pas, ne voulaient pas faire ou ne pouvaient pas faire elles-mêmes à des conditions économiques raisonnables. On a même vu à une époque surgir la mode du *fabless*, ces entreprises qui abandonnaient toutes leurs usines pour se concentrer sur la recherche et le développement (R&D) et sur la relation client, en sous-traitant toutes les activités de production.

En France comme ailleurs, les grandes entreprises industrielles, confrontées à la compétition mondiale, ont cherché par tous les moyens à réduire leurs coûts. Leurs sous-traitants devenaient alors des victimes naturelles dans la chasse aux coûts externes. La chose était d'autant plus facile que la mondialisation offrait aux grandes entreprises un accès facilité aux pays à bas coût de main d'œuvre, qui tendaient à devenir la référence.

Cette situation a contribué, notamment en France, à exacerber les relations entre grands entreprises et sous-traitants et à mettre nombre de ces derniers en difficulté. Elle a eu pour effet immédiat de mettre à mal le tissu industriel national. En 10 ans, la France a perdu 500 000 emplois

industriels (13 %) et la part de l'industrie dans l'emploi, qui ne cesse de décroître, ne représentait plus que 13 % de la population active en 2008. Le secteur manufacturier ne représentait plus en 2008 que 16 % de notre PIB contre 22,4 % en moyenne pour les pays de la zone euro et de l'ordre de 30 % pour l'Allemagne¹. Le gouvernement s'est donc légitimement préoccupé des difficultés que traverse l'industrie nationale et les Etats généraux de l'industrie (EGI) ont dégagé de nombreux axes de progrès.

L'un de ceux-ci concerne l'amélioration des relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants. La nomination d'un médiateur des relations interentreprises industrielles et de la sous-traitance est une première mesure pour les apaiser. Il reste que les trop nombreuses mauvaises pratiques dénoncées par les sous-traitants amènent à s'interroger tant sur la pertinence du dispositif législatif et réglementaire applicable à la sous-traitance que sur l'application qui en est faite et à examiner les améliorations qui pourraient lui être apportées. Plus généralement se posent la question de l'intérêt d'y intégrer la jurisprudence et celle d'envisager une évolution plus globale de la législation pour aboutir à un type de relations plus équilibrées entre client et fournisseur, l'objectif ultime restant bien entendu de renforcer la compétitivité de l'économie française, en même temps que le tissu industriel national.

III- Etat des lieux

3-1. Qu'est-ce que la sous-traitance ?

Au sens large et économique du terme, la sous-traitance correspond à la définition qu'en a donnée le Conseil économique et social en 1973 : *opération par laquelle une entreprise confie à une autre le soin d'exécuter pour elle et selon un cahier des charges préétabli une partie des actes de production ou de services dont elle conserve la responsabilité économique finale*². On est donc dans une relation bilatérale.

Pour sa part, l'article 1 de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance la définit comme *l'opération par laquelle une entreprise confie par un sous-traité, et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage*. Il envisage donc une relation de sous-traitance tripartite *maître de l'ouvrage, entrepreneur principal, sous-traitant*, typique du BTP.

La Commission européenne, quant à elle, a défini la sous-traitance dans une communication du 18 décembre 1978³ comme *une opération dans laquelle une entreprise, le donneur d'ordres, charge, suivant ses directives, une autre entreprise, le sous-traitant, de la fabrication des produits, de la prestation de services ou de l'exécution des travaux qui sont destinés à être fournis au*

¹ L'interprétation de ces chiffres doit rester prudente. L'externalisation par des entreprises industrielles d'activités d'ingénierie, notamment, a par exemple fait basculer les effectifs correspondants du secteur secondaire au secteur tertiaire. Il faudrait donc regarder en fait l'ensemble industrie + services liés à l'industrie.

² *Journal officiel, avis et rapports*, 26 avril 1973, p. 305.

³ Communication de la Commission européenne du 18 décembre 1978 concernant l'appréciation des contrats de sous-traitance au regard des dispositions de l'article 85 paragraphe 1 du traité instituant la Communauté économique européenne (JOCE n° C 001, 3 janvier 1979, pp. 2 et 3).

donneur d'ordres ou exécutés pour son compte. La relation entre le donneur d'ordres et le sous-traitant est alors bipartite.

Enfin, la norme AFNOR X 50-300 (*Sous-traitance industrielle, vocabulaire, 1987*) définit comme activités de sous-traitance *toutes les opérations concourant pour un cycle de production déterminé à l'une ou plusieurs des opérations de conception, d'élaboration, de fabrication, de mise en œuvre ou de maintenance du produit en cause, dont une entreprise, dite donneur d'ordres, confie la réalisation à une entreprise dite sous-traitante ou preneur d'ordres, tenue de se conformer exactement aux directives ou spécifications techniques arrêtées en dernier ressort par le donneur d'ordres.* Là encore, la relation est bilatérale.

Hormis la loi de 1975, sur laquelle nous reviendrons, toutes ces définitions considèrent la sous-traitance comme une relation bilatérale entre un *donneur d'ordres* et un *sous-traitant*.

Au plan juridique, la sous-traitance rentre en fait dans le concept de *contrat d'entreprise*, appellation moderne du contrat de *louage d'ouvrage* visé à l'article 1710 du code civil : *le louage d'ouvrage est un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles.* Le locateur d'ouvrage s'oblige, moyennant rémunération, à accomplir de manière indépendante un travail d'ordre matériel ou intellectuel à la demande et au profit d'une autre personne qu'on dénomme *client* ou *donneur d'ordres*. Lorsque ce locateur d'ouvrage confie à son tour à un tiers tout ou partie de l'exécution de cette prestation matérielle ou intellectuelle et que ce tiers l'exécute en toute indépendance et sans lien de subordination, le contrat qui se noue alors entre les parties est également un contrat d'entreprise.

En droit, le contrat d'entreprise se distingue clairement du contrat de vente (art. 1582 et suivants du code civil) et du contrat de louage de choses (art. 1713 et suivants du code civil). Le contrat d'entreprise a pour objet d'accomplir une prestation de service et le contrat de vente celui de transférer la propriété d'une chose. Concrètement, par le contrat de vente, une entreprise vend des produits qu'elle conçoit et réalise elle-même, qui figurent à son catalogue et qui ne sont pas destinés spécifiquement à tel ou tel client.

Pour autant, certaines organisations professionnelles auditionnées soulignent qu'il n'y a guère de différence entre *sous-traitance* et *vente* dans le quotidien des relations de leurs adhérents avec leurs clients (baisses de prix imposées, rupture brutale de contrat, retards de paiement, etc.), même s'ils perçoivent parfaitement la différence sémantique et juridique entre les deux notions. Le débat tourne donc plus autour des relations interentreprises industrielles en général qu'autour de la sous-traitance *stricto sensu*.

La sous-traitance peut se décomposer selon différents axes. Si on s'intéresse à la nature de l'activité sous-traitée, on distinguera :

- la sous-traitance industrielle ;
- la sous-traitance de services (ingénierie, logiciels, centres d'appels, publicité, ...).

La sous-traitance peut aussi se décomposer selon la fonction ou la spécialisation des entreprises sous-traitantes. On distingue alors une *sous-traitance de spécialité* et une *sous-traitance de capacité* :

- la sous-traitance est dite de *spécialité* lorsque le donneur d'ordres fait appel à un spécialiste disposant d'un savoir-faire ou d'équipements nécessaires au lancement ou au développement d'une fabrication, dont lui-même ne peut pas ou ne veut pas, pour des raisons relevant de sa stratégie propre, se doter, notamment s'il estime ses installations insuffisantes ou insuffisamment compétitives pour cette fabrication ;
- la sous-traitance est dite de *capacité* lorsque le donneur d'ordres, équipé lui-même pour exécuter un produit, recourt à une autre entreprise, soit occasionnellement, soit en raison

d'une surcharge ponctuelle, soit en raison d'un incident technique, soit de façon plus ou moins habituelle, parce qu'il entend utiliser des capacités disponibles à l'extérieur, de façon à conserver une capacité propre dans une fabrication déterminée.

En pratique, la sous-traitance peut revêtir des aspects et des degrés très différents, notamment selon que le sous-traitant est appelé ou non à participer à la conception initiale du produit ou des travaux et selon les conditions de réalisation qui lui sont prescrites. Suivant les cas, le sous-traitant pourra avoir un rôle de simple exécutant, sur la base de spécifications techniques imposées par le donneur d'ordres (cas très fréquent de la sous-traitance de capacité) ou au contraire collaborera à l'étude et proposera les solutions techniques adaptées aux besoins exprimés par le donneur d'ordres (cas général de la sous-traitance de spécialité).

Aujourd'hui, plus aucun secteur d'activité n'échappe à la pratique de la sous-traitance, qu'il s'agisse d'ingénierie, d'informatique, de relation client, de communication, etc. C'est notamment le cas dans les domaines de l'automobile, de l'aéronautique, du transport ferroviaire ou de la construction navale. A eux seuls, ces quatre secteurs représentent 55 % de la sous-traitance industrielle confiée. Ils se sont restructurés en intégrant une dimension internationale et en renonçant à maîtriser l'ensemble de leur système productif. Ces différents secteurs recourent largement à la sous-traitance de capacité.

A contrario, l'industrie pharmaceutique procède à davantage de sous-traitance de spécialité.

La sous-traitance industrielle en France est largement affaire de petites et de moyennes entreprises (PME), voire d'entreprises de taille intermédiaire (ETI). Selon le Centre national de la sous-traitance (CENAST), elle concerne 32 000 entreprises. Elle emploie 565 000 salariés. Elle réalise 77 milliards d'euros de chiffre d'affaires⁴.

La sous-traitance reste très dépendante de la conjoncture. En 2003, alors que le chiffre d'affaires de l'industrie manufacturière baissait de 0,6 %, celui de la sous-traitance baissait de 2,79 %. La situation n'est revenue à la normale qu'en 2007, non sans heurts. Entretemps, le cours des matières premières avait fortement augmenté et la concurrence internationale s'était exacerbée. Pour ne pas perdre leurs marchés, les sous-traitants avaient accepté de réduire leurs marges. Il est vrai qu'ils avaient simultanément amélioré leur productivité. Toujours est-il qu'en 2007, le taux de marge brute des entreprises sous-traitantes s'établissait à 17 % contre 27 % pour l'ensemble de l'industrie manufacturière.

La sous-traitance est pourtant un facteur essentiel de développement économique, par la souplesse et les compétences qu'elle procure aux donneurs d'ordres. D'un point de vue macroéconomique, elle permet également une rationalisation des investissements, notamment par une répartition plus judicieuse des moyens de production.

⁴ Selon Daniel Coué, universitaire spécialiste de la sous-traitance et consultant pour le MIDEEST, la production de la sous-traitance française aurait chuté de 19 % en 2009 et se situerait autour de 64 milliards d'euros, soit son niveau de 1998 (*La Lettre des achats* du 1^{er} juin 2010, disponible sur le site http://www.lettredesachats.fr/print/e-docs/00/00/45/4A/document_article_web.phtml).

Pour sa part, dans son dernier rapport *La sous-traitance industrielle en chiffres*, édition 2009, l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) indique qu'en 2007 la sous-traitance industrielle concernait 4 000 entreprises de 20 personnes ou plus, qu'elle employait 354 000 salariés et qu'elle réalisait 49 milliards d'euros de chiffre d'affaires et 16 milliards d'euros de valeur ajoutée. L'INSEE entend toutefois sous-traitance industrielle dans un sens très étroit (entreprises correspondant aux codes NAF 28.4A, B et C, 28.5A, 28.5C et D, 28.3C, 27.5A, C, E et G, 28.7G et H, 25.9N, 25.2H, 25.1E et 32.1D) et ne retient que les entreprises de 20 personnes et plus.

3-2. Les mauvaises pratiques

On a recensé ici les principales mauvaises pratiques en matière de sous-traitance, dont le médiateur a eu connaissance. Pour autant, il ne s'agit pas d'accréditer une vision caricaturale de la réalité en chargeant les donneurs d'ordres de tous les maux et en exonérant leurs sous-traitants de leurs obligations. Il s'agit seulement de donner une liste de pratiques abusives, auxquelles se sont réellement trouvés confrontés des sous-traitants et qui sont dénoncées de façon suffisamment récurrente pour qu'on y porte attention.

- 1- Consultation ne respectant pas les règles de la concurrence.
- 2- Appel d'offres avec des prix et des conditions irréalisables.
- 3- Exigence d'amortir les coûts non récurrents d'outillage dans le prix des pièces pour obtenir la commande.
- 4- Non-respect des cadences de commandes et de quantités convenues dans le cadre de contrats à commande ouverte ; ajustement des clauses d'amortissement des coûts de développement.
- 5- Désengagement brutal du donneur d'ordres.

La vie des affaires ne peut évidemment pas se concevoir sans la liberté de rompre des relations existantes au profit de nouvelles. Toutefois, une rupture brutale du contrat par le donneur d'ordres peut mettre à mal son sous-traitant, surtout s'il s'agit d'une petite structure, plus encore si elle se trouve en situation de dépendance économique vis-à-vis de lui. Pour obtenir un marché, le sous-traitant peut s'être engagé financièrement en investissant dans des outils ou des machines afin de répondre à la demande de son donneur d'ordres. Or un tel achat est un investissement lourd pour les entreprises sous-traitantes, notamment pour les PME. En effet leur trésorerie ne leur permet généralement pas d'acheter des outils ou des machines comptant. Elles doivent donc recourir au crédit, ce qui constitue un coût supplémentaire pour elles. Ainsi, en cas de rupture avant l'échéance, le sous-traitant peut se retrouver en difficulté et voir sa pérennité menacée si rien n'a été prévu pour ce qui concerne les investissements réalisés et non encore rentabilisés. La rupture prématurée du contrat aura en effet des conséquences sur sa trésorerie et sur ses comptes puisqu'il devra en tout état de cause continuer à assumer les échéances auprès de ses créanciers.

- 6- Rapatriement brutal d'activité sous-traitée.
- 7- Contrats commerciaux léonins.

Parmi les pratiques léonines, mentionnons l'introduction par les donneurs d'ordres industriels dans les bons de commande de *conditions générales d'achat (CGA)* dont il est précisé qu'elles se substituent aux *conditions générales de vente (CGV)* qui leur sont contraires. A titre d'illustration, on trouvera en annexe IV les conditions générales d'achat publiques d'une grande entreprise industrielle française, telles qu'elles sont disponibles sur Internet et qui sont un exemple typique des clauses que certains grands donneurs d'ordres imposent à leurs sous-traitants.

Mentionnons aussi la pratique de l'autofacturation. La facture est en principe établie par le fournisseur. En application de la directive européenne 2001/115/CE du 20 décembre 2001⁵, le client peut toutefois émettre ces factures au nom et pour le compte du fournisseur, lorsque celui-ci lui en a donné le mandat. La pratique de l'autofacturation présente toutefois des risques et amène à des dérives, surtout si le sous-traitant se trouve en situation de dépendance économique vis-à-vis de son donneur d'ordres : mandat forcé, déductions irrégulières sur la facture (notes de débit) ou actions injustifiées sur le montant du prix lui-même.

Par ailleurs, dans certains cas, le sous-traitant est un fournisseur concepteur de son produit et fournit directement le constructeur, auquel il accorde parfois une garantie liée au retour des pièces défectueuses, lorsque le défaut est de son fait. Or les constructeurs tendent à accorder aux consommateurs des durées de garantie de plus en plus longues, sans tenir compte du fait que cela a un impact direct sur la conception des pièces en jeu et donc que cela induit un coût pour le sous-traitant.

Enfin, l'usage impose au sous-traitant de souscrire une assurance pour garantir les dommages découlant d'une mauvaise exécution du contrat ou d'un défaut de sécurité du produit qu'il livre. Toutefois le montant des dommages causés peut être sans rapport à la valeur du produit. Qu'on pense au cas d'un sous-traitant de l'aéronautique ou de l'automobile dont la pièce serait à l'origine d'un accident d'avion ou du rappel massif d'un modèle de voiture. Certains donneurs d'ordres ne se privent pourtant pas dans leurs CGA de lui en faire porter non seulement l'entière responsabilité, mais aussi l'ensemble des conséquences directes et indirectes.

- 8- Contrats français en devises étrangères ou absence de clause d'actualisation au regard de la fluctuation des devises.
- 9- Non-respect des contrats tacites.
- 10- Gestion de fait.

La jurisprudence française est malheureusement sévère avec les sous-traitants qui se placent en situation de dépendance vis-à-vis d'un client unique en réalisant avec lui plus de 30 % de leur chiffre d'affaires et parle de *faute de gestion*. Il est vrai qu'il lui arrive aussi de condamner des donneurs d'ordres à assumer la défaillance de sous-traitants dont ils étaient devenus *gérant de fait* (immixtion dans la gestion de l'entreprise, chiffre d'affaires trop important, etc.).

- 11- Modification du contrat (cahier des charges ou commande, sans réajustement de prix).
- 12- Défaut d'information du fournisseur en cas de litige.
- 13- Retard volontaire dans le traitement d'un litige.
- 14- Litige partiel ou non-paiement de fournitures réceptionnées sans réserve.
- 15- Exploitation de brevet ou de savoir-faire sans l'accord du sous-traitant.

La propriété intellectuelle des sous-traitants qui porte sur les créations nouvelles (résultats d'études et de développement, procédés de fabrication, brevets, marques,

⁵ Directive 2001/115/CE du Conseil du 20 décembre 2001 modifiant la directive 77/388/CEE en vue de simplifier, moderniser et harmoniser les conditions imposées à la facturation en matière de taxe sur la valeur ajoutée (JOCE, L 15, 17 janvier 2002, pp. 24 à 28) et article 289 du code général des impôts.

dessins, modèles, ...) suscite un intérêt important, notamment pour celui qui en est dépourvu. La sous-traitance suppose pourtant que l'une ou l'autre des parties au contrat ou les deux mutualisent certaines informations relatives à leur propriété intellectuelle.

En pratique beaucoup de sous-traitants ne valorisent pas leur propriété intellectuelle de manière optimale, résignés qu'ils sont à ce qu'elle soit captée par leurs donneurs d'ordres. Il n'est en effet pas exceptionnel que ceux-ci leur imposent le rachat de leur technologie ou son transfert à une société tierce qu'ils leur désignent. En cas de rupture du contrat de sous-traitance avant l'échéance, le sous-traitant peut donc se retrouver dépouillé de sa propriété industrielle s'il n'a pas pensé à la protéger.

Le sujet est particulièrement sensible dans le secteur de la mode, du textile et de l'habillement, où la création joue un rôle essentiel. Le fournisseur est généralement tenu de remettre des échantillons à son client qui n'hésite parfois pas à les faire produire en série ailleurs. La difficulté tient à la petite taille des entreprises du secteur qui, faute de temps et de moyens, ne protègent pas ou protègent mal leur propriété intellectuelle, qui sont mal armés pour négocier avec de grands clients et qui, en toute hypothèse, hésiteront toujours à les traîner en justice.

- 16- Contrat de longue durée sans clause de révision des prix (matières premières, contraintes réglementaires, ...).

Il est pourtant difficile pour une PME de prévoir et de maîtriser les variations des multiples paramètres économiques.

- 17- Activités non rémunérées (logiciels, études, savoir-faire).

Dans de nombreux cas, le sous-traitant fait profiter le donneur d'ordres de ses compétences, de son savoir-faire et de son expérience. De plus, on a pu lui demander des efforts supplémentaires en termes de créativité technique, de management et de qualité (certification, normalisation, ...). Le sous-traitant doit bien sûr tout mettre en œuvre pour satisfaire le donneur d'ordres et emporter ou conserver le marché. Toutefois ces démarches réclamées par le donneur d'ordres ont un coût. Il est donc nécessaire d'établir un lien entre la durée du contrat de sous-traitance et ce coût. Or le donneur d'ordres n'accorde pas souvent d'intérêt aux investissements du sous-traitant dans le cadre de leur relation contractuelle, alors que la situation économique de ce dernier peut être fragilisée par des investissements trop lourds pour lui.

- 18- Baisse de prix imposée unilatéralement sur des programmes pluriannuels.

Certains clients imposent à leurs fournisseurs un calendrier de baisses de prix annuelles, sans aucun lien avec leur capacité réelle à dégager des gains de productivité et sans prendre en retour aucun engagement de volume ou de durée.

Par ailleurs, certains donneurs d'ordres, sous prétexte de gains de compétitivité, demandent à leurs sous-traitants une décomposition détaillée de leur structure de coûts (main d'œuvre, matières premières, frais généraux, etc.), ce qui ne peut conduire qu'à amenuiser encore un peu plus leurs marges.

- 19- Non-respect de la revue d'offre en demandant des gains de productivité annuels sous couvert de directives de la direction des achats.

- 20- Demande des états financiers de l'entreprise par le donneur d'ordres sous prétexte de vérifier sa solidité et sa pérennité, mais surtout pour définir des objectifs de productivité non contractuels.

21- Clause de compétitivité qui annihile les effets du contrat.

22- Modification du cahier des charges sans réajustement des prix.

23- Incitation du sous-traitant à transférer tout ou partie de son activité à l'étranger.

L'incitation à la délocalisation conduit à la perte de la relation de proximité entre entreprises et la baisse de la qualité des produits constitue à long terme un risque pour les deux parties. Certains sous-traitants l'acceptent toutefois, pour ne pas perdre la relation client-fournisseur avec leur donneur d'ordres, en attendant des jours meilleurs.

24- Délais de paiement.

Bien que non conforme à l'esprit de la loi, la pratique du paiement à 60 jours fin de mois, voire à 90 jours, est une spécificité bien française qui perdure. En Allemagne ou en Autriche, les paiements se font à 30 jours.

Les décalages de facturation et les bons de commandes postérieurs à la livraison sont monnaie courante dans le monde de la sous-traitance. Il existe de nombreux artifices pour contourner la loi française. L'un d'eux consiste à faire passer la commande par une filiale étrangère du donneur d'ordres, ce qui n'empêchera d'ailleurs pas de fixer le lieu de livraison en France (voir également point 34 ci-dessous).

25- Taux d'escompte excessifs en contrepartie du respect des délais de paiement.

26- Déduction d'office de coûts de réparation des produits.

Certains donneurs d'ordres n'hésitent pas à faire porter le coût d'un défaut de conception de leur fait à leur fournisseur, alors même que ce dernier a scrupuleusement respecté le cahier des charges. De même, ils n'hésitent pas à appliquer unilatéralement des sanctions pour de prétendus défauts de qualité.

27- Escomptes forcés.

Certains donneurs d'ordres demandent des escomptes pour paiement comptant, faute de quoi ils payent à 120 jours.

28- Escomptes rétroactifs.

29- Avoir d'office non contradictoire.

30- Pénalités de retard abusives.

31- Annulation d'une commande sans indemnité.

32- Fin du contrôle réception prise comme délai de paiement par rapport à la date de livraison.

33- Retour des marchandises dans un délai non acceptable après livraison.

34- Contournement de la loi française par des commandes passées de l'étranger, même si la livraison est en France.

35- Stocks consignation, modalités de prélèvement, facturation.

Certains donneurs d'ordres contournent les dispositions de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie (loi *LME*) en matière de délai de paiement par le biais de la pratique des stocks de consignation. Sous le prétexte de prendre sa part des coûts de logistique, le fournisseur est parfois obligé de conserver chez lui des pièces qui auraient dû être livrées au donneur d'ordres ou de les livrer dans un entrepôt extérieur, parfois même à l'étranger, dans lequel le donneur d'ordres se sert au fur et à mesure de ses besoins. Ces stocks sont appelés *stocks de consignation*. Dans tous les cas, l'idée est de laisser le plus longtemps possible la responsabilité financière du stock au fournisseur. Ces pratiques soulèvent nombre de questions juridiques et engendrent leur lot de clauses abusives : pénalités si le stock tombe en dessous d'un minimum ou passe au dessus d'un maximum, gestion des stocks et assurance à la charge du fournisseur, alors que l'entrepôt n'est pas sous son contrôle, exclusion dans le contrat des cas de force majeure ou des circonstances indépendantes de sa volonté, etc. Tout ceci permet surtout au donneur d'ordres de contourner les dispositions de la loi *LME* sur les délais de paiement, puisque le point de départ n'est pas la date de livraison de la pièce par le sous-traitant dans le stock, mais celle à laquelle le donneur d'ordres vient l'y prendre.

Au plan jurisprudentiel, force est de constater la quasi-absence de décisions exemplaires sanctionnant ces pratiques abusives, en dehors du cas de rupture des relations commerciales établies ou de la pratique des avoirs d'office.

La plupart des pratiques décrites ci-dessus conduisent à un écrasement de la marge de l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur. Conjuguées à l'effet cyclique de la crise, elles ont entraîné la défaillance de nombreuses PME, mais aussi d'entreprises plus grandes comme certains équipementiers de l'automobile.

Dans ce contexte, les sous-traitants de rang 1 des filières automobile, aéronautique ou ferroviaire sont relativement à l'abri d'une liquidation pour peu qu'ils détiennent un monopole technique ou un savoir-faire devenu incontournable pour les constructeurs qui avaient choisi de les externaliser. De fait, leur disparition mettrait alors à risque les approvisionnements de leurs donneurs d'ordres. C'est d'ailleurs pourquoi ces derniers mettent souvent en place une double source d'approvisionnement pour certaines pièces critiques.

En revanche, les sous-traitants de rang 2 et plus, sont souvent victimes des dépôts de bilan de leurs donneurs d'ordre. Ils ne sont pas armés juridiquement pour y faire face car ils se sont construits sur un modèle de dépendance. Il faut ajouter que malheureusement certains n'hésitent pas, par facilité ou par manque de moyens, à se placer dans une telle situation vis-à-vis de leur donneur d'ordres, qui peut représenter 60 %, voire plus, de leur chiffre d'affaires.

La sous-traitance : enjeux et limites

Le recours à la sous-traitance est une pratique largement utilisée par les moyennes et grandes entreprises. Aujourd'hui, aidées par les Ntic, les PMI leur emboîtent le pas et concluent de véritables partenariats avec des entreprises du monde entier. Mais sous-traiter une partie de ses activités pour se concentrer sur son cœur de métier est une opération délicate. En connaître tous les aspects peut éviter bien des mauvaises surprises aux entreprises qui souhaitent s'engager dans l'aventure. Décryptage..

Se recentrer sur son cœur de métier

Etablir un véritable partenariat

Les différents types de sous-traitance

Les NTIC à la rescousse des PMI

Un source possible de conflits

L'entreprise dématérialisée : un mythe ?

Se recentrer sur son cœur de métier

Le marché de la sous-traitance et de l'externalisation se développe considérablement. Les entreprises doivent en effet faire face à une concurrence exacerbée par la mondialisation des échanges et le développement des Ntic. Pour rester compétitives, elles ont tendance à repenser leur organisation afin de se recentrer sur leur cœur de métier, et confient à des entreprises spécialisées les fonctions à faible valeur ajoutée ou les activités qu'elles ne maîtrisent pas parfaitement. Ce processus d'externalisation prend alors le plus souvent la forme d'un véritable partenariat : le contrat de sous-traitance.

Etablir un véritable partenariat

On observe aujourd'hui un recours accru à l'externalisation des fonctions liées à la production, à la technologie et à l'administration. Les PMI n'ont pas toujours les moyens de disposer d'équipes suffisamment compétentes dans ces domaines. Les raisons d'un tel choix sont généralement d'ordres financier et logistique, la sous-traitance permettant à l'entreprise donneur d'ordre de réduire ses coûts de production (machines, main d'œuvre,...) et d'optimiser sa gestion de trésorerie. Plus, la sous-traitance devient une excellente alternative lorsque l'entreprise est incapable de faire face à un surplus de commandes exceptionnel.

Mais la sous-traitance doit se concevoir comme un partenariat établi entre le donneur d'ordre et le preneur d'ordre (la subordination étant illégale). Il est donc indispensable de définir un projet dans lequel les parties produisent, conçoivent et travaillent en commun. Et si la sous-traitance permet à l'entreprise de se recentrer sur son cœur de métier, il faut que cette dernière garde à l'esprit que tout partenariat entraîne une délégation d'activités susceptible de créer une dépendance parfois nuisible vis-à-vis du preneur d'ordre. Cet aspect doit être absolument pris en compte par le donneur d'ordre lors de la signature ou la reconduction d'un contrat de sous-traitance.

Les différents types de sous-traitance

L'entreprise aura recours à la sous-traitance de spécialité lorsque elle estime ne pas disposer du savoir-faire adéquat pour fabriquer un produit ou réaliser une prestation.

La sous-traitance de capacité consiste à faire appel à un sous-traitant lorsque l'entreprise est dans l'incapacité de répondre au flux de commandes dans les délais impartis. L'entreprise peut dès lors ajuster sa capacité de production de l'entreprise en fonction des pics de commandes.

On parle de sous-traitance de marché lorsque qu'une entreprise confie à une autre entreprise l'exécution d'un marché qu'elle a conclu avec un maître d'ouvrage. Ce type de collaboration repose sur deux contrats (le contrat de sous-traitance et le contrat principal) qui lient 3 acteurs : le maître de l'ouvrage, l'entrepreneur principal et l'entreprise sous-traitante. Cette pratique ouvre la voie à une collaboration de plus en plus fréquente dans certains domaines activités : La sous-traitance en cascade ou en chaîne où le sous-traitant devient lui-même donneurs d'ordres.

Les NTIC à la rescousse des PMI

Ce sont le plus souvent les moyennes et grandes entreprises (+ de 150 salariés) qui ont recours à la sous-traitance dans la mesure où les frais demeurent relativement importants (recherche d'un site, d'un fournisseur local, mise en place de systèmes de communication...).

Pourtant, avec les nouvelles technologies de l'information, les PMI disposent de solutions relativement performantes pour un coût peu élevés. Le réseau des réseaux, par exemple, propose une offre abondante de places de marché B to B virtuelles qui leur permettent de poster leur offres, d'affiner leur recherches et de trouver des entreprises sous-traitantes dans des domaines les plus divers. Par ailleurs, les relations avec les sous-traitants peuvent désormais être facilitées par la mise en place de systèmes élaborés de transmission d'information de type EDI.

Une source possible de conflits

Nous l'avons dit plus haut, la sous-traitance se conçoit comme un partenariat. Un partenariat engendre nécessairement des dépendances et l'arrivée d'un nouveau partenaire peut être le déclencheur de nombreuses réactions aux conséquences difficilement mesurables. Le donneur d'ordre peut perdre un certain contrôle sur sa production et peut se trouver en situation de dépendance, une position parfois inconfortable lors du renouvellement du contrat de sous-traitance. En outre, des problèmes à l'intérieur de l'entreprise donneuse d'ordre peuvent surgir : Une démotivation du personnel qui peut croire - à juste titre - que la sous-traitance (l'externalisation des tâches) est le prélude à une restructuration plus profonde de l'entreprise (réévaluation des postes et des plans de carrière, baisse des coûts, réduction des formations, éventuels licenciements,...).

L'entreprise dématérialisée : un mythe ?

Confier la totalité d'une fonction ou d'un service de l'entreprise à un prestataire externe n'est pas une opération anodine. Si aujourd'hui, aucune entreprise ne peut se permettre de consacrer une part significative de son énergie aux tâches à faible valeur ajoutée, il lui faut néanmoins prendre en compte les répercussions sur les plans financier (sous estimation des frais de transport, d'importation, de douanes...) et - surtout - humain (perte de confiance des employés...) de la sous-traitance. Car si elle modifie en profondeur l'organisation de l'entreprise pour la rendre plus flexible et plus réactive... bref plus compétitive, elle représente un coût pour l'entreprise et son personnel. Un paramètre important à ne pas ignorer... pour que les espoirs soulevés par la sous-traitance ne deviennent pas de simples vœux pieux.

LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

1. DÉFINITION ET IMPORTANCE DES PME DANS L'ÉCONOMIE FRANÇAISE

A. Une définition générale qui masque une grande diversité

On distingue généralement quatre groupes de PME :

- les micro-entreprises (de 0 à 9 salariés) ;
- les très petites entreprises, ou TPE (de 10 à 19 salariés) ;
- les petites entreprises (de 20 à 49 salariés) ;
- les moyennes entreprises (de 50 à 249 salariés).

L'appellation PME recouvre des catégories d'entreprises très différentes. On y trouve aussi bien l'artisan boulanger que le fabricant de machines-outils employant deux cents salariés.

B. Un poids économique considérable

Les PME représentent en nombre 99,8 % des entreprises françaises. Elles emploient plus de 63 % des effectifs salariés, réalisent 35 % des investissements et assurent environ le quart des exportations.

2. FORCES ET FAIBLESSES DES PME

A. Les forces

Les principales forces des PME sont :

- une taille humaine qui permet de meilleures relations de travail entre salariés d'une part et entre salariés et patron d'autre part. Cette cohésion est un facteur de motivation et donc d'efficacité ;
- une flexibilité qui permet une plus grande faculté d'adaptation ;
- un chef d'entreprise généralement dynamique qui s'investit totalement dans son activité.

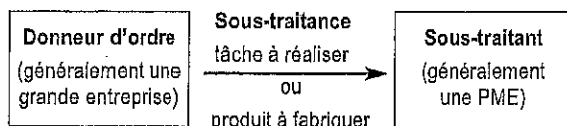
B. Les faiblesses

Les principales faiblesses des PME sont :

- une grande sensibilité aux variations de la conjoncture (en période de récession, ce sont les PME qui font d'abord faillite) ;
- une fragilité financière permanente (les taux d'intérêt qu'elles supportent sont supérieurs à ceux des grandes entreprises) ;
- une mauvaise maîtrise des techniques de gestion, surtout chez les jeunes PME ;
- une qualification de la main-d'œuvre souvent insuffisante.

3. LES RAPPORTS ENTRE LES PME ET LES GRANDES ENTREPRISES : LA SOUS-TRAITANCE

La sous-traitance consiste pour une entreprise, appelée donneur d'ordre, à confier à une autre entreprise, appelée sous-traitant, une tâche à exécuter ou un produit à fabriquer.



On parle de sous-traitance de capacité lorsque l'entreprise donneur d'ordre, bien qu'équipée elle-même pour fabriquer un produit, préfère avoir recours à une autre entreprise en cas de suractivité ou de manière habituelle parce qu'elle ne souhaite pas investir.

La sous-traitance est dite de spécialité lorsque le donneur d'ordre fait appel à un spécialiste parce qu'il ne dispose pas des compétences internes nécessaires.

Les avantages de la sous-traitance sont nombreux pour le donneur d'ordre :

- plus grande flexibilité de la production (on augmente le recours à la sous-traitance lorsque la demande est importante, on y renonce en période de récession) ;
- réduction des coûts de production (dans l'industrie automobile, par exemple, le même équipementier approvisionne en produits identiques plusieurs fabricants et bénéficie ainsi d'économies d'échelle) ;
- possibilité de bénéficier d'un savoir-faire spécialisé.

Les PME y trouvent également leur compte :

- régularité des commandes ;
- structure commerciale moins coûteuse ;
- soutien technique ;
- amélioration de l'image de l'entreprise...

Pour le sous-traitant, cependant, les inconvénients sont nombreux : les donneurs d'ordre exigent toujours plus en matière de prix, de qualité, de délais. La réduction brutale des commandes peut entraîner la disparition d'une PME.



DIRECCTE PACA
Unité territoriale des Alpes-Maritimes

GUIDE DE BONNES PRATIQUES

DE SOUS-TRAITANCE

DANS LES ACTIVITES INFORMATIQUE,

ELECTRONIQUE, CONSEIL EN INGENIERIE

SOMMAIRE

PREAMBULE

Les objectifs du guide de bonnes pratiques

1. CADRE JURIDIQUE

1.1 Définition économique

1.2 Les critères dégagés par la jurisprudence

2. LES ENGAGEMENTS DE BONNES PRATIQUES

2.1 Règles préalables à la passation du marché

2.2 Règles concernant le déroulement de la sous-traitance

2.3 Engagements concernant la fin de la mission de sous-traitance

3. ANNEXES

Annexe 1 :

Rappel des sanctions encourues en matière de délits de prêt de main d'œuvre illicite et de marchandage

Annexe 2 :

Rappel des obligations de vérifications

Annexe 3

Rappel des obligations à l'égard des Institutions Représentatives du Personnel

PREAMBULE

La sous-traitance informatique et électronique se retrouve dans de nombreux secteurs d'activité et champs professionnels, et notamment au sein du secteur de la métallurgie et des activités d'ingénierie, de conseil, de services informatiques, des cabinets d'ingénieurs conseil. Ces secteurs d'activité représentaient, en 2007 au sein de département des Alpes Maritimes, plus de 25.000 emplois, avec plus de 1.500 entreprises relevant de ce domaine d'activité et générant un Chiffre d'Affaire estimé à plus de 5 milliards d'euros.

Une des activités des sociétés prestataires de service dans le domaine informatique, électronique et mécanique consiste à offrir à des tiers des conseils, des services, des produits et des prestations dans le domaine des technologies de l'information et de la communication. Dans ce cadre, les sociétés donneuses d'ordres peuvent, pour des raisons d'opportunité économique ou technique, être amenées à recourir à la sous-traitance dans ces domaines auprès de ces sociétés prestataires.

Ces prestations ont en commun d'être des prestations intellectuelles proposées par des entreprises, mais réalisées par leurs salariés. Certaines d'entre elles sont effectuées par des salariés du prestataire dans les locaux du client, en interaction plus ou moins forte avec les équipes de ce dernier.

C'est dans l'exercice quotidien de leurs activités que clients et prestataires peuvent se trouver en situation de commettre les délits de prêt de main d'œuvre illicite et de marchandage.

La législation et la jurisprudence relatives au prêt de main d'œuvre illicite et au délit de marchandage étant difficiles à appréhender au regard des activités du secteur, ce guide a vocation à contribuer et à favoriser la mise en œuvre de ces bonnes pratiques au sein de vos entreprises.

Ce guide de bonnes pratiques propose de rappeler le cadre légal dans lequel s'inscrivent ces activités. Il a pour objectif de sensibiliser les acteurs de ce secteur d'activité, les aider à exercer leur métier en conformité avec les dispositions légales en vigueur et éviter toute confusion, de la part des salariés notamment, au regard du lien de subordination.

LES OBJECTIFS DU GUIDE DE BONNES PRATIQUES :

- **Clarifier les aspects juridiques du recours à la sous-traitance pour dégager des règles de bonnes pratiques dans l'intérêt de toutes les parties (entreprises donneuses d'ordre, sociétés sous-traitantes, salariés)**
- **Promouvoir ces bonnes pratiques au sein des entreprises et dans les secteurs professionnels les plus largement concernés.**

1- CADRE JURIDIQUE

1.1 Définition économique

La loi n°75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance la définit comme « l'opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité, et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant l'exécution de tout ou partie du contrat d'entreprise ou d'une partie du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage ».

Ainsi, il y a sous-traitance lorsqu'une entreprise (donneur d'ordre) conclut un contrat avec un tiers (sous-traitant), qui s'engage à effectuer tout ou partie de la prestation sous sa propre responsabilité avec sa propre main-d'œuvre.

Cette définition correspond à toute prestation de services, matérielle ou intellectuelle. Les travaux d'ordre intellectuel ne sont pas exclus de la définition du contrat d'entreprise.

Selon l'AFNOR X 50-300, qu'il existe ou non un marché initial, dans le domaine industriel, la notion de sous-traitance est utilisée dans un sens plus général. Ainsi, les usages professionnels permettent de considérer comme activités de sous-traitance « *toutes les opérations concourant, pour un cycle de production déterminé, à l'une ou plusieurs des opérations de conception, d'élaboration, de fabrication, de mise en œuvre ou de maintenance du produit en cause, dont une entreprise dite donneur d'ordres confie la réalisation à une entreprise, dite sous-traitante ou preneur d'ordres, tenue de se conformer exactement aux directives ou spécifications techniques arrêtées en dernier ressort par le donneur d'ordre* ».

On peut distinguer :

- La sous-traitance de capacité qui permet de faire face à une insuffisance de ses moyens (humains, matériels) au regard du volume des commandes et des délais impartis, bien que l'entreprise dispose des compétences nécessaires.
- La sous-traitance de technicité ou de spécialité qui consiste à confier la réalisation des travaux particuliers pour lesquels l'entreprise n'est pas spécialisée ou équipée.

Au-delà de ces définitions, un certain nombre de critères de licéité de la sous-traitance ont été dégagés par la jurisprudence sociale.

La sous-traitance rentrant dans le cadre de ces définitions et conforme à ces critères, est une opération licite.

1.2 Les critères dégagés par la jurisprudence

L'objet du contrat et l'obligation de résultat du sous-traitant :

Le contrat doit avoir pour objet l'exécution d'une tâche définie que le donneur d'ordre ne veut ou ne peut pas accomplir lui-même avec son personnel, pour des raisons d'opportunité économique, de capacité ou de spécificité technique. Dans ce dernier cas, le contrat se traduit par un apport particulier du sous-traitant : technicité, savoir faire spécifique, compétence propre.

L'absence de transfert du lien de subordination juridique du personnel du sous-traitant vers le donneur d'ordre :

La relation contractuelle, entre la société donneuse d'ordre et la société sous-traitante, ne peut, en aucun cas, conduire à transférer le lien de subordination juridique de la société sous-traitante vers la société donneuse d'ordre.

La société sous-traitante est le seul employeur du personnel affecté à une mission. Elle gère, rémunère, encadre et dirige son personnel dans l'accomplissement de sa tâche. Ce personnel demeure soumis à sa seule autorité. Ceci se traduit dans l'organisation du travail, les consignes et les directives de travail, le contrôle du travail réalisé, l'autorité hiérarchique et l'exercice du pouvoir disciplinaire, etc, ...

Le personnel du sous-traitant ne doit pas être sous la subordination du donneur d'ordre, et la société donneuse d'ordre ne peut exercer aucune autorité hiérarchique sur ces salariés. La société sous-traitante doit assurer la coordination des activités de ses salariés. Seules des communications d'ordre technique ou fonctionnel peuvent exister entre la société donneuse d'ordre et les salariés des sociétés sous-traitantes.

Les paramètres de facturation de la prestation :

Le prix de la prestation doit être fixé préalablement. La facturation de la prestation par le sous-traitant est fixée forfaitairement en fonction de la spécificité et de l'importance objective des travaux à réaliser, et librement négociée par les parties. Il est fréquent que la journée d'intervention soit une des unités d'œuvre utilisée de l'évaluation de la charge d'une prestation. Mais le coût de la prestation doit être dissocié du seul coût horaire de la main-d'œuvre employée à la réalisation des travaux. Une facturation de la prestation uniquement par référence aux heures de travail ou au temps réel pourrait être un indice permettant de qualifier l'opération en prêt de main d'œuvre illicite. La périodicité de la facturation n'est pas un critère déterminant.

La société sous-traitante doit avoir une réelle capacité d'entreprendre et assumer le risque économique et financier :

Le risque de l'opération doit être assuré par le sous-traitant dans la limite des obligations issues du cahier des charges, ceci pouvant se traduire notamment par des pénalités en cas de non respect des obligations définies dans le contrat.

Aucun de ces critères, hormis le transfert du lien de subordination, n'est déterminant en lui-même.

C'est la combinaison de ces critères qui est déterminante, au regard de la qualification de l'opération : prestation de service ou seul prêt de main d'œuvre.

De leur réunion découle le fait que le sous-traitant dispose à l'égard de son personnel d'une autorité directe et complète.

2 - LES ENGAGEMENTS DE BONNES PRATIQUES :

De manière générale, le contrat de sous-traitance doit se traduire par un engagement conjoint pour conduire les projets et affaires selon des principes de loyauté, d'intégrité et d'équité, et qui comprend :

- Le respect des dispositions du droit du travail et de ses évolutions,
- Le respect de la loyauté et de transparence dans leurs relations mutuelles,
- Le respect de la protection de la santé et de la sécurité au travail,
- Le respect des droits individuels et collectifs des salariés dans leur ensemble, et notamment des représentants du personnel.

Les sociétés donneuses d'ordre et les sociétés sous-traitantes doivent apporter une vigilance toute particulière au respect des dispositions légales applicables en matière de délit de marchandage, de prêt de main d'œuvre illicite et de **travail dissimulé**. (Cf *Annexe 1 - Rappel des sanctions encourues en matière de délits de prêt de main d'œuvre illicite et de marchandage*.)

En outre, il est rappelé que certaines opérations comportent des obligations à l'égard des Institutions Représentatives du Personnel (Cf *Annexe 3 - Rappel des obligations à l'égard des Institutions Représentatives du Personnel*).

De manière spécifique :

2.1 Règles préalables à la passation du marché :

Le recours à la sous-traitance doit être limité à des prestations dont l'objet est la réalisation d'un travail défini, comportant une obligation de résultat du prestataire quant à la réalisation de la prestation.

Ainsi, le cahier des charges et la réponse apportée par la société sous-traitante sont essentiels et déterminants. Ils précisent, notamment, le contexte de l'intervention, les moyens mis en œuvre par la société sous-traitante, et les conditions d'intervention de ses salariés.

Le cahier des charges permettant une mise en concurrence des prestations est vivement recommandé.

Le cahier des charges précise toutes les informations pertinentes permettant à la société sous-traitante de se positionner et de choisir le personnel et les autres moyens qu'elle affectera à la réalisation de cette prestation, dont elle garde la maîtrise de l'exécution dans les conditions prévues au cahier des charges.

Le contrat de sous-traitance s'adapte à la nature de la prestation et comporte, notamment :

- La définition de l'objet des interventions,
- Le prix de la prestation,
- Les délais de réalisation, phases du projet, etc, ...
- Les contraintes particulières des interventions lorsqu'elles existent,

- L'environnement technique et humain,
- Les résultats attendus,
- Les modalités d'évaluation du déroulement et d'exécution de la prestation,
- Les obligations des parties, les pénalités applicables, etc...

L'achat de la prestation par les entreprises donneuses d'ordre est généralement réalisé par les services achats des sociétés donneuses d'ordres. Dans ce cadre, celles-ci s'engagent à informer et à former les équipes chargées des achats pour les amener à ne pas rechercher des profils de compétences, mais une prestation déterminée pour les besoins de la société. La société donneuse d'ordre ne doit pas participer ni intervenir d'une quelconque façon dans le processus de recrutement des salariés de la société sous-traitante.

2.2 Règles concernant le déroulement de la sous-traitance :

Le maintien du lien de subordination avec la société sous-traitante :

Pendant le déroulement de la mission, la société sous-traitante, doit exercer pleinement ses prérogatives d'employeur à l'égard de son personnel, qu'elle gère, rémunère, encadre, dirige et contrôle dans l'accomplissement de sa tâche. Ce personnel demeure donc soumis à sa seule autorité.

Le personnel du sous-traitant ne doit pas être, de fait, sous la subordination du donneur d'ordre.

Toutefois, lorsque cela est justifié par rapport aux nécessités de la réalisation de l'objet de la prestation, l'existence d'un lien opérationnel entre les équipes de la société sous-traitante et de la société donneuse d'ordre est possible, si les autres prérogatives de l'employeur sont respectées. C'est pourquoi, par exemple, seules des communications d'ordre technique peuvent être par les sociétés donneuses d'ordre, aux salariés des sociétés sous-traitantes.

Le contrôle de la réalisation de la mission :

En matière de suivi et de contrôle de la réalisation de la prestation, la société sous-traitante identifiera un chef de projet responsable des activités de sa société, qui sera l'interlocuteur de la société donneuse d'ordre. Ce chef de projet exerce un rôle de management et une autorité hiérarchique et / ou opérationnelle sur les salariés, membres de l'équipe sous traitante.

Les moyens mis à disposition :

Les salariés de la société sous-traitante doivent disposer des moyens nécessaires pour exécuter la mission : matériel, adaptation de leurs compétences à la mission, prise en charge des actions de formation par les sociétés sous-traitantes.

Là encore, lorsque cela est justifié par rapport aux nécessités de la réalisation de l'objet de la prestation, l'utilisation éventuelle des équipements de la société donneuse d'ordre est admise, notamment en raison de contraintes techniques ou de sécurités particulières.

Obligations en matière de prévention des risques et respect des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité :

Les dispositions relatives à la prévention des risques s'appliquent au chef de l'entreprise utilisatrice et au chef de l'entreprise extérieure lorsqu'une entreprise extérieure fait intervenir des travailleurs pour exécuter ou participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, dans un établissement d'une entreprise utilisatrice, y compris dans ses dépendances ou chantiers. (Art. R. 4511-1 du Code du Travail).

Les entreprises s'engagent à évaluer les risques et à mettre en œuvre les plans de prévention lorsqu'ils s'imposent.

Les dispositions du Règlement Intérieur relative à l'hygiène et à la sécurité en vigueur au sein de la société donneuse d'ordre s'imposent aux salariés des sociétés sous-traitantes qui exercent leurs missions dans les locaux de la société donneuse d'ordre.

Rappel sur l'exercice des missions des médecins du travail :

Les médecins du travail des entreprises donneuses d'ordre et des entreprises sous-traitantes exercent leurs missions dans les conditions définies aux articles R.4513-10 à R.4513-13 du Code du Travail, qui prévoient notamment que les conditions dans lesquelles le médecin du travail de l'entreprise extérieure a accès aux postes de travail occupés ou susceptibles d'être occupés par les travailleurs de l'entreprise extérieure, sont fixées entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure, après avis des médecins du travail intéressés.

Rappel sur l'exercice des mandats des représentants du personnel :

(Cf Annexe 3 - Rappel des obligations à l'égard des Institutions Représentatives du Personnel)

Les entreprises donneuses d'ordre et les sociétés sous traitantes s'engagent à rendre effectif l'exercice des mandats représentatifs du personnel dans la réalisation des missions professionnelles qui leur sont confiées : circulation et accès au site, dans le respect des dispositions légales et des contraintes et procédures des entreprises donneuses d'ordre.

Les sociétés sous-traitantes prennent en compte les contraintes liées à l'exercice des mandats de leurs représentants du personnel, dans le cadre de la prestation, et veillent à assurer l'égalité de traitement avec ses autres salariés.

Situations particulières :

De manière générale pour l'accomplissement de sa mission de sous-traitance, la société sous-traitante s'engage à ne mettre à disposition que du personnel directement et régulièrement employé par elle.

Lorsque les missions sont effectuées dans les locaux des sociétés donneuses d'ordre, les sociétés sous-traitantes ne peuvent faire appel à des salariés **intérimaires** que de manière ponctuelle et exceptionnelle (exemple : remplacement congé de maternité), et doivent respecter scrupuleusement la réglementation relative aux contrats d'intérim.

De même, les sociétés sous-traitantes ne peuvent pas faire appel à des **stagiaires** pour effectuer une prestation. L'intervention d'un stagiaire du sous-traitant sur le site du client donneur d'ordre est néanmoins possible après accord du donneur d'ordre, à condition que ce stage reste dans les objectifs pédagogiques, et que la période de stage soit indépendante de la durée de la mission. Le maître de stage est le garant du respect de cette disposition est fait partie de la société sous-traitante.

En cas d'emploi de **salariés étrangers**, ou en cas de sous-traitance **transnationale**, les sociétés sous-traitantes doivent remplir leurs obligations légales en matière de formalités déclaratives et de vérifications des éventuels titres de travail requis concernant leurs salariés. De leur côté, les entreprises donneuses d'ordre procèdent aux vérifications imposées par la législation du travail (régularité de l'activité de la société sous-traitante, régularité de l'emploi de ses salariés).

(Cf Annexe 2 - Rappel des obligations de vérification).

En cas de recours à la sous-traitance de plusieurs niveaux (ou sous-traitance en cascade) :

Dans un souci de transparence à l'égard des sociétés donneuses d'ordre, dès lors que les sociétés sous-traitantes recourent elles-mêmes à de la sous-traitance pour effectuer les missions qui leur sont confiées, celles-ci devront en informer les sociétés donneuses d'ordre.

2.3 Engagements concernant la fin de la mission de sous-traitance :

Les sociétés sous-traitantes s'engagent à être vigilantes dans la gestion des fins de missions et se doivent :

- D'anticiper les fins de contrats :
 - par la diversité des postes et des métiers proposés au collaborateur,
 - par le suivi des projets et l'anticipation des fins de projets,
 - par le positionnement auprès de grands comptes dans différents domaines d'activité.
- Affirmer la relation d'employeur et assurer le lien social avec ses salariés notamment lorsqu'ils travaillent chez les donneurs d'ordre : suivi régulier et évaluation du travail réalisé dans le cadre de la mission, intégration des nouveaux arrivants, etc...

Utiliser les outils de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

De manière plus générale, les sociétés sous-traitantes doivent assurer une gestion efficace de leurs ressources humaines en terme d'encadrement, d'évolution de carrière, de formation continue, de suivi de leurs salariés, d'accompagnement du changement, de déroulement de carrière, effort de formation, certification technique,...

Pour ce faire, les sociétés sous-traitantes développent une politique de ressources humaines et de valorisation des compétences de leurs salariés. Ceci se traduit notamment par le développement des politiques de formation professionnelle menées par les sociétés sous-traitantes au bénéfice de leurs salariés en :

- Valorisant les compétences de chacun afin de permettre des possibilités de missions variées,
- S'appuyant sur le plan de formation et autres outils : développement du budget formation, suivis individualisés visant le développement et la valorisation des compétences, ...

Annexe 1 :**Rappel des sanctions pénales encourues en matière de délits de prêt de main d'œuvre illicite et de marchandage***(Dispositions en vigueur à la date du 13 février 2009)*

NB 1 : Ce rappel ne vise pas à couvrir l'ensemble des dispositions législatives applicables dans ce domaine, et n'est donc pas exhaustif.

NB 2 : Les entreprises sont invitées à vérifier les éventuelles évolutions législatives dans ce domaine.

Le délit de prêt de main d'œuvre illicite :**Art. L. 8241-1 du Code du travail :**

Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre :

1° Des dispositions du présent code relatives au travail temporaire, « au portage salarial, » aux entreprises de travail à temps partagé et à l'exploitation d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequin ;

2° Des dispositions de l'article L. 222-3 du code du sport relatives aux associations ou sociétés sportives.

3° Des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

Art. L. 8241-2 du Code du travail :

Les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont autorisées.

Dans ce cas, les articles L. 1251-21 à L. 1251-24, L. 2313-3 à L. 2313-5 et L. 5221-4 du présent code ainsi que les articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale sont applicables.

Le délit de marchandage :**Art. L. 8231-1 du Code du travail :**

Le 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'éviter l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit.

Les sanctions pénales encourues :**Art. L. 8243-1 du Code du travail :**

Le fait de procéder à une opération de prêt illicite de main-d'œuvre en méconnaissance des dispositions de l'article L. 8241-1, est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 €.

La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction de sous-traiter de la main-d'œuvre pour une durée de deux à dix ans.

Le fait de méconnaître cette interdiction, directement ou par personne interposée, est puni d'un emprisonnement de douze mois et d'une amende de 12 000 €.

Dans tous les cas, la juridiction peut ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement aux portes des établissements de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'elle désigne.

Art. L. 8243-2 du Code du travail :

Les personnes morales reconnues pénalement responsables, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, du délit de prêt illicite de main-d'œuvre prévu par l'article L. 8241-1 encourent les peines suivantes :

1° L'amende dans les conditions prévues à l'article 131-38 du code pénal ;

2° Les peines mentionnées aux 1° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39 du même code.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Art. L. 8234-1 du Code du travail :

Le fait de commettre le délit de marchandage, défini par l'article L. 8231-1, est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 €.

La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction de sous-traiter de la main-d'œuvre pour une durée de deux à dix ans.

Le fait de méconnaître cette interdiction, directement ou par personne interposée, est puni d'un emprisonnement de douze mois et d'une amende de 12 000 €.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne.

Art. L. 8234-2 du Code du travail :

Les personnes morales reconnues pénalement responsables, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, du délit de marchandage défini à l'article L. 8231-1 encourent les peines suivantes :

1° L'amende dans les conditions prévues à l'article 131-38 du code pénal ;

2° Les peines mentionnées aux 1° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39 du même code.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Annexe 2 :
Rappel des obligations de vérifications
 (Dispositions en vigueur à la date du 13 février 2009)

NB 1 : Ce rappel ne vise pas à couvrir l'ensemble des dispositions législatives applicables dans ce domaine, et n'est donc pas exhaustif.

NB 2 : Les entreprises sont invitées à vérifier les éventuelles évolutions législatives dans ce domaine.

Pour tout contrat de sous-traitance portant sur un montant au moins égal à 3000 €, le donneur d'ordre a obligation de s'assurer, avant la conclusion et tous les 6 mois, de la régularité de la situation de son sous-traitant au regard des obligations relatives au travail dissimulé et à l'emploi de salariés étrangers, que le sous-traitant soit une entreprise française, ou étrangère dans le cadre d'une prestation transnationale.

Si elle n'a pas satisfait à ses obligations de vérification, l'entreprise utilisatrice peut voir sa responsabilité pénale engagée, ainsi que sa solidarité financière avec le prestataire défaillant, lorsque les salariés du prestataire ne sont pas déclarés, ou, pour les salariés étrangers qui y sont soumis, s'ils sont dépourvus de titre de travail.

Vérifications à la charge des sociétés qui concluent un contrat d'un montant au moins égal à 3 000 € :

Documents à se faire remettre à la conclusion du contrat et tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution.

• **cocontractant établi en France (Article D. 8222-5 du Code du travail) :**

1° Dans tous les cas, les documents suivants :

- a) Attestation de déclarations sociales (de moins de 6 mois) émanant de l'organisme de protection sociale de recouvrement de cotisations et de contributions sociales
- b) Attestation sur l'honneur du dépôt auprès de l'administration fiscale des déclarations fiscales obligatoires et récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises.

2° Pour les cocontractants devant être immatriculés au Registre du Commerce et des Sociétés ou au Répertoire des Métiers :

- a) Extrait inscription RCS (K ou K bis).
 - b) Carte justifiant inscription au Répertoire des Métiers.
 - c) Devis, document publicitaire ou professionnel.
 - d) Pour les entreprises en cours d'inscription : Récépissé dépôt déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises
- (texte exhaustif de cet article : cf page 13)

Pour les cocontractants employant des salariés : Attestation sur l'honneur certifiant que le travail sera effectué par salariés employés régulièrement au regard des articles L. 1221-10, L. 3243-2, et R. 3243-1 à R.3243-5 du **Code du travail** (déclaration auprès des organismes de protection sociale, mentions obligatoires du bulletin de paie, etc...).

• **cocontractant établi à l'étranger : (Article D. 8222-7 du Code du travail) :**

Les obligations de vérification à la charge des sociétés qui concluent un contrat avec un cocontractant établi à l'étranger sont définies à l'article D. 8222-7 du **Code du travail**. L'article D. 8222-8 précise que ces documents et attestations sont rédigés en langue française ou accompagnés d'une traduction en langue française.

• **communication de la liste nominative des salariés étrangers soumis à autorisation de travail**, précisant pour chaque salarié la date d'embauche, la nationalité, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail (Article D. 8254-2 et 3 du **Code du travail**).

Annexe 3

Rappel des obligations à l'égard des Institutions Représentatives du Personnel

(Dispositions en vigueur à la date du 13 février 2009)

NB 1 : Ce rappel ne vise pas à couvrir l'ensemble des dispositions législatives applicables dans ce domaine, et n'est donc pas exhaustif.

NB 2 : Les entreprises sont invitées à vérifier les éventuelles évolutions législatives dans ce domaine.

Rôle des Comités d'Entreprise :

Dans le cadre de l'analyse de la situation de l'emploi prévue à l'article L. 2323-51, le chef d'entreprise doit **informer le comité d'entreprise**, chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés, et chaque semestre dans les autres sur le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ainsi que les motifs de recours à des salariés d'une autre entreprise (R. 2323-10 du Code du travail).

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle (Art. L. 2323-6 du Code du travail). Ainsi, lorsque le fait de recourir à des entreprises extérieures pour certaines tâches a pour conséquence de **supprimer les services de l'entreprise** antérieurement chargés de l'exécution de tels travaux, telle décision doit donc être soumise pour information et consultation au comité d'entreprise, quel que soit le nombre de salariés concernés dans l'immédiat, car cette situation concerne l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise et est de nature à affecter, immédiatement ou à terme, le volume ou la structure des effectifs.

Les entreprises donneuses d'ordres ont l'obligation d'informer les entreprises sous-traitantes de **tout projet de restructuration et de compression des effectifs** qu'elles soumettent à leur comité d'entreprise, lorsque ces projets sont **de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi des entreprises sous-traitantes**. Dans ce cas, le CE de l'entreprise sous-traitante, ou à défaut les délégués du personnel, doivent immédiatement en être informés, et reçoivent toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi (Art. L. 2323-16 du Code du travail).

Rôle du CHSCT :

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission, notamment, de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement **et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure** (Art. L. 4612-1 du Code du travail).

Rôle des Délégués des Personnel :

Les salariés d'entreprises extérieures qui effectuent leurs missions au sein des locaux de l'entreprise utilisatrice peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant celles des **conditions d'exécution du travail** qui relèvent du chef d'établissement, par les délégués du personnel de cet établissement (Art. L. 2313-3 du Code du travail).

Dans le cadre des élections des représentants du personnel, dans les entreprises utilisatrices :

Pour le calcul des effectifs : Les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent **depuis au moins un an** sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents (Art. L. 1111-2 du Code du travail).

Pour les élections du CE : Pour les salariés mis à disposition, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de **douze mois continus pour y être électeur**. Les salariés mis à disposition **ne sont pas éligibles** dans l'entreprise utilisatrice (Art. L. 2324-17-1 du Code du travail).

Pour les élections des DP : Pour les salariés mis à disposition, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de **douze mois continus pour être électeur** et de **vingt-quatre mois continus pour être éligible** (Art. L. 2314-18-1 du Code du travail).

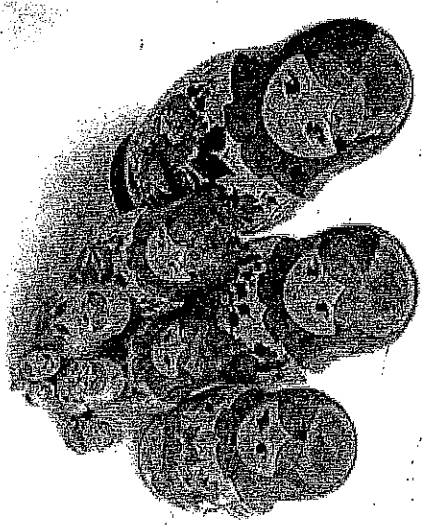
Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

Métis

correspondances européennes du travail

Une régulation européenne n'est pas pour demain
par Clotilde de Gastines - 08 Mars 2012

Difficile à définir, à observer et donc à piloter, la sous-traitance échappe à la régulation. Le défi économique reste entier



En Europe, les relations de sous-traitance sont très différentes selon le donneur d'ordre, la filière et le pays. Il n'existe pas de définition européenne commune de la sous-traitance, car celle de la Commission européenne n'a pas de valeur juridique. Au mieux, il est possible de distinguer quatre typologies de sous-traitance : de spécialité ou de capacité, selon le rang dans la chaîne de sous-traitance, selon le degré d'externalisation, sur site ou hors site.

Le processus est aussi difficile à objectiver faute de données. Eurostat compile très peu de données économiques et encore moins de données sociales. Fernando Vasquez de la DG Emploi reconnaît donc qu'il est difficile de « piloter vraiment la politique industrielle en Europe ». Pour compenser cette faiblesse, la Commission Européenne a soutenu un projet coordonné par l'ANACT, qui a rassemblé des partenaires issus de cinq pays européens : Allemagne, Espagne, France, Hongrie et Royaume-Uni. Les résultats ont été présentés lors d'une conférence internationale à Lyon en février dernier.

L'étendue de la sous-traitance

Les entreprises offreuseuses de sous-traitance sont avant tout en Allemagne, en France et en Italie. Suivent de près le Royaume-Uni, l'Espagne et les Pays-Bas. Daniel Coué remarque que « le classement reste le même. L'Allemagne est largement en tête. Le volume de chiffre d'affaire est le double de celui des entreprises françaises, qui arrivent en second. La bataille se joue entre les pays plus petits : Espagne et Royaume-Uni, Autriche et Pays-Bas ».

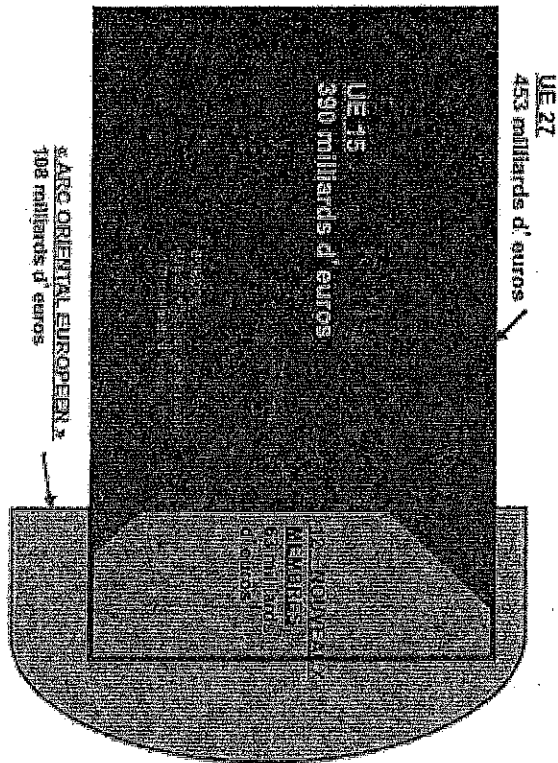
L'offre totale (ex UE 15) (entreprises de toutes tailles)

	Chiffres d'affaires de sous-traitance 2009 (en milliards d'euros)	Chiffres d'affaires de sous-traitance 2010 (en milliards d'euros)
Allemagne	95,33	119,62
France	58,99	67,98
Italie	39,16	46,06
Royaume-Uni	31,43	36,99
Espagne	30,88	35,89
Pays-Bas	11,51	13,57
Autriche	10,10	12,08
Belgique	10,00	10,72

Suède	8,82	10,92
Pologne	6,47	7,66
Finlande	5,23	6,23
Irlande	0,73	0,84
Danemark	5,23	6,23
Grèce	0,73	0,84
Luxembourg	5,23	6,23
Total UE 15	32,65	39,95

L'économiste s'étonne cependant que l'Allemagne qui « sous-traite énormément dans les pays d'Europe centrale, n'ait pas un chiffre d'affaire plus faible ». De fait, les composants sont fabriqués à l'est, mais l'assemblage des produits se fait en Allemagne, grâce aux syndicats qui ont signé des accords de modération salariale.

L'offre ... UE 15 ... UE 27 ... Etc ...



UE 27
453 milliards d'euros

Ce graphique montre d'ailleurs que la sous-traitance dans les 15 premiers pays membres de l'Union Européenne génère 390 milliards €, bien au-dessus de celle des nouveaux pays membres, à 63 milliards.

Reflet des nouveaux modes de production

La sous-traitance est une réalité de l'entreprise-réseau. Une entreprise ne maîtrise pas toutes les technologies nécessaires pour atteindre la sophistication actuelle des produits. « On ne peut plus parler d'entreprise classique, le sens juridique est trop limité, explique Bertrand Vial d'Asirees. La firme est souvent passée par la filialisation, l'externalisation. L'entreprise-mère s'est ensuite déléguée de ses filiales; qui sont devenues autonomes. Si le lien commercial subsiste, il est donc très fort. Par exemple, une décision du donneur d'ordre peut impacter directement les salariés du preneur d'ordre. On est passé d'une relation bilatérale simple, à une relation tripartite. Un salarié reçoit des ordres de la hiérarchie et de l'entreprise donneur d'ordre, avec laquelle il n'a en principe aucun lien juridique ».

Les grands constats relevés par les partenaires du projet européen piloté par l'ANACT ont permis de dessiner les principales caractéristiques des relations de sous-traitance en Europe. La sous-traitance, à laquelle le recours n'a cessé de s'accroître depuis 30 ans, est considérée comme source à part entière de création de valeurs pour les donneurs d'ordres européens.

Les relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants de rang 1 européens sont souvent des relations de confiance ou de partenariat, coordonnées notamment grâce à des outils de gestion et de communication dédiés. Les relations sont plus difficiles entre les autres niveaux de la chaîne de valeur. Or, le nombre de sous-traitants de rang 1 tend à se réduire : le besoin de confiance et de prédictibilité des donneurs d'ordres se traduit par une volonté de concentration des intermédiaires directs où seuls les plus compétitifs survivent.

Prix, qualité et délai sont les principaux critères de sélection des sous-traitants en Europe, les critères de RSE restant secondaires. Les pressions (notamment tarifaires) exercées sur les sous-traitants se traduisent de façon quasi automatique par une dégradation très nette des conditions de travail de leurs salariés.

En Allemagne, les collaborations d'ordre financier sont monnaie courante entre donneurs d'ordres et sous-traitants de rang 1. La filière dans son ensemble est ainsi renforcée. « L'Allemagne part

du principe que tout produit de qualité exige une chaîne de production de qualité saine, dont chaque maillon doit tirer un bénéfice », rapporte Daniel Coué.

Bonnes et mauvaises pratiques

La caricature tend à encenser les entreprises d'Europe du Nord, et diaboliser celle d'Europe du Sud. Les donneurs d'ordres français seraient peu scrupuleux, achètent n'importe quoi, n'importe où, exploitent leurs sous-traitants, alors qu'en Allemagne, la solidarité est plus spontanée.

Les pays latins estiment ces relations à l'aune du Code Napoléon. L'article 1583 du Code Civil considère que la vente est parfaite quand le donneur d'ordre et le sous-traitant se sont mis d'accord sur le produit, la vente et sur le prix. En théorie, l'acheteur est donc déjà propriétaire du produit, quand le sous-traitant est en train de le fabriquer, faire tourner ses machines, puis le livrer. « Il a le droit d'y coller une étiquette, faire des trous, l'assembler dans une machine, égrèner Daniel Coué. C'est seulement quand il le vend, qu'il est obligé de payer son sous-traitant. Mais là encore, il a 60 jours, il a le temps de faire travailler l'argent... ». Selon lui, c'est une des raisons majeures de la fragilité des preneurs d'ordres en France, Espagne, Italie, Grèce et Portugal.

Dans tous les autres pays, que ce soit au Royaume-Uni, sous régime jurisprudentiel ou en Allemagne, la vente est parfaite, quand la livraison est payée. Le donneur d'ordre doit payer très vite son fournisseur, sinon il se retrouve dans l'illégalité. La moyenne des paiements est inférieure à 30 jours dans ces pays-là.

Les efforts de régulation

En France les syndicats proposent de légiférer sur le contrat écrit, sur des contrats de plusieurs années, surtout si le sous-traitant a investi dans des machines coûteuses, et que son donneur d'ordre lui annonce qu'il ne renouvelle pas et s'en va en Chine...

Le Parlement européen a demandé à la Commission de se saisir de la question en mars 2009 : valoriser les bonnes pratiques, mettre en place un instrument européen de responsabilité solidaire dans la chaîne de sous-traitance en passant par la développement de pratiques RSE et l'encadrement des détachements transnationaux de travailleurs.

Lors de la conférence de Lyon, Fernando Vasquez de la DG emploi a douché les espoirs.

« L'Europe ne fait aucune référence à la sous-traitance lorsqu'elle parle de politique industrielle. On estime que c'est une affaire privée, dont le pouvoir public européen ne doit pas s'en mêler. Le livre vert sur les restructurations aurait aussi pu intégrer la dimension sociale de la sous-traitance, des mesures palliatives en cas de crise pour couvrir l'ensemble de la chaîne. Mais le sujet est très sensible. Beaucoup de personnes au sein de la Commission trouvent que la préoccupation pour ce sujet est excessive. Notre droit de la concurrence influence ces questions : en définissant les cartels, l'entrepris et le groupe ». Rien ne se fera au niveau européen, qui opte pour le statu quo. Peut-être est ce pour le mieux, car dans le contexte de dérégulation ambiante, les choix ne seront par forcément les bons. « Avec la crise, on assiste à la déconstruction du droit du travail imposée par l'UE, le FMI, la Banque centrale européenne. Certaines règles sont mises en causes. On assiste rapprochement du droit civil et du droit du travail, donc dans les faits à la disparition du droit du travail. Dans ce contexte, c'est relativement dangereux de légiférer ».

Le statu quo réglementaire, oblige à se tourner vers les outils de soft law comme la RSE. Julien Pelleitier de l'ANACT regrette cependant que les normes RSE soient élaborées par les donneurs d'ordre, peu déclinées par la direction des achats, et dépassent rarement le sous-traitant de premier rang. L'ANACT propose donc de labéliser les conditions de travail plutôt que les produits. Ricardo Rodriguez propose de son côté de créer un cadre européen pour le dialogue sur la dimension sociale de la sous-traitance. Trop souvent, les syndicats salariés du donneur d'ordre et celui du sous-traitant sont en concurrence, voire les sous-traitants entre eux, entre les filiales.

Enfin, d'autres rapports de force jouent sur les filières. « La distribution met en difficulté l'industrie, car elle privilégie les industries chinoises ou indiennes, explique Daniel Coué avec pessimisme. Aujourd'hui, vous ne pouvez plus acheter un vélo, une perceuse, ou une moto européenne. Dans 10 ans, ce sera les voitures, dans 20 ans, les avions. Ces produits entrent en franchise en Europe, ce sont les règles du commerce internationales et les barrières douanières qu'il faut changer... »

A lire

- J. Pelleter (dir.), La régulation sociale dans la relation donneurs d'ordres et sous-traitants dans l'industrie en période de restructuration, Une boîte à outils, ANACT, février 2012 -
- Parlement Européen, Responsabilité sociale des entreprises sous-traitantes dans les chaînes de production, résolution du 26 mars 2009

A propos de cet article

Auteur(s) : Clotilde de Gastines

: *Sous-traitance, incidences sociales, régulation, donneurs d'ordres, droit, code civil, syndicats, entreprise-réseau, globalisation, Europe, politique industrielle, Clotilde de Gastines*

www.meliseurope.eu

Jeudi, 26 mars 2009

Responsabilité sociale des entreprises sous-traitantes dans les chaînes de production

P6_TA(2009)0190

Résolution du Parlement européen du 26 mars 2009 sur la responsabilité sociale des entreprises sous-traitantes dans les chaînes de production (2008/2249(INI))

(2010/C 117 E/29)

Le Parlement européen,

- vu l'article 31, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,
- vu les articles 39, 49, 50 et 137 du traité CE,
- vu la directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs ⁽¹⁾,
- vu la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ⁽²⁾,
- vu la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil prévoyant des sanctions à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (COM(2007)0249),
- vu sa résolution du 26 octobre 2006 sur l'application de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs ⁽³⁾, et sa résolution du 11 juillet 2007 sur le détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services ⁽⁴⁾,
- vu les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales,
- vu la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'Organisation internationale du travail (OIT),
- vu sa résolution du 15 novembre 2005 sur la dimension sociale de la mondialisation ⁽⁵⁾,
- vu sa résolution du 13 mars 2007 sur la responsabilité sociale des entreprises: un nouveau partenariat ⁽⁶⁾,
- vu sa résolution du 23 mai 2007 sur le thème «Promouvoir un travail décent pour tous» ⁽⁷⁾,
- vu sa résolution du 9 octobre 2008 sur le thème «Intensifier la lutte contre le travail non déclaré» ⁽⁸⁾,
- vu sa résolution du 11 juillet 2007 sur la modernisation du droit du travail nécessaire pour relever les défis du XXI^e siècle ⁽⁹⁾,

⁽¹⁾ JO L 254 du 30.9.1994, p. 64.

⁽²⁾ JO L 80 du 23.3.2002, p. 29.

⁽³⁾ JO C 313 E du 20.12.2006, p. 452.

⁽⁴⁾ JO C 175 E du 10.7.2008, p. 411.

⁽⁵⁾ JO C 280 E du 18.11.2006, p. 65.

⁽⁶⁾ JO C 301 E du 13.12.2007, p. 45.

⁽⁷⁾ JO C 102 E, du 24.4.2008, p. 321.

⁽⁸⁾ Textes adoptés de cette date, P6_TA(2008)0466.

⁽⁹⁾ JO C 175 E, du 10.7.2008, p. 401.

Jeudi, 26 mars 2009

- vu l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes du 12 octobre 2004 dans l'affaire C-60/03, *Wolff & Müller* ⁽¹⁾,
 - vu l'étude sur la responsabilité dans les processus de sous-traitance dans le secteur européen de la construction (*Liability in subcontracting processes in the European construction sector*), réalisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail,
 - vu l'article 45 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A6-0065/2009),
- A. considérant que la sous-traitance peut être considérée comme partie intégrante de l'activité économique,
- B. considérant que le taux d'activité économique sans précédent du dernier quart de siècle a joué un rôle essentiel dans l'augmentation du taux d'emploi dans la plupart des secteurs économiques de l'Union européenne, et considérant que cette évolution a été bénéfique pour les grandes comme pour les petites entreprises, et qu'elle a également encouragé l'entrepreneuriat,
- C. considérant que la mondialisation et son corollaire, à savoir une concurrence de plus en plus forte, entraînent des changements dans l'organisation des entreprises, y compris par l'externalisation des activités non stratégiques, la création de réseaux et le recours accru à la sous-traitance,
- D. considérant que la complexité des liens entre les sociétés mères et leurs filiales, et entre les principaux contractants et leurs sous-contractants, rend plus difficile l'identification claire des diverses structures, activités et stratégies, ainsi que de la responsabilité des différents acteurs de la chaîne de production,
- E. considérant que ces changements ont eu des conséquences d'une portée considérable sur les relations de travail et qu'il est parfois difficile de déterminer clairement la branche du droit qui s'applique aux relations entre les différents éléments d'une chaîne de production, et considérant qu'en conséquence, le prix et l'attribution de la main d'œuvre ne sont plus régis par le cadre réglementaire du secteur,
- F. considérant que dans plusieurs secteurs, le processus de production se caractérise actuellement par une chaîne de production fragmentée qui s'est allongée et élargie, une chaîne constituant une chaîne logistique (tant horizontale que verticale), ainsi qu'une chaîne de valeur de nature économique et productive comportant des spécialités ou des tâches uniques souvent «externalisées» vers de petites entreprises ou des travailleurs indépendants, et que cette situation se répercute sur les comptes des entreprises par la substitution des coûts salariaux directs par les coûts de la sous-traitance, des services ou des fournisseurs, basés sur des factures et des «contrats commerciaux d'entreprise»,
- G. considérant que les sous-traitants sont souvent en concurrence les uns avec les autres et que les employés du fournisseur comme des sous-traitants sont dès lors soumis à des pressions en termes de conditions de travail,
- H. considérant que le Parlement a déjà examiné la question des faux indépendants et que cette question se pose également à l'égard des sous-traitants,
- I. considérant que la sous-traitance et l'externalisation vers des entreprises juridiquement indépendantes ne mène pas à l'indépendance, et que les entreprises situées à un niveau inférieur dans la chaîne de valeur, à l'exception des sous-traitants spécialisés qui opèrent dans les hautes technologies ou autres domaines de pointe, ne sont souvent pas en mesure d'agir sur un pied d'égalité avec les contractants principaux,
- J. considérant que la sous-traitance, même si elle comporte de nombreux aspects positifs et contribue à accroître la capacité de production, cause également des déséquilibres économiques et sociaux parmi les travailleurs et risque de favoriser un nivellement par le bas des conditions de travail, ce qui est préoccupant,

(1) Affaire C-60/03, *Wolff & Müller*, Recueil, 2004, p. I-9553.

Jeudi, 26 mars 2009

- K. considérant que la sous-traitance peut également être réalisée par de simples intermédiaires, par exemple des sociétés de main-d'œuvre ou des agences de travail intérimaire, qui opèrent parfois en tant que «sociétés boîtes aux lettres», et que, très souvent, un seul contrat est attribué ou que des travailleurs sont recrutés à cette seule fin; considérant que ces pratiques mettent en évidence le caractère très instable du secteur de la construction et d'autres secteurs dans lesquels les relations de travail sont souvent précaires,
- L. considérant que dans un contexte transfrontalier, les problèmes liés à ce statut précaire sont aggravés, par exemple lorsqu'un travailleur est détaché dans un troisième État membre,
- M. considérant que les relations de travail dans le secteur de la construction ont été redéfinies et que, dans un même temps, la responsabilité sociale directe du «principal contractant» a été réduite dans la mesure où le travail est externalisé par le biais de la sous-traitance et des agences pour l'emploi, et que l'offre d'une main-d'œuvre bon marché et souvent non qualifiée fait ainsi partie intégrante de la sous-traitance de bas niveau,
- N. considérant que certains secteurs, notamment la construction, sont particulièrement vulnérables aux abus dans les chaînes de sous-traitance souvent complexes,
- O. considérant qu'il convient de garantir que le principe fondamental d'un même salaire pour le même travail sur un même lieu s'applique à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut et de la nature de leur contrat, et que ce principe soit mis en œuvre,
1. invite les pouvoirs publics et toutes les parties prenantes à faire leur possible pour que les travailleurs soient davantage conscients des droits qui leur sont garantis par les différents instruments juridiques (droit du travail, conventions collectives, codes de conduite) qui réglementent leurs relations et leurs conditions de travail dans les entreprises qui les emploient, ainsi que les relations contractuelles dans les chaînes de sous-traitance;
 2. appelle la Commission à sensibiliser les entreprises, qu'il s'agisse de contractants principaux ou de sous-traitants, sur les bonnes pratiques, les orientations et les normes en vigueur, et la responsabilité sociale;
 3. invite à nouveau la Commission à présenter une proposition relative à la mise en œuvre de l'agenda en faveur d'un travail décent pour les travailleurs dans les entreprises de sous-traitance, en mettant l'accent sur la conformité aux normes fondamentales du travail, le respect des droits sociaux, la formation des employés et le traitement équitable de ces derniers;
 4. souligne l'importance de l'utilisation des nouvelles technologies par les entreprises de sous-traitance sur les chaînes de production, dans la perspective d'un renforcement de la qualité de la production aussi bien que des emplois;
 5. demande aux pouvoirs publics nationaux d'adopter ou de renforcer des dispositions légales permettant d'exclure des marchés publics des entreprises, lorsqu'il s'avère que celles-ci ont enfreint le droit du travail, les conventions collectives ou les codes de conduite;
 6. se félicite de l'adoption d'un cadre juridique transnational, convenu entre des entreprises multinationales individuelles et des fédérations syndicales mondiales, qui vise à sauvegarder les normes du travail dans les multinationales et leurs sous-traitants et filiales dans différents pays, qui définit le statut du travailleur salarié et qui prévoit une protection sociale quelle que soit la spécificité des conditions de travail;
 7. prend acte de l'arrêt de la Cour de justice dans l'affaire Wolff & Müller, selon lequel la réglementation nationale allemande en matière de responsabilité ne va pas à l'encontre du droit communautaire mais qu'elle vise au contraire à assurer la protection des travailleurs détachés;
 8. prend acte des conclusions de la consultation publique sur le livre vert de la Commission «Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle» (COM(2006)0708); soutient, à cet égard, l'intention de la Commission de prendre les mesures nécessaires pour clarifier les droits et les obligations des parties dans les chaînes de sous-traitance, afin d'éviter que les travailleurs ne soient privés de leur capacité à faire un usage effectif de leurs droits;

Jeudi, 26 mars 2009

9. se félicite du fait que huit États membres (l'Autriche, la Belgique, la Finlande, la France, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas et l'Espagne) ont répondu à la question des devoirs des sous-traitants en tant qu'employeurs par la mise en place d'une réglementation nationale relative à la responsabilité; encourage les autres États membres à envisager des réglementations similaires; fait cependant remarquer qu'il est particulièrement difficile d'appliquer les règles dans les processus de sous-traitance transfrontalière lorsque les systèmes en vigueur dans les États membres diffèrent;

10. souligne que l'étude de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail invoque le caractère restreint du champ d'application de la responsabilité, par exemple la limitation à un seul élément de la chaîne, comme l'une des raisons de l'inefficacité des dispositifs;

11. insiste sur les difficultés particulières rencontrées par les petites entreprises; invite les décideurs politiques, à mettre en place des instruments appropriés pour développer la sensibilisation parmi les petites entreprises;

12. rappelle à toutes les parties prenantes que, dans sa résolution du 26 octobre 2006 sur le détachement des travailleurs, le Parlement a invité la Commission à proposer un cadre législatif régissant la responsabilité conjointe et solidaire pour les entreprises générales ou principales, afin de s'attaquer aux abus en matière de sous-traitance transfrontalière et d'instaurer pour toutes les entreprises un marché intérieur transparent et concurrentiel;

13. demande de nouveau à la Commission de mettre en place, à l'échelle communautaire, un instrument juridique clair qui introduise une responsabilité conjointe et solidaire au niveau communautaire, tout en respectant les différents systèmes juridiques existant dans les États membres ainsi que les principes de subsidiarité et de proportionnalité;

14. invite la Commission à lancer une évaluation de l'impact sur la valeur ajoutée et la faisabilité d'un instrument communautaire relatif à la responsabilité de la chaîne, afin d'accroître la transparence dans les processus de sous-traitance et de garantir une meilleure application de la législation communautaire et nationale; souligne que cette étude devrait être transsectorielle;

15. est convaincu qu'un instrument communautaire relatif à la responsabilité de la chaîne serait profitable non seulement aux employés mais aussi aux autorités des États membres, aux employeurs et, en particulier, aux PME dans la lutte contre l'économie souterraine, puisque des règles communautaires claires et transparentes contribueraient à éliminer les entrepreneurs douteux du marché et amélioreraient ainsi le fonctionnement du marché intérieur;

16. note que toutes les mesures visant à informer les travailleurs de leurs droits et à les soutenir dans l'exercice de ceux-ci contribuent de façon essentielle à favoriser la responsabilité sociale de l'entreprise; demande aux États membres de garantir, par principe, que les travailleurs soient informés de leurs droits; reconnaît dans ce domaine une responsabilité particulière aux partenaires sociaux;

17. invite la Commission à intensifier ses efforts afin de promouvoir une coopération et une coordination accrues et améliorées entre les administrations nationales, les inspections du travail, les autorités répressives nationales, les administrations de la sécurité sociale et les autorités fiscales; encourage, en outre, les États membres à introduire des procédures d'inspection plus rigoureuses et à favoriser des relations plus étroites entre inspections nationales du travail, aux fins de renforcer la coopération et la coordination entre ces administrations; demande à la Commission de définir des normes de qualité pour les inspections du travail et de procéder à une étude de faisabilité des modalités de mise en place d'un réseau communautaire des inspections du travail;

18. souligne qu'il est nécessaire de promouvoir des mesures d'incitation pour que les entreprises œuvrent, autant que possible et en toute bonne foi, à combattre les violations du droit du travail, y compris les systèmes de certification et les codes de conduite, par des sous-traitants, notamment en informant les autorités de ces infractions et en résiliant les contrats avec les sous-traitants qui ont recours à des pratiques illégales, de manière à ce que ces mêmes entreprises ne soient pas éventuellement tenues pour responsables conjointement et solidairement de l'infraction;

19. invite les partenaires sociaux à prendre l'initiative dans la promotion de la sous-traitance coopérative pour des tâches spécifiques exceptionnelles, d'une part, et pour la limitation de la multiplication de la sous-traitance, d'autre part, et se félicite de l'élaboration d'accords-cadres qui définissent la responsabilité sociale dans la chaîne et viennent compléter la réglementation nécessaire;

41

Jeudi, 26 mars 2009

20. met en garde contre le risque de conflit, de chevauchement ou de double emploi entre des dispositions figurant dans des codes de conduite et dans le droit du travail, dans des normes et des orientations adoptées par les pouvoirs publics et dans les conventions collectives en vigueur; souligne qu'il est nécessaire, pour cette raison, que les entreprises adhèrent par priorité aux codes de conduites, aux normes et aux orientations énoncés au niveau des organisations supranationales (OCDE, OIT), au niveau national ou au niveau sectoriel;
21. rappelle à toutes les parties prenantes, et en particulier aux employeurs, les obligations qui leur incombent en matière d'information, de consultation et de participation des travailleurs, notamment celles qui sont prévues par les instruments juridiques communautaires et nationaux;
22. propose que la possibilité de concilier vie familiale et professionnelle, pour les travailleurs des entreprises de sous-traitance sur les chaînes de production, soit garantie dans les législations nationales, et que les directives relatives au congé de maternité et au congé parental soient effectivement mises en œuvre;
23. appelle la Commission à garantir un respect effectif de la directive 96/71/CE, notamment par le recours à des procédures en infraction le cas échéant; invite, en outre, la Commission et les États membres à adopter des mesures visant à améliorer l'accès des travailleurs détachés à l'information, à renforcer la coordination et la coopération administrative entre États membres, notamment en clarifiant le rôle des bureaux de liaison nationaux, et destinées à résoudre les problèmes liés aux contrôles transfrontaliers qui entravent l'application effective de la directive 96/71/CE;
24. souligne que des mesures plus efficaces peuvent être prises pour répondre aux éventuelles conséquences sociales négatives de la sous-traitance, par l'amélioration du dialogue social renforcé entre les organisations patronales et les syndicats;
25. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission, ainsi qu'aux gouvernements et aux parlements des États membres.

SOUS-TRAITANCE :des conditions de travail plus difficiles
chez les preneurs d'ordres

Selon l'enquête Changement organisationnel et informatisation de 2006-2007, 18 % des entreprises d'au moins 20 salariés sont en situation de « donneurs d'ordres » exclusifs, 4 % sont à la fois donneurs d'ordres et sous-traitants et 7 % sont en situation de sous-traitants exclusifs. Les salariés des sous-traitants ont en moyenne davantage de contraintes que ceux des donneurs d'ordres en ce qui concerne les horaires et les rythmes de travail. Ils ont un travail plus prescrit et plus contrôlé et déclarent un peu plus souvent que l'ambiance de travail dans l'entreprise n'est pas bonne.

Les salariés des sous-traitants jugent plus souvent que ceux des donneurs d'ordres courir des risques dans leur travail en cas d'erreur de leur part. Ils ont de fait plus souvent des accidents du travail. Les salariés des donneurs d'ordres déclarent moins de pression temporelle, plus de satisfaction par rapport à leur rémunération et plus d'implication dans leur travail.

Selon l'enquête Changement organisationnel et informatisation (COI 2006-2007, encadré 1), 18 % des entreprises d'au moins 20 salariés sont en situation de « donneurs d'ordres » exclusifs, 4 % sont à la fois donneurs d'ordres et sous-traitants (ou « preneurs d'ordres »), 7 % sont en situation de sous-traitants exclusifs (ou sous-traitants « de dernier rang ») et 71 % ne sont ni donneurs d'ordres, ni sous-traitants. Les donneurs d'ordres sont repérés dans l'enquête par l'existence de procédures formalisées dans leurs relations avec les fournisseurs et par l'externalisation de certaines de leurs tâches et les sous-traitants le sont par le poids de leurs plus gros clients dans leur chiffre d'affaires et par la formalisation particulière de leurs relations clients, ces définitions s'approchant le plus possible des définitions usuelles (encadré 2). L'enquête Changement organisationnel et informatisation permet de caractériser les conditions de travail des salariés selon le positionnement de leur entreprise vis-à-vis de la sous-traitance.

Les sous-traitants : des entreprises plus petites, employant davantage d'ouvriers que les donneurs d'ordres

Les sous-traitants « de dernier rang » (c'est-à-dire les entreprises qui n'ont pas elles-mêmes recours à la sous-traitance) sont concentrés dans certains

secteurs : ils représentent ainsi 25 % des entreprises de la métallurgie et la transformation des métaux, 19 % des entreprises de l'habillement et cuir et 18 % des entreprises des industries des composants électriques et électroniques, contre 7 % de l'ensemble des entreprises. Ces entreprises sont de plus petite taille que les donneurs d'ordres : 57 % d'entre elles comptent entre 20 et 49 salariés contre 42 % des donneurs d'ordres exclusifs (et 62 % pour l'ensemble des entreprises).

Les donneurs d'ordres, majoritairement présents dans le commerce et les services, sont de grande taille : presque une entreprise sur trois compte 200 salariés et plus (une sur dix dans les autres entreprises) (tableau 1). Les donneurs d'ordres exclusifs - c'est-à-dire qui ne sont pas eux-mêmes des sous-traitants - appartiennent plus fréquemment à un réseau (d'enseignes, franchise, groupement de coopératives, etc.) : 23 %, contre

moins de 3 % des sous-traitants et 16 % de l'ensemble des entreprises.

Sous-traitants et donneurs d'ordres appartiennent plus souvent à un groupe (respectivement 86 % et 73 %, contre 49 % en moyenne pour l'ensemble des entreprises). Cependant, les relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants ne semblent pas majoritairement réalisées à l'intérieur du groupe d'appartenance : parmi les entreprises appartenant à un groupe, le principal client fait partie du groupe pour seulement un quart des sous-traitants intermédiaires et pour 17 % des sous-traitants exclusifs.

Les sous-traitants de dernier rang emploient une majorité d'hommes, d'âge intermédiaire et beaucoup d'ouvriers (57 %) le plus souvent qualifiés. Au contraire, chez les donneurs d'ordres exclusifs, les salariés exercent plus souvent des métiers de cadres, de professions intermédiaires et d'employés.

Tableau 1 • Caractéristiques des entreprises et des salariés selon la position de l'entreprise En pourcentage

	Sous-traitant de dernier rang (ST exclusif)	Sous-traitant intermédiaire (ST et DO)	Donneur d'ordres de premier rang (DO exclusif)	Ni l'un ni l'autre (ni ST ni DO)	Ensemble
Répartition des entreprises (% en ligne)	7	4	18	71	100
Répartition des salariés (% en ligne)	6	6	41	47	100
Caractéristiques de l'entreprise (données COI entreprises)					
Taille de l'entreprise					
De 20 à 49 salariés	57	40	42	68	62
De 50 à 199 salariés	30	29	23	23	24
200 salariés ou plus	12	31	30	9	14
Ensemble	100	100	100	100	100
Secteurs					
Industrie	52	56	34	26	31
Construction	21	14	7	15	14
Commerce et services	15	23	54	52	48
Transports	12	7	5	7	7
Ensemble	100	100	100	100	100
Appartenance à un groupe	86	55	73	40	49
Appartenance à un réseau	2	3	23	17	16
Turn-over et recours à l'intérim dans les entreprises de 50 salariés ou plus (données DMMO - quatrième trimestre 2006 *)					
(en % des effectifs en fin de trimestre)					
Taux d'entrées	6,7	3,2	7,8	10,5	8,6
Taux de sorties	9,3	4,0	8,0	10,6	9,0
Taux de recours à l'intérim	5,9	4,9	3,5	3,0	3,5
Composition des effectifs salariés des entreprises (données DADS **)					
<i>En % de l'ensemble des effectifs salariés présents dans l'entreprise</i>					
Femmes	25	24	36	39	36
Moins de 30 ans	20	21	21	30	25
55 ans ou plus	10	9	15	8	12
Cadres	15	25	24	14	19
Professions intermédiaires	19	23	29	19	24
Employés	8	7	19	30	22
Ouvriers qualifiés	40	31	17	24	21
Ouvriers non qualifiés	17	12	10	14	12
Salariés à temps partiel	12	13	17	23	19
Stagiaires, apprentis et aides	1	3	2	2	2
Type de contrat et stabilité (données COI salariés)					
Ancienneté moyenne dans l'entreprise	13 ans	15 ans	15 ans	13 ans	13 ans
Changement de poste dans l'entreprise (en %)	46	55	56	44	49
Pense risquer de perdre son emploi dans l'année	13	13	9	8	9

Source : enquête Changement organisationnel et informatisation 2006-2007, Insee, CEE, Dares, Drees et DGAFIP

(*) les données sur le turnover et le recours à l'intérim sont issues d'un appariement de l'enquête COI avec les données sur les mouvements de main-d'œuvre (DMMO) pour les entreprises de 50 salariés et plus.

(**) les données sur la composition des effectifs salariés sont issues d'un appariement de l'enquête COI avec les données DADS pour chaque entreprise interrogée, les proportions sont calculées sur l'ensemble de ses effectifs salariés. Au contraire, quand les données sont issues du volet salariés de l'enquête COI (dernière partie du tableau), elles sont calculées uniquement sur les salariés interrogés lors de l'enquête, c'est-à-dire entre 2 et 13 salariés par entreprise.

Champ : entreprises de plus de 20 salariés du secteur privé

Les salariés des sous-traitants sont un peu moins âgés que ceux des donneurs d'ordres. Tous les salariés observés dans l'enquête COI ayant au moins un an d'ancienneté du fait de la procédure d'échantillonnage (encadré 1), l'ancienneté dans l'entreprise des salariés est importante en moyenne (13 ans) et légèrement supérieure pour les salariés des donneurs d'ordres (15 ans). Les salariés des donneurs d'ordres apparaissent un peu plus mobiles: 55 % d'entre eux ont changé de poste dans l'entreprise au cours des douze derniers mois (contre 46 % chez les sous-traitants de dernier rang et 49 % dans l'ensemble des entreprises). Cette plus grande mobilité interne est pour partie liée au fait qu'ils travaillent dans des entreprises de plus grande taille (1).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la mobilité externe (ou *turn-over*) et le recours à l'intérim peuvent être mesurés par un appariement avec les déclarations sur les mouvements de main-d'œuvre (DMMO). La mobilité externe apparaît plus élevée dans les entreprises sans lien avec la sous-traitance: les entrées comme les sorties de salariés de l'entreprise au cours d'un trimestre y représentaient environ 10 % des effectifs présents en fin de trimestre à la fin 2006. Ce rapport n'était que de 8 % dans les entreprises exclusivement preneuses ou donneuses d'ordres et de moins de 4 % pour celles à la fois preneu-

ses et donneuses d'ordres (tableau 1). Les entreprises preneuses d'ordres apparaissent en revanche recourir davantage à l'intérim: 5 à 6 % y recouraient fin 2006 contre 3,5 % pour les donneuses d'ordres exclusives et 3 % pour celles qui n'avaient pas de lien avec la sous-traitance.

Un travail plus prescrit et contrôlé chez les sous-traitants

La formalisation des relations avec les clients et/ou les fournisseurs influe sur l'organisation du travail des sous-traitants et des donneurs d'ordres. Les salariés des donneurs d'ordres et des sous-traitants sont ainsi plus nombreux que les autres salariés à se voir fixer des objectifs, à recevoir des ordres ou des consignes et à devoir suivre des procédures de qualité strictes (tableau 2). Ils sont plus souvent formés à ces mêmes procédures et leur travail est plus souvent contrôlé. Cet aspect formalisé du travail est encore plus présent chez les sous-traitants intermédiaires (à la fois preneurs et donneurs d'ordres).

Néanmoins, les salariés des entreprises sous-traitantes semblent aussi avoir certaines marges de manœuvre particulières: ils signalent plus souvent contrôler le travail des collègues ou prendre

(1) Ces écarts restent toutefois significatifs à caractéristiques comparables concernant l'âge, le sexe, le diplôme, la catégorie socioprofessionnelle, le fait d'être en CDI, à temps partiel, la taille et le secteur d'activité de l'entreprise.

Encadré 1

L'ENQUÊTE CHANGEMENT ORGANISATIONNEL ET INFORMATISATION 2006-2007 (COI)

Les objectifs

L'enquête COI 2006-2007 est une enquête couplée employeurs/salariés qui vise à mesurer les changements organisationnels et l'évolution de l'informatisation entre 2003 et 2006 pour les employeurs comme pour les salariés (équipement en outils de gestion, accès aux nouvelles technologies). Les données « entreprises » ont été recueillies par un questionnaire papier adressé à l'entreprise, et renseigné par une ou plusieurs des personnes concernées par la gestion de l'entreprise (chef d'entreprise, DRH...). Le volet « salariés » de l'enquête a été réalisé par téléphone ou, à défaut, en face à face auprès de deux salariés de l'entreprise pour les entreprises de moins de 500 salariés, et auprès de davantage de salariés pour les très grandes entreprises (13 au maximum), de façon à avoir en moyenne 3 salariés par entreprise.

Le champ et le déroulement de l'enquête

L'enquête COI 2006-2007 est réalisée selon une méthodologie très voisine de la première enquête de 1997 mais sur un champ élargi. En effet, en 1997, l'enquête COI n'avait porté que sur le secteur industriel, les industries agroalimentaires, une branche des services (les experts comptables) et une branche du commerce (les magasins de bricolage). En 2006, l'enquête a couvert l'ensemble des entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus avec environ 14 000 entreprises enquêtées. Pour le volet « salariés », les personnes enquêtées devaient appartenir à des entreprises de 20 salariés et plus ayant répondu au volet « entreprises ». Les salariés répondants ont été au nombre de 14 400. Le champ a aussi été étendu à la Fonction Publique d'État (800 établissements enquêtés) et au secteur hospitalier (400 établissements) (enquête DGAFP-CEE) mais les données concernant ces secteurs ne sont pas exploitées ici.

L'échantillon des entreprises du secteur privé et de leurs salariés a été constitué à partir de données administratives de 2005. L'enquête auprès des salariés ayant été effectuée un an après la sélection de l'échantillon, seuls les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise ont pu être interrogés. De ce fait, la présente étude ne porte pas sur les intérimaires (qui ne sont pas salariés de l'entreprise utilisatrice et sont généralement sur des missions inférieures à un an) ni sur les salariés en contrat précaire, à quelques exceptions près. 97 % des salariés enquêtés sont donc en contrat à durée indéterminée. La représentation des femmes, plus concernées par les emplois sous formes particulières, est par conséquent moindre: 33 % dans COI contre 40 % dans les entreprises de 20 salariés et plus du secteur marchand selon l'enquête Emploi de l'Insee de 2006.

Tableau 2 • Autonomie, marge de manœuvre selon la position de l'entreprise

	Sous-traitants de dernier rang	Sous-traitants intermédiaires	Donneurs d'ordres de premier rang	Ni l'un ni l'autre	Ensemble
Recevoir des ordres ou des consignes	83 (+**)	89 (+**)	83 (+**)	77 (ref)	80
Parmi ceux concernés, les appliquer strictement	53 (ns)	54 (ns)	56 (+*)	53 (ref)	54
Devoir atteindre des objectifs précis	62 (+**)	71 (+**)	67 (+**)	57 (ref)	62
Parmi ceux concernés, ne pas pouvoir les modifier	49 (ns)	49 (ns)	54 (+**)	57 (ref)	55
Devoir suivre des procédures de qualité strictes	77 (+**)	79 (+**)	69 (+**)	62 (ref)	66
Parmi ceux concernés, avoir été formé à ces procédures	51 (ns)	62 (+**)	58 (+**)	46 (ref)	52
Autonomie procédurale (les supérieurs indiquent seulement l'objectif)	79 (+**)	78 (+**)	80 (ns)	79 (ref)	79
Avoir des salariés sous ses ordres ou son autorité	29 (ns)	34 (ns)	30 (ns)	29 (ref)	30
Travail contrôlé en permanence	26 (+**)	22 (ns)	22 (+**)	19 (ref)	21
Contrôle souvent ou parfois le travail des collègues	50 (+**)	54 (ns)	48 (ns)	45 (ref)	47
Être en contact permanent avec le public	28 (+**)	20 (+*)	40 (+*)	47 (ref)	42
Parmi ceux concernés, se débrouiller seul en cas de difficultés	63 (ns)	64 (+**)	70 (ns)	71 (ref)	70
Parmi ceux concernés, avoir reçu une formation spécifique	19 (ns)	27 (ns)	49 (+**)	30 (ref)	36
Prendre des initiatives (seul ou avec des collègues) sur le poste de travail	57 (+**)	65 (ns)	56 (ns)	43 (ref)	53
Ne pas avoir d'explication claire sur le travail à faire	34 (ns)	28 (+*)	31 (+*)	35 (ref)	33
Parmi ceux concernés, ne pas souhaiter d'explications supplémentaires	77 (ns)	74 (ns)	76 (+*)	76 (ref)	76

Une étoile (*) signifie que la différence avec les salariés dont l'employeur n'est ni preneur d'ordre ni donneur d'ordre est significative au seuil de 10%, deux étoiles (**) signalent une significativité à 5%, « ns » que la différence n'était pas significative

Ces indications résultent d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs », à l'aide de régressions logistiques. La variable expliquée est l'indicateur de conditions de travail (par exemple « doit suivre des procédures de qualité strictes » ou « le travail est contrôlé en permanence »). Les variables explicatives sont les caractéristiques de l'entreprise (effectif, secteur), du poste de travail (catégorie socioprofessionnelle, CDI ou non, temps plein ou partiel) et celles du salarié (sexe, âge, diplôme, ancienneté dans l'entreprise, changement de poste au sein de l'entreprise), ainsi que la position de l'entreprise relativement à la sous-traitance. Cette dernière variable est la seule dont la significativité est reportée dans le tableau.

Lecture : 80 % des salariés interrogés pour l'enquête COI reçoivent des ordres ou des consignes. Pour ceux dont l'employeur n'est ni preneur d'ordre ni donneur d'ordre, cette part est de 77 %. Par rapport à eux, et à autres caractéristiques comparables, les salariés des sous-traitants de dernier rang reçoivent significativement (au seuil de 5 %) plus souvent des ordres ou des consignes

des initiatives pour améliorer le poste de travail. Ces résultats restent significatifs « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire à caractéristiques du salarié, de son poste de travail et de l'entreprise équivalentes (tableau 2).

Par rapport aux salariés des donneurs d'ordres, les salariés des sous-traitants de dernier rang suivent plus souvent des procédures strictes et signalent plus souvent que leur travail est contrôlé en permanence. Mais ils sont un peu moins nombreux à signaler devoir atteindre des objectifs précis et, quand ils en ont, ils estiment pouvoir plus souvent les modifier. Au total, la plus forte formalisation du travail des salariés des sous-traitants ne semble pas s'accompagner d'une réduction importante de leurs marges de manœuvre.

Les salariés des donneurs d'ordres exclusifs, qui travaillent plus souvent dans le commerce et les services, sont, de ce fait, plus souvent en contact permanent avec le public que les salariés des sous-traitants. Ils déclarent plus souvent avoir reçu une formation pour cela, et « se débrouiller seuls » en cas de difficulté avec le public.

Le travail de nuit est plus fréquent chez les sous-traitants

36 % des salariés des sous-traitants de dernier rang ont au moins une contrainte horaire parmi les cinq suivantes : travailler habituellement la nuit, travailler habituellement le soir, avoir des astreintes,

faire des heures supplémentaires non compensées, ne pas connaître ses horaires de travail au-delà du lendemain. Cette proportion est de 32 % chez les donneurs d'ordres exclusifs (tableau 3). C'est surtout le travail de nuit qui est plus fréquent chez les sous-traitants (16 % contre 9 %), ainsi que les horaires imprévisibles au-delà du lendemain (9 % contre 6 %). Les salariés des donneurs d'ordres ont pour leur part plus souvent des astreintes (notamment dans l'industrie et la construction) et travaillent plus fréquemment le dimanche (surtout dans les services). Ces écarts reflètent pour l'essentiel des différences dans la structure de la main-d'œuvre : plus de cadres, davantage concernés par les astreintes et le travail du week-end, chez les donneurs d'ordres ; plus d'ouvriers, davantage concernés par le travail de nuit, chez les sous-traitants (2).

Les contraintes horaires sont plus fortes pour les ouvriers et les cadres qui travaillent chez un sous-traitant : pour les ouvriers, il s'agit essentiellement du travail de nuit habituel (25 % contre 19 % pour l'ensemble des ouvriers) et, pour les cadres, ce sont les heures supplémentaires non compensées (58 % contre 47 % pour l'ensemble des cadres).

Des contraintes de rythme plus fortes chez les sous-traitants

Les salariés des sous-traitants subissent davantage de contraintes de rythme de travail : 36 %

Source : enquête Changement organisationnel et informatisation 2006-2007, Insee, CEE, Dares.

(2) A caractéristiques comparables (en termes d'âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, secteur et taille d'entreprise notamment), les salariés des donneurs d'ordre déclarent plus fréquemment au moins une contrainte horaire.

d'entre eux signalent que leur rythme de travail est déterminé par au moins trois contraintes parmi cinq, contre 31 % chez les donneurs d'ordres (3). C'est surtout la dépendance par rapport au déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce (26 % chez les sous-traitants, 16 % chez les donneurs d'ordres) qui fait la différence (tableau 3). Par ailleurs, les salariés des sous-traitants se déclarent plus souvent confrontés à l'impossibilité de maintenir à la fois la qualité et les délais de production.

Peu de différences dans le fonctionnement du collectif de travail entre sous-traitants et donneurs d'ordres

Les relations de travail chez les sous-traitants apparaissent peu différentes de celles observées dans les autres entreprises (tableau 4).

Qu'ils travaillent chez un sous-traitant ou chez un donneur d'ordres, les salariés jugent quasi unanimement que l'ambiance de travail avec leurs collègues est plutôt bonne (tableau 4). En revanche, 17 % des salariés des sous-traitants de dernier rang disent que « l'ambiance dans l'entreprise » est plutôt mauvaise contre 12 % chez les donneurs d'ordres.

Souvent de plus grande taille que les sous-traitants de dernier rang et les entreprises sans relation de sous-traitance, les donneurs d'ordre ont plus souvent, d'après les dires de leurs salariés, des représentants du personnel élus ou des délégués syndicaux.

Plus de risque ressenti et plus d'accidents du travail chez les sous-traitants

« En cas d'erreur dans leur travail », les salariés des sous-traitants, qui sont plus souvent ouvriers, disent craindre plus souvent que ceux des don-

(3) Les cinq contraintes de rythme recensées sont : les demandes internes ou extérieures obligeant à une réponse immédiate, les délais ou normes de production à respecter en une heure au maximum, le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail de collègues, des pointes d'activité quotidiennes et imprévues.

Tableau 3 • Horaires et rythmes de travail selon la position de l'entreprise

	Sous-traitant de dernier rang	Sous-traitant intermédiaire	Donneur d'ordres de premier rang	Ni l'un ni l'autre	Ensemble
Horaires atypiques					
Heures supplémentaires non compensées	10 (ns)	12 (ns)	12 (ns)	10 (ref)	11
Horaires non prévisibles au-delà du lendemain	9 (ns)	5 (-*)	6 (ns)	9 (ref)	8
Astreintes fréquentes	3 (-*)	5 (ns)	6 (ns)	4 (ref)	5
Travail habituel le dimanche	7 (ns)	10 (+**)	9 (+**)	7 (ref)	8
Travail habituel la nuit	16 (**)	17 (+**)	9 (ns)	8 (ref)	10
Au moins une contrainte horaire	36 ns	25 (ns)	32 (+**)	30 (ref)	31
Intensité du travail					
Demande interne obligeant à une réponse immédiate	44 (ns)	52 (+**)	50 (+**)	44 (ref)	46
Demande extérieure obligeant à une réponse immédiate	47 (-**)	42 (-*)	51 (+*)	54 (ref)	52
Délais de production ou normes en une heure	32 (+*)	30 (+*)	28 (ns)	24 (ref)	26
Déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	26 (+**)	29 (+**)	16 (+**)	14 (ref)	16
Dépendance vis-à-vis du travail de collègues	40 (+**)	45 (+**)	35 (ns)	32 (ref)	34
Pointes d'activité quotidiennes et imprévues	8 (+**)	8 (ns)	7 (ns)	5 (ref)	6
Au moins 3 contraintes de rythme	36 (+**)	37 (+**)	31 (ns)	27 (ref)	30
Pression temporelle					
Souvent ou parfois impossible de respecter qualité et délais	61 (+*)	54 (+**)	58 (ns)	56 (ref)	58
Sentiment d'être débordé au moins une fois par semaine	24 (ns)	27 (ns)	27 (ns)	29 (ref)	28
Impossible d'interrompre momentanément son travail à son gré	19 (ns)	18 (ns)	15 (ns)	20 (ref)	18

Lecture : 10 % des salariés des preneurs d'ordre de dernier rang effectuent des heures supplémentaires non compensées. L'interprétation des résultats « toutes choses égales par ailleurs », entre parenthèses, se fait comme dans le tableau 2.

Source : enquête Changement organisationnel et informatisation 2006-2007, Insee, CEE, Dares.

Tableau 4 • Relations de travail, entraide et compétences

	Sous-traitants de dernier rang	Sous-traitants intermédiaires	Donneurs d'ordres de premier rang	Ni l'un ni l'autre	Ensemble
Relations de travail et entraide					
Travail régulier avec le supérieur hiérarchique et / ou des collègues	91 (ns)	96 (ns)	96 (ns)	94 (ref)	95
Travail régulier avec des personnes extérieures à l'entreprise	52 (ns)	58 (+**)	57 (ns)	49 (ref)	53
Travail généralement seul	7 (ns)	3 (ns)	3 (ns)	4 (ref)	4
Absence d'aide en cas de travail délicat ou de surcharge (1)	17 (ns)	12 (ns)	13 (ns)	18 (ref)	16
Ambiance, représentation des salariés					
Ambiance de travail avec les collègues plutôt mauvaise (2)	4 (ns)	3 (ns)	4 (ns)	4 (ref)	4
En général, ambiance dans l'entreprise plutôt mauvaise (2)	17 (+**)	15 (+**)	12 (ns)	11 (ref)	12
Discute fréquemment de ce qui se passe dans l'entreprise (2)	67 (ns)	70 (ns)	69 (ns)	63 (ref)	66
Existence de représentant du personnel élu	87 (ns)	95 (+**)	94 (+**)	80 (ref)	87
Existence de délégué syndical	75 (+*)	90 (+**)	87 (+**)	66 (ref)	76
Adhèrent ou sympathisent d'une organisation syndicale de salariés	16 (ns)	21 (+**)	19 (+**)	16 (ref)	18

(1) : ni du supérieur hiérarchique, ni de collègues du même service, ni d'autres services ou personnes extérieures à l'entreprise
 (2) : questions non posées à ceux qui travaillent seuls

Lecture : 91 % des salariés des preneurs d'ordre de dernier rang travaillent régulièrement avec leur supérieur hiérarchique ou leurs collègues. L'interprétation des résultats « toutes choses égales par ailleurs », entre parenthèses, se fait comme dans le tableau 2.

Source : enquête Changement organisationnel et informatisation 2006-2007, Insee, CEE, Dares.

neurs d'ordres (51 % contre 36 %) des conséquences négatives pour leur sécurité ou celle d'autrui. Les accidents du travail rapportés par ces salariés sont également plus fréquents, notamment pour ceux des sous-traitants de dernier rang : 11 % déclarent au moins un accident de travail durant l'année écoulée, contre 9 % pour les salariés des entreprises à la fois sous-traitants et donneurs d'ordres et 6 % des salariés des donneurs d'ordres exclusifs (tableau 5). Les statistiques administratives (4) confirment les déclarations des salariés : le taux de fréquence moyen des accidents du travail sur la période 2003-2006 est plus important chez les sous-traitants de dernier rang (37,6 par million d'heures travaillées) que chez les donneurs d'ordres exclusifs (29,1).

Les écarts de perception des risques entre sous-traitants et donneurs d'ordre s'expliquent, pour l'essentiel, par le fait que les sous-traitants sont plus nombreux dans les secteurs industriels et dans la tranche de taille de 20 à 49 salariés où les risques d'accidents sont importants (5) [3]. En revanche, à principales caractéristiques identiques (notamment en terme de secteur et de taille d'entreprise), le taux de fréquence moyen des accidents du travail reste supérieur pour les sous-traitants par rapport aux donneurs d'ordres. Il est possible que les entreprises aient tendance, globalement, à sous-traiter certaines de leurs activités les plus risquées, soit précisément parce qu'elles sont risquées ou parce que l'organisation de ces activités se prête mieux à leur sous-traitance. Il est aussi possible que la réalisation en sous-traitance de certaines activités conduise à des prises de risques supérieures liées notamment à des pressions temporelles plus fortes induites par la relation contractuelle ou à la moindre

connaissance de l'environnement de travail des salariés des sous-traitants intervenant sur des « sites tiers » ([5] et encadré 2).

Le travail chez les sous-traitants est-il moins soutenable ?

La fréquence supérieure des accidents du travail et la pression temporelle plus élevée chez les sous-traitants que chez les donneurs d'ordres laissent penser que le travail chez les sous-traitants comporte plus de risques de dégrader sa santé.

D'autres facteurs de risques psychosociaux sont également plus présents chez les sous-traitants. Ainsi, le sentiment d'insécurité socio-économique est légèrement plus fort chez les salariés en CDI des entreprises sous-traitantes : 13 % d'entre eux estiment qu'ils risquent de perdre leur emploi dans l'année qui vient, contre 9 % des autres salariés (tableau 6). Cet écart, quoique modeste, est très significatif « toutes choses égales par ailleurs » : travailler dans une entreprise preneuse d'ordres est associé à une probabilité 40 % plus élevée de craindre perdre son travail dans l'année.

La satisfaction au travail des salariés semble également un peu moins élevée chez les sous-traitants que chez les donneurs d'ordres : les salariés des sous-traitants de dernier rang déclarent plus souvent avoir diminué leur implication au travail au cours des trois dernières années et sont surtout nettement plus nombreux à se trouver plutôt mal ou très mal payés. Au total, il existe plusieurs signes convergents d'une moindre soutenabilité du travail chez les salariés des sous-traitants de dernier rang.

(4) L'appariement des données de la CNAV-TS (régime AI-MP) avec les données de l'enquête COI couvre 93 % des entreprises de plus de 20 salariés interrogées.

(5) À caractéristiques identiques (notamment en terme de secteur et de taille d'entreprise), les salariés de donneurs d'ordre sont au contraire plus enclins à craindre pour leur sécurité en cas d'erreur dans leur travail.

Elisabeth Algava, Selma Amira (Dares).

Tableau 5 • Perception du risque et accidents

	Sous-traitants de dernier rang		Sous-traitants intermédiaire		Donneurs d'ordres de premier rang		Ni l'un ni l'autre		Ensemble
Perception des risques									
Une erreur pourrait avoir des conséquences dangereuses sur sa sécurité	51	(ns)	47	(ns)	36	(+**)	40	(ref)	39
Une erreur pourrait avoir des conséquences dangereuses sur la sécurité d'autrui	51	(ns)	53	(+**)	37	(ns)	41	(ref)	41
Accidents rapportés par les salariés enquêtés dans l'année									
Un ou plusieurs accidents (en %)	11	(ns)	9	(ns)	6	(ns)	9	(ref)	8
Au moins un jour d'arrêt lié à un accident du travail (en %)	8	(ns)	6	(ns)	4	(ns)	5	(ref)	6
Nombre moyen de jours d'arrêt	3,6		1,9		1,5		2,7		2,2
Statistiques administratives sur les accidents du travail, moyennes 2003-2006*									
Taux de fréquence moyen des accidents du travail	37,6	(ns)	32,3	(-**)	29,1	(-**)	33,8	(ref)	33,3
Nombre d'accidents par million d'heures travaillées									
Taux de gravité moyen	1,2	(ns)	1,0	(+**)	0,8	(ns)	1,0	(ref)	1,0
Nombre de jours d'arrêt pour 1 000 heures travaillées									
Indice de gravité moyen	5,7	(ns)	5,4	(ns)	5,0	(ns)	4,8	(ref)	4,9
Somme des taux d'incapacité permanente partielle (IPP) par million d'heures travaillées									

* : pour cette partie du tableau, les données sont issues d'un appariement entre les données de l'enquête et les statistiques administratives de la Cnam-TS [3]. Les indicateurs sont des taux annuels moyens par entreprise de 2003 à 2006 et leur significativité est testée par des régressions non linéaires (méthode de comptage). Le champ est alors restreint aux entreprises de plus de 20 salariés, relevant du régime général des accidents du travail et pour lesquelles on dispose des données COI et des données administratives complètes sur les accidents du travail de 2003 à 2006.

Lecture : 51% des salariés des preneurs d'ordre de dernier rang pensent qu'une erreur dans leur travail pourrait avoir des conséquences dangereuses pour leur sécurité. L'interprétation des résultats « toutes choses égales par ailleurs », entre parenthèses, se fait comme dans le tableau 2.

Source : enquête Changement organisationnel et informatisation 2006-2007, Insee, CEE, Dares.

Tableau 6 • Compétences, reconnaissance et sécurité de l'emploi selon la position de l'entreprise

	Sous-traitants de dernier rang		Sous-traitants intermédiaire		Donneurs d'ordres de premier rang		Ni l'un ni l'autre		Ensemble
Utilisation et accroissement des compétences									
Apprendre des choses nouvelles	69	(ns)	74	(ns)	76	(ns)	70	(ref)	72
Manquer de compétences	41	(ns)	42	(ns)	44	(ns)	39	(ref)	41
Avoir des compétences non utilisées	51	(+**)	53	(+**)	54	(+**)	50	(ref)	51
Ne pas avoir reçu de formation	2	(ns)	1	(ns)	1	(ns)	1	(ref)	1
Implication et reconnaissance									
S'impliquer beaucoup	69	(ns)	70	(ns)	72	(*)	70	(ref)	71
S'impliquer moins qu'il y a trois ans / qu'à son arrivée	17	(+**)	17	(+**)	14	(ns)	14	(ref)	14
Penser que son travail est utile aux autres	90	(ns)	91	(ns)	92	(ns)	91	(ref)	91
Penser être plutôt mal ou très mal payé	38	(+**)	30	(ns)	30	(+**)	37	(ref)	34
Penser que son travail est reconnu à sa juste valeur	43	(ns)	46	(*)	46	(ns)	42	(ref)	44
(In)sécurité de l'emploi									
Penser risquer de perdre son emploi dans l'année	13	(+**)	13	(+**)	9	(ns)	9	(ref)	9
Penser devoir changer de qualification ou de métier d'ici trois ans	32	(+**)	34	(+**)	34	(+**)	31	(ref)	32

Source : enquête Changement organisationnel et informatisation 2006-2007, Insee, CEE, Dares.

Lecture : 69 % des salariés des preneurs d'ordres de dernier rang disent que leur travail leur permet d'apprendre des choses nouvelles. L'interprétation des résultats « toutes choses égales par ailleurs », entre parenthèses, se fait comme dans le tableau 2.

Encadré 2

QU'EST CE QUE LA SOUS-TRAITANCE, ET COMMENT LA MESURER DANS L'ENQUÊTE COI ?

La loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 définissait la sous-traitance comme étant « l'opération par laquelle une entreprise confie à une autre entreprise le soin d'exécuter pour elle et selon un certain cahier des charges préétabli, une partie des actes de production ou de services dont elle conserve la responsabilité économique finale ». La sous-traitance suppose donc l'existence d'un contrat entre l'entreprise « donneuse d'ordres » et celle « preneuse d'ordres », communément appelée entreprise sous-traitante. La traduction de cette définition dans les enquêtes statistiques est toutefois très variable car la collecte d'information sur les relations inter-entreprises n'est pas simple. Ainsi, les données administratives fournissent des montants des factures de sous-traitance, alors que certaines enquêtes quantitatives circonscrivent les entreprises sous-traitantes au moyen des questions plus ou moins précises sur la formalisation des relations entre clients et fournisseurs.

La loi définissait la sous-traitance dans un but de protection économique des sous-traitants vis-à-vis des donneurs d'ordres. Mais la définition de la sous-traitance n'a pas été figée et d'autres définitions plus ou moins restrictives ont été proposées depuis. En 1987, l'Association française de normalisation (AFNOR) limite la sous-traitance aux activités dont le produit ou le service rendu ne peut être incorporé directement aux ouvrages, travaux et produits à la réalisation desquels elles concourent. D'autres définitions se focalisent sur l'existence d'un contrat (Millot, 2001). En 2004, le Sessi retient pour la sous-traitance industrielle la notion de « fabrication à la demande et selon les instructions d'une autre entreprise des pièces ou des produits », mais l'élargit aux productions « qui, le plus souvent, sans avoir subi d'autre transformation, s'intègrent dans le produit fini du donneur d'ordres ».

Dans cette étude, la sous-traitance est définie de façon très limitative afin d'appréhender des situations où il y a peu d'ambiguïté sur la position de dépendance du preneur d'ordres et sur la capacité du donneur d'ordres à faire prévaloir ses conditions. Ces situations sont aussi celles pour lesquelles on peut s'attendre à observer des effets plus marqués sur les conditions de travail.

Un « sous-traitant » (ou « preneur d'ordres ») est ainsi défini comme une entreprise qui dépend d'un nombre restreint de gros clients avec lesquels elle a des relations de commande formalisées. Cela suppose, dans l'enquête, que soient réunies les quatre conditions suivantes :

- les trois plus gros clients de l'entreprise représentent plus de la moitié de son chiffre d'affaires;
- l'entreprise est engagée contractuellement à livrer ou fournir des biens ou services dans un délai limité;
- son plus gros client lui achète des biens ou services non standard sur spécification ou sur cahier des charges;
- ce principal client exige que l'entreprise se conforme à une norme de qualité ou une procédure de contrôle de qualité.

Les « donneurs d'ordres » sont définis par deux critères simultanés :

- l'entreprise a des relations formalisées avec ses fournisseurs (commandes spécifiques via un cahier des charges et normes de qualité ou contrats cadre);
- elle a externalisé une partie des activités de production, d'achats, de vente ou de conception (que ce soit vers une entreprise tiers ou vers une entreprise appartenant au même groupe ou réseau).

Le fait d'être sous-traitant n'exclut pas d'être en même temps donneur d'ordres. Quatre situations peuvent ainsi être distinguées : donneurs d'ordres exclusifs (18 %); sous-traitants exclusifs (ou de dernier rang) (7 %); sous-traitants intermédiaires (à la fois donneurs d'ordres et preneurs d'ordres) (4 %); entreprises sans relation de sous-traitance (ni donneurs d'ordres ni sous-traitants) (71 %).

Tableau A • Les entreprises selon leur position dans les chaînes de sous-traitance En pourcentage du total

En % Du total	Entreprises sous-traitantes	Entreprises non sous-traitantes	Ensemble
Entreprises donneuses d'ordres	3,9	17,5	21,4
Entreprises non donneuses d'ordres	7,5	71,1	77,6
Ensemble	11,4	88,6	100

Source : enquête Changement organisationnel et informatisation 2006-2007, Insee, CEE, Dares.

Champ : entreprise de 20 salariés et plus.

Les caractéristiques des sous-traitants et des donneurs d'ordres ainsi définis dans l'enquête COI sont proches de celles issues d'autres études (11, [7]): donneurs d'ordres plus souvent de grande taille, sous-traitants plutôt dans le secteur industriel. L'importance de la sous-traitance « en cascade » est du même ordre : 36 % des sous-traitants sont aussi donneurs d'ordres selon la définition retenue ici. C'était le cas de 40 % des entreprises de 10 salariés et plus ayant une entreprise comme cliente d'après Duhautois et Perraudin [1], qui s'appuient également sur l'enquête COI 2006-2007. Dans les entreprises industrielles de 20 salariés et plus, ce taux est estimé ici à 32 %, contre 28 % en 2002 par le Sessi [7].

L'APPORT DES ÉTUDES QUANTITATIVES ET QUALITATIVES SUR LA SOUS-TRAITANCE

Les analyses de la sous-traitance issues de l'exploitation des enquêtes statistiques auprès des entreprises, mettent en évidence l'extension de la sous-traitance à tous les secteurs de l'industrie et à toutes les tailles d'entreprises entre le milieu des années quatre-vingt et le milieu des années quatre-vingt-dix, et renvoient plutôt l'image de relations de pouvoir non unilatérales entre donneur d'ordres et sous-traitant.

Ainsi, le taux de recours à la sous-traitance et l'intensité moyenne de ce recours (mesurée, à partir des enquêtes annuelles d'entreprises (EAE), par la part des dépenses de sous-traitance dans le chiffre d'affaires) se sont fortement accrues entre 1984 et 1995 avant de se stabiliser entre 1995 et 2003 [6]. Sur la période, la sous-traitance s'étend à l'ensemble des secteurs de l'industrie et cette pratique se généralise à des entreprises de taille restreinte. Cette tendance semble peu sensible à la conjoncture économique. D'après l'enquête sur les relations inter-entreprises (ERIE) de 2002, la plupart des relations de sous-traitance dans le secteur de la construction (60 %) sont par ailleurs jugées « équilibrées aux yeux des cocontractants : aucune des parties ne domine la relation » [8].

Plusieurs travaux qualitatifs récents ([4], [5]) ont analysé des entreprises faisant partie des secteurs « utilisateurs » de sous-traitance (chantiers navals, pétrochimie, automobile...) dans le but d'approfondir le « rapport de sous-traitance » entre les grands établissements donneurs d'ordres et les entreprises sous-traitantes. Ils étudient les conditions de travail et leur impact sur la santé des ouvriers selon la position de l'entreprise dans la filière productive ou encore la représentation syndicale des salariés dans les entreprises sous-traitantes. Les conclusions de ces études participent à une meilleure connaissance des rapports interentreprises et des conditions de travail dans un contexte de sous-traitance mais restent cependant circonscrites à des secteurs et des zones géographiques spécifiques.

Les analyses menées dans les secteurs industriels de l'automobile et des industries agroalimentaires concluent à une intensification du travail et une pression temporelle plus forte dans les entreprises sous-traitantes, ainsi qu'à une précarisation et une insécurité de l'emploi supérieures (Ardenti et Mathieu [4]). Au total, dans ces deux secteurs, le travail chez les sous-traitants apparaît moins « soutenable » que lorsque l'employeur est indépendant et la santé des salariés peut s'en trouver dégradée.

L'analyse de la cohabitation sur un même lieu de travail (chantier du BTP en l'occurrence) des salariés de différentes entreprises entretenant des relations asymétriques entre elles souligne le risque de mise en danger des salariés des entreprises sous-traitantes sur un « site tiers » : méconnaissance des lieux, éclatement du collectif du travail, difficulté de répartition des tâches, placement des salariés en position d'exécution des pratiques de sécurité et de gestion des risques imposées par l'extérieur, incompréhension des statuts des uns et des autres... (Jouin [5]).

Les deux études précitées convergent dans l'idée que la précarité du contrat de travail (CDD, intérimaires) et celle des contrats de sous-traitance passés par l'employeur influencent les conditions de travail. Les deux études identifient également plusieurs domaines des conditions de travail sur lesquels la position de sous-traitant de l'employeur semble avoir une forte influence : vision parcellaire du travail, contraintes de rythme liées aux engagements contractuels de l'entreprise, nécessité d'être le mieux disant en termes de coûts ou de délais, ce qui peut peser sur les dépenses de sécurité, la rémunération des salariés, ou la pression temporelle sur les salariés... [7].

Pour en savoir plus

- [1] Duhautois R., Perraudin C., (2010), « La nature des liens interentreprises dans les relations de sous-traitance : une analyse empirique du cas de la France » in Greenan N., Guillemot D., Kocoglu Y., « Informatisation et changements organisationnels dans les entreprises », Revue Réseaux, volume 28-162 / 2010, pp 101-127, Editions La Découverte, juin-juillet
- [2] Rouxel C. (2009), « Conditions de travail et précarité dans l'emploi », *Premières synthèses*, Dares, n° 28.2.
- [3] Euzenat D. (2009), « L'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007 », *Premières synthèses*, Dares, n° 50.2
- [4] Ardenti R et Mathieu R (2007), « Travail soutenable et gestion de l'emploi et de la main-d'œuvre », rapport pour le compte de la Dares, CEE.
- [5] Jouin N (2006), « La sécurité au travail accaparée par les directions. Quand les ouvriers du bâtiment affrontent clandestinement le danger », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 165, décembre, pp. 72-91.
- [6] Perraudin C., Thévenot N., Valentin J. (2006), « Sous-traiter ou embaucher ? Une analyse empirique des comportements de substitution des entreprises de l'industrie en France entre 1984 et 2003 » *Document de travail CEE* n° 78.
- [7] Sessi (2004), « Les relations interentreprises - Nombreuses et d'abord hexagonales » - 4 pages du Sessi - n° 195 - novembre.
- [8] « Les relations entre entreprises dans la construction » - SES Infos rapides - n° 274 - novembre 2004



Alerte aux risques dans la sous-traitance

Joëlle Maraschin

Santé & Travail n° 064 - octobre 2008

Dans un ouvrage coordonné par l'INRS, à paraître en fin d'année, des experts s'inquiètent des répercussions du recours massif à la sous-traitance sur la santé et la sécurité au travail. Ils plaident pour une révision de la réglementation. Enquête.

Un jeune sous-traitant s'est blessé sur notre site. Son chef a appelé sa mère pour qu'elle vienne le récupérer au poste de garde. Vu l'état du jeune, qui pouvait à peine marcher, le gardien a déclenché les secours. Sans l'intervention des pompiers, personne n'aurait jamais eu connaissance de cet accident." Des exemples de ce genre, Philippe Saunier, secrétaire CGT du comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) de la raffinerie de pétrole de Gonfreville, en a des dizaines à raconter.

Mais en dépit des alertes de quelques militants et chercheurs sur les dangers associés à la sous-traitance, peu de données chiffrées sont disponibles concernant les accidents ou maladies dont sont victimes les salariés sous-traitants. Pourtant, la population de travailleurs concernés s'est considérablement accrue avec le recentrage des entreprises sur leur "cœur de métier". La sous-traitance interne, c'est-à-dire lorsqu'une entreprise utilisatrice (EU) fait appel sur son site aux services d'une entreprise extérieure (EE), touche aujourd'hui la plupart des secteurs d'activité. En raison du fort développement de ces nouvelles organisations du travail et afin de mieux cerner leur impact sur les risques, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) a monté une expertise collective, qui sera publiée prochainement. Coordonné par un groupe de travail associant chercheurs de l'institut et spécialistes extérieurs, cet avis d'experts réunit un ensemble de témoignages et d'analyses que *Santé & Travail* a pu se procurer. Le constat est préoccupant et appelle des mesures de correction, même si, du côté de l'INRS, on rappelle prudemment que cela n'engage pas l'institut, selon la formule consacrée...

Davantage d'accidents graves

La sous-traitance interne est le plus souvent considérée comme un facteur aggravant en matière de santé-sécurité: méconnaissance du site par les sous-traitants, contraintes temporelles accrues pour ces derniers, éclatement des collectifs de travail, coactivité des entreprises... Qui plus est, nombre de tâches industrielles transférées à des entreprises extérieures sont des activités à haut risque, comme la maintenance, le nettoyage, la conduite de véhicules ou les travaux de bâtiment. Les statistiques d'accidents du travail (AT) étant établies par branches d'activité, indépendamment des formes d'organisation, l'accidentabilité des sous-traitants est difficile à estimer. Présentés dans l'avis d'experts, les travaux de Corinne Grusenmeyer, ergonomiste à l'INRS, confirment néanmoins l'importance en nombre des accidents chez les sous-traitants. En exploitant l'outil Epica, une base de données sur des centaines de dossiers d'AT alimentée par les caisses régionales d'assurance maladie (Cram), elle montre qu'au moins 12% des AT enregistrés sont imputables à la sous-traitance.

Les dernières données de l'Association française des ingénieurs et responsables de maintenance

(Afin), qui portent sur près de 3 000 salariés d'une soixantaine d'entreprises extérieures spécialisées dans la maintenance, mettent par ailleurs en évidence la fréquence et la gravité des AT. Dans ce secteur, l'indice de fréquence (nombre d'accidents avec arrêt pour 1 000 salariés) est supérieur à 67, à comparer avec l'indice national situé à 39. Près de 4 accidents sur 10 ont conduit à une durée d'incapacité temporaire supérieure à 20 jours. La gravité des accidents est supérieure de 30% à la moyenne nationale. Michel Héry (voir également l'entretien page 9), qui a coordonné l'avis d'experts pour l'INRS, avance pour sa part les chiffres d'une étude réalisée en 2000 dans deux chantiers navals en Bretagne. Sur un même chantier, le taux de fréquence des AT était 5 fois plus élevé pour les entreprises extérieures que pour les utilisatrices et leur taux de gravité était plus de 2 fois supérieur. Les intérimaires, embauchés le plus souvent par les entreprises sous-traitantes, étaient encore plus exposés, avec un taux de fréquence 12 fois supérieur à celui des salariés permanents et un taux de gravité 6,5 fois plus important.

De la certification à la dissimulation

Soucieuses de leur image de marque comme des pratiques de leurs prestataires, les entreprises utilisatrices exigent de plus en plus des entreprises sous-traitantes une certification sécurité. L'outil de contrôle le plus répandu est le référentiel Mase (pour Manuel d'amélioration de la sécurité des entreprises), élaboré par l'industrie pétrolière. Pour Jean-Pierre Lefèvre, contrôleur au service prévention des risques de la Cram Normandie, ces systèmes de management de la sécurité présentent des effets pernicioeux. Ils encourageraient implicitement les entreprises sous-traitantes à dissimuler les AT de leurs salariés. Le Mase est un système à sens unique, il fait reposer l'essentiel des responsabilités sur les entreprises extérieures. Or les taux de fréquence et de gravité des AT sont des éléments d'appréciation importants dans ce référentiel de qualité. Soumises à une forte concurrence, accentuée par la mondialisation des échanges, les entreprises extérieures ont tout intérêt à dissimuler ou à minorer la gravité des accidents de leurs salariés, afin de conserver leurs clients.

Michel Héry souligne que des enquêtes ont montré une fréquence plus élevée des AT des entreprises extérieures certifiées lorsque celles-ci intervenaient dans des structures ne réclamant pas cette habilitation que lorsqu'elles travaillaient pour des entreprises l'exigeant. D'après Jean-Pierre Lefèvre, l'AT avec arrêt est mis hors la loi au sein de certaines entreprises. En fonction de la gravité de l'accident, les victimes peuvent être dirigées vers un poste aménagé ou encore invitées à rester chez elles le temps nécessaire à leur guérison. Un AT passe ainsi pour un accident de la vie quotidienne, pris en charge non par la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) mais par le régime général de l'Assurance maladie. En outre, sans visibilité sur les AT, sans analyse de leurs causes, il devient impossible de faire de la prévention, et par là même d'améliorer la sécurité à l'intérieur des entreprises.

Le contexte réglementaire

Le Code du travail (articles R. 4511-1 et suivants) contient un certain nombre de dispositions relatives à la sous-traitance. Le chef de l'entreprise utilisatrice (EU), qui a la connaissance la plus approfondie du site, a l'obligation légale d'alerter le chef de l'entreprise extérieure (EE) de tout danger grave concernant ses salariés. Le chef de l'EE doit, quant à lui, veiller à la santé et à la sécurité de son personnel; il est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à leur protection. Les travaux doivent être précédés d'une inspection conjointe rassemblant l'EU, l'EE et ses éventuels sous-traitants, afin de procéder à une analyse des risques. A la suite de cette évaluation, les chefs d'entreprise décident des mesures à mettre en oeuvre au travers d'un plan de prévention. Lorsque le volume d'heures de travaux est supérieur à 400 heures ou en cas de réalisation de travaux à risque définis par arrêté, ce plan de prévention doit faire l'objet d'un document écrit tenu à la disposition des CHSCT de l'EU et de l'EE. C'est en fonction de ce plan de prévention que chaque chef d'entreprise doit prendre des mesures pour assurer la sécurité de son personnel. Ce plan de prévention est théoriquement évolutif, en fonction d'éléments nouveaux modifiant l'analyse des

risques. Une coopération doit aussi s'instaurer entre médecins du travail, celui de l'EU ayant la responsabilité de communiquer à celui de l'EE les éléments sur les risques professionnels.

Si ce suivi existe dans les entreprises extérieures bien implantées et stables dans leur activité, il est quasiment inexistant pour les salariés "nomades" et précaires. Michel Lallier, ancien secrétaire du CHSCT du site nucléaire de Chinon, parle de son côté d'une "gestion de l'emploi par le risque" dans la sous-traitance. *"A chaque fois qu'un salarié atteint son seuil d'exposition, par exemple pour les rayonnements ionisants, on l'envoie sur un autre poste avec d'autres expositions, comme le déflocage d'amiante. Mais le cumul des expositions ne sera pas pris en compte."* Dans le nucléaire, les sous-traitants subissent 80% des doses d'irradiation totales. Dans la maintenance, l'enquête de l'Afim révèle que l'occurrence des maladies professionnelles chez les salariés sous-traitants est 8 fois plus forte que la moyenne nationale.

Des CHSCT isolés

Victor Pereira, secrétaire de CHSCT dans une grande entreprise de la pétrochimie pendant des années, souligne le peu de moyens d'action dont disposent les salariés sous-traitants pour imposer la prévention des risques. Pour un délégué du personnel ou un représentant du CHSCT d'une entreprise extérieure, rentrer sur le site de l'entreprise utilisatrice dans laquelle travaillent ses collègues relève du parcours du combattant. En cas d'accident du travail, l'accès du CHSCT de l'EE au site demeure souvent impossible. De plus, les CHSCT de ces entreprises ne peuvent participer à l'inspection commune pour l'élaboration du plan de prévention qu'à la seule condition qu'un salarié élu soit présent sur le site. Lorsque des solidarités se mettent en place entre les institutions représentatives du personnel (IRP), Victor Pereira constate qu'elles sont le plus souvent cassées par les directions des entreprises extérieures, soucieuses de préserver leurs contrats (mutation de la personne, par exemple). Michel Lallier indique pour sa part que la sous-traitance a pour effet de créer de petites unités de travail qui, bien souvent, n'atteignent pas les seuils d'effectifs requis pour la mise en place des IRP. Cela est particulièrement vrai dans les situations de sous-traitance en cascade, lorsqu'une entreprise extérieure fait appel à d'autres entreprises sous-traitantes.

Face à ces constats préoccupants, l'avis d'experts préconise a minima un élargissement de la loi du 30 juillet 2003 sur la prévention des risques technologiques majeurs à l'ensemble des situations de sous-traitance. Ces dispositions, qui ne concernent que les entreprises utilisatrices classées Seveso II seuil haut, prévoient notamment la participation des directions et des représentants des salariés des EE à au moins une réunion par an du CHSCT de l'entreprise donneuse d'ordre. En cas d'accident ou de demande motivée du CHSCT, d'autres réunions de ce CHSCT élargi peuvent se dérouler. Les experts estiment que cette logique d'intégration des EE au CHSCT du donneur d'ordre pourrait être renforcée par la constitution d'un service sécurité unifié: dans ce cas, ce ne serait plus l'entreprise utilisatrice qui déterminerait seule les conditions d'intervention de l'ensemble des entreprises présentes dans ses installations. Enfin, ils soulignent la nécessité de mettre en place un recueil des données des expositions professionnelles des salariés sous-traitants et de développer des programmes de recherche spécifiques pour cette population.

Faire du sous-traitant un partenaire en prévention

Entretien avec **Michel Héry**,
chargé de mission auprès du directeur scientifique de l'INRS

Michel Héry, chargé de mission auprès du directeur scientifique de l'INRS, vient de coordonner une expertise sur les risques liés à la sous-traitance. Il plaide pour une meilleure intégration des entreprises extérieures à la prévention. Entretien.

Peut-on dire que le recours massif à la sous-traitance s'accompagne d'une augmentation des

risques professionnels ?

Michel Héry: Le problème, c'est que nous avons une invisibilité des risques liés à la sous-traitance. Notre appareil statistique est nettement insuffisant. Dans la mesure où les instances représentatives du personnel (IRP) et les structures syndicales fonctionnent plus facilement au sein des entreprises utilisatrices, on peut considérer que si certaines activités étaient encore réalisées par celles-ci, elles le seraient dans de meilleures conditions. A contrario, il est préférable que certains travaux soient effectués par des entreprises extérieures qui ont acquis un réel savoir-faire. Dans l'industrie chimique, par exemple, des manipulations de catalyseurs doivent être faites deux à trois fois par an. Les risques liés à ces manipulations sont moindres lorsque celles-ci sont accomplies par des entreprises extérieures dont c'est le métier. Mais pour cela, encore faut-il que l'entreprise utilisatrice donne le temps et les moyens aux entreprises extérieures auxquelles elle fait appel.

Qu'est-ce qui vous paraît le plus préoccupant aujourd'hui dans ces organisations ?

M. H.: A force de ne plus faire le travail eux-mêmes, de confier leurs activités à d'autres, les donneurs d'ordre perdent la connaissance même de leur entreprise. Toute la législation en vigueur sur la prévention des risques a été bâtie avec le postulat que l'entreprise utilisatrice est responsable de ce qui se passe sur son site, c'est elle qui doit assurer la coactivité des entreprises extérieures. Or, de plus en plus souvent, dans les entreprises utilisatrices, ce sont les travailleurs sous-traitants qui font tourner l'usine. Une part non négligeable de l'organisation du travail n'est même plus assurée par le donneur d'ordre. Celui-ci préfère avoir à traiter avec deux ou trois entreprises extérieures principales qui, à leur tour, vont sous-traiter des activités. Dans ces conditions, on peut se poser la question de la pertinence des plans de prévention. Puisque la connaissance a glissé des entreprises utilisatrices vers les entreprises extérieures, je me demande si ces dernières ont un poids suffisamment important dans l'élaboration des plans de prévention. Certes, ceux-ci doivent théoriquement être établis après une analyse commune, mais les entreprises extérieures et les entreprises utilisatrices ne sont pas forcément sur un pied d'égalité.

C'est donc sur la place des entreprises extérieures dans les politiques de prévention qu'il faudrait se pencher ?

M. H.: Tout à fait. D'ailleurs, l'INRS va engager des travaux de recherche dans cette direction. La question se pose de savoir si on exploite suffisamment les ressources que les entreprises extérieures pourraient mettre à disposition pour améliorer la prévention. De plus en plus souvent, ces entreprises ne veulent plus seulement être celles auxquelles on donne des ordres, mais de véritables partenaires. Cette logique de partenariat gagnerait à être intégrée aux questions de santé au travail. Et ce partenariat doit concerner aussi bien les chefs d'entreprise que les IRP. La loi sur la prévention des risques technologiques majeurs est une amorce, mais je pense qu'il faut aller plus loin, au-delà des seuls sites classés Seveso II. Par ailleurs, au sein de l'Inspection du travail comme des services prévention des caisses régionales d'assurance maladie, nous sommes toujours dans une logique où les entreprises extérieures n'existent pas. La pratique des préventeurs devrait s'adapter à ces nouvelles configurations des risques.

Joëlle Maraschin

Santé & Travail n° 064 - octobre 2008

© Alternatives Economiques. Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle des pages publiées sur ce site à des fins professionnelles ou commerciales est soumise à l'autorisation d'Alternatives Economiques (Tel : (33) 03 80 48 10 25 - abonnements@alternatives-economiques.fr). En cas de reprise à des fins strictement privées et non commerciales merci de bien vouloir mentionner la source, faire figurer notre logo et établir un lien actif vers notre site internet www.alternatives-economiques.fr.

La santé et la sécurité des travailleurs détachés temporairement en France

En raison de l'ouverture des marchés, on constate depuis plusieurs années une mobilité croissante des salariés en particulier au sein de l'Union européenne. Très souvent cette mobilité reste temporaire et le travailleur est alors qualifié de « salarié détaché ». En matière de risques professionnels, étudions les règles qui s'appliquent à ces travailleurs étrangers détachés temporairement en France.

La présence de salariés étrangers détachés en France n'est pas sans incidence sur la prévention des risques professionnels des entreprises françaises. En effet, généralement, les situations de travail concernées (chantiers de construction, réalisation d'une prestation pour un donneur d'ordres en France...) associent étroitement, dans le cadre de coactivité, les salariés des entreprises françaises et les salariés détachés en France.

La réglementation française est issue principalement d'une directive européenne⁽¹⁾ qui vise à concilier d'une part, la libre circulation des travailleurs et la libre prestation de services et, d'autre part, une concurrence loyale entre les entreprises et une protection efficace des travailleurs. Les entreprises dont le siège social est établi hors de France peuvent ainsi détacher temporairement des salariés en France à condition de respecter les formalités obligatoires et de leur appliquer certaines

dispositions du Code du travail limitativement énumérées.

Le détachement transnational des travailleurs est visé par le Code de travail aux articles L.1261-1 à L.1263-2 et R.1261-1 à R.1264-3. Le régime des autorisations de travail des travailleurs étrangers est, à quant à lui, prévu aux articles L.5221-1 et suivants du même code. Les démarches à effectuer sont consultables sur le site du ministère en charge de l'Immigration⁽²⁾.

1. Qu'entend-on par salarié détaché ?

Le droit du travail⁽³⁾ définit comme salarié détaché « *tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national* » dans les situations définies par le Code du travail pour le détachement (article

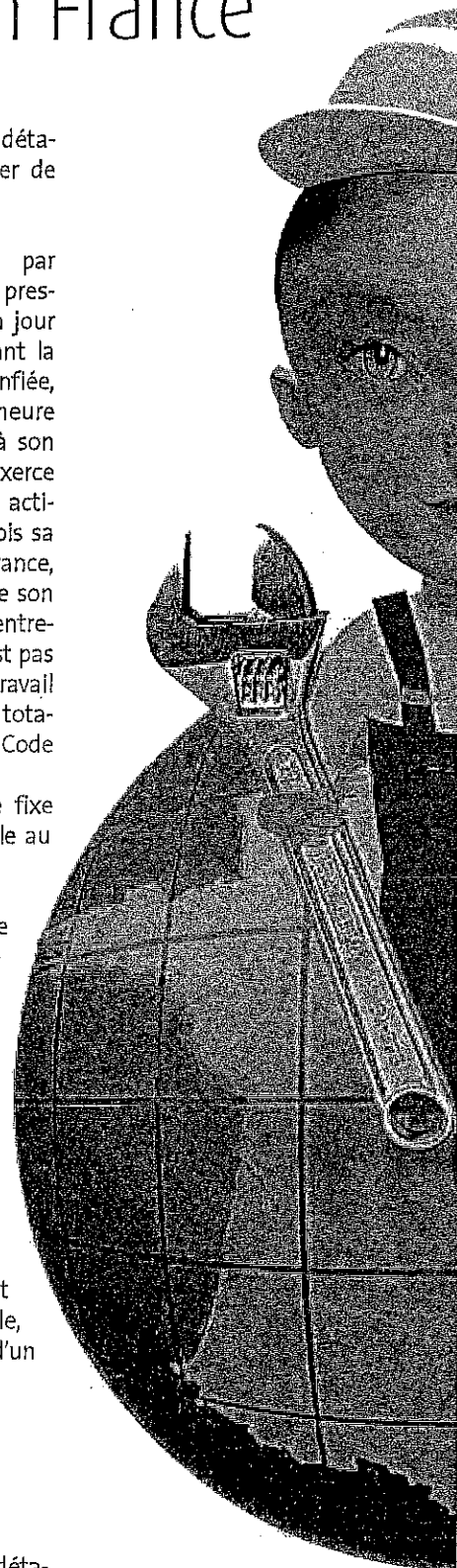
L.1261-3). La notion de détachement est à distinguer de celle d'expatriation⁽⁴⁾.

- Le détachement est par nature temporaire: la prestation peut varier d'un jour à plusieurs mois. Durant la mission qui lui est confiée, le salarié détaché demeure contractuellement lié à son employeur, bien qu'il exerce temporairement son activité à l'étranger. Une fois sa mission achevée en France, le salarié doit reprendre son activité au sein de son entreprise d'origine. Si ce n'est pas le cas, son contrat de travail devra être assujéti à la totalité des dispositions du Code du travail.
- Le Code du travail ne fixe aucune durée maximale au détachement.

- Pour être qualifié de « détaché », le salarié doit travailler habituellement pour le compte de l'employeur qui le détache. Il s'agit ici d'éviter les « détachements de circonstances » contraires à la loi, c'est-à-dire reposant sur des embauches faites à l'étranger mais n'ayant pour but, par exemple, que la seule réalisation d'un chantier en France.

2. Quels sont les différents cas de détachement ?

Quatre cas de figure de déta-



chement sont prévus (articles L.1262-1 à L.1262-3).

Lexécution d'une prestation de services (art. L.1262-1.1°)

Une circulaire du 5 octobre 2008⁽⁵⁾ précise que la prestation de services s'entend d'une activité industrielle, commerciale, artisanale, libérale ou agricole, réalisée dans le cadre d'un contrat conclu entre une entreprise prestataire et un bénéficiaire, moyennant un prix convenu entre eux. Les opérations de sous-traitance sont concernées par ces dispositions.

il peut s'agir par exemple d'une entreprise établie en Allemagne qui, dans le cadre d'un contrat de vente de machines à une entreprise, va détacher des salariés allemands pour quelques jours afin qu'ils procèdent à l'installation de la machine chez ce client.

La mobilité intragroupe (art. L.1262-1. 2°)

Il s'agit de la mise à disposition de personnel à but non lucratif entre entreprises d'un même groupe ou établissements d'une même société.

La réalisation d'une opération pour propre compte (art. L.1262-1. 3°)

C'est le cas du détachement de salariés en France sans qu'il y ait de contrat entre leur

employeur et un destinataire. Ex.: une entreprise établie hors de France, propriétaire, sur notre territoire, de plantations et y détachant temporairement des salariés pour procéder à la coupe du bois.

La mise à disposition de salariés au titre du travail temporaire (art L.1262-2)

Une entreprise de travail temporaire régulièrement établie à l'étranger peut détacher des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice en France.

3. Quelles démarches l'employeur doit-il effectuer avant de détacher des salariés ?

Toute entreprise détachante est tenue de transmettre à l'inspection du travail, avant le début de la prestation, une déclaration de détachement (art R.1263-3 à R.1263-9).

Cette déclaration, contient des informations relatives à l'identification de l'entreprise-employeur, des salariés détachés et aux conditions de la mission. Le contenu de la déclaration varie en fonction des différentes situations de détachement⁽⁶⁾.

La déclaration, qui doit être faite avant le début de la prestation ou de la mise à disposition pour les travailleurs temporaires, est rédigée en français et adressée par lettre recommandée avec avis de réception, par télécopie ou par transmission électronique.

L'absence de déclaration pré-

alable de détachement est sanctionnée pénalement par le Code du travail (art. R.1264-1).

4. Quelles sont les dispositions applicables aux salariés détachés en France ?

Pendant la durée du détachement de leurs salariés en France, les employeurs sont soumis à un ensemble de règles (issues du code du travail ou des accords ou conventions étendus) concernant certaines matières limitativement énumérées par l'article L.1262-4 du code du travail (art R.1261-1 et R.1261-2):

- 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, 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;
- conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries;
- salaire minimum et paiement du salaire, y compris les

Pour en savoir plus

majorations pour les heures supplémentaires;

- règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants;
- travail illégal.

Ne sont donc pas applicables aux salariés détachés les dispositions nationales relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail, à la représentation du personnel, à la formation professionnelle et à la prévoyance. Pour ces matières, c'est le droit du pays dans lequel est établie l'entreprise détachante qui a vocation à s'appliquer et non pas le droit français.

a) Règles relatives à la santé et à la sécurité au travail

Les règles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont expressément mentionnées comme étant applicables aux salariés détachés en France. Des dérogations ou adaptations sont prévues par le Code du travail: elles concernent principalement la médecine du travail et le CHSCT(*) (art. R.1262-1 à R.1262-18).

Toutes les dispositions de droit commun en matière de santé et de sécurité au travail applicables aux entreprises françaises de la même branche d'activité s'imposeront donc aux entreprises détachantes non établies en France. C'est le cas notamment de la réglementation relative à l'utilisation des équipements de travail et des moyens de protection, à la prévention du risque chimique, biologique, du risque lié au bruit, aux vibrations, aux rayonnements

ionisants, à l'amiante, aux travaux en hauteur, aux interventions d'entreprises extérieures, à la coordination de chantiers, à l'information et la formation des salariés.

Concernant la formation des salariés, la circulaire du 5 octobre 2008 reprend en annexe IV, un tableau récapitulatif des justificatifs à produire pour l'exercice de certaines activités nécessitant une qualification particulière dont le contenu est prévu réglementairement (travaux hyperbare, retrait d'amiante...).

Pour les formations dites « adéquates » ou « appropriées » (conduite d'engins, réalisation des vérifications...) devant être dispensées aux salariés, l'entreprise détachante devra être en mesure, en cas de contrôle, de justifier du contenu, des dates et durées des actions de formation.

b) Protection sociale des salariés détachés

Par ailleurs, en matière de protection sociale (affiliation à un régime de Sécurité sociale), les employeurs doivent pouvoir en justifier auprès de l'inspection du travail pour chacun des salariés détachés(*).

En application du Code du travail, le manquement à l'obligation de déclaration aux organismes de protection sociale peut constituer une dissimulation d'activité (art. L.8221-3).

Les employeurs établis hors de l'Union européenne devront ainsi fournir, sur demande de l'inspection du travail, une attestation de régularité de la



• ED 6078. *Entreprises étrangères. Vous venez travailler en France? Vos obligations, vos responsabilités, vos interlocuteurs.* INRS.

Ce dépliant s'adresse aux entreprises étrangères détachant des salariés en France. Il rappelle brièvement quel sont les interlocuteurs susceptibles d'aider ces entreprises sur le plan des démarches administratives et de la prévention des risques professionnels.

Existe en version anglaise.

À consulter et à télécharger sur www.inrs.fr/publications/ed6078.html.

situation sociale de ses salariés détachés (art. R.1263-1).

c) Dispositions particulières applicables aux salariés détachés

• Déclaration d'accident du travail

Lorsqu'un salarié non affilié au régime de Sécurité sociale français est victime d'un accident du travail sur le territoire français, la déclaration d'accident du travail est adressée à l'inspection du travail (du lieu de survenance de l'accident) par l'entreprise d'accueil ou le donneur d'ordre ou par l'employeur du salarié détaché s'il s'agit d'un détachement pour propre compte (art. R.1262-2).

• Missions des Services de santé au travail

Le Code du travail rend applicables bon nombre des dispositions relatives à la médecine du travail. Ces dispositions sont énumérées à l'article R.1262-9 et concernent notamment la constatation de l'aptitude médicale, la déclaration d'inaptitude, les missions du médecin du

travail, la surveillance médicale renforcée, la fiche d'entreprise. Le salarié bénéficie des prestations d'un service de santé au travail, sauf si l'employeur, établi dans l'UE, dans l'EEE ou en Suisse, prouve que ce salarié est soumis à une surveillance équivalente dans son pays d'origine (art. R.1262-10). La circulaire de 2008 a apporté les précisions suivantes:

- Concernant la surveillance antérieure au détachement, le Code du travail admet un régime d'équivalence de surveillance médicale lorsque le salarié est détaché par une entreprise établie dans l'Union européenne, dans l'EEE ou en Suisse (art. R.1262-10).

L'employeur devra alors apporter la preuve que son salarié est soumis à un suivi équivalent dans son pays d'origine. La circulaire ministérielle précise toutefois que cette équivalence n'est pas automatique. Le suivi médical sera présumé équivalent au suivi médical exigé en France pour les risques couverts par une directive secto-

rielle (amiante, bruit, agents biologiques...) (9).

À défaut de surveillance médicale antérieure reconnue équivalente (cas des salariés issus des pays tiers ou salariés européens sans suivi effectif), le salarié détaché devra alors bénéficier des examens médicaux spécifiques prévus par la réglementation française. Le premier examen médical aura donc lieu en France avant l'affectation au poste (art. R. 1262-13).

- Concernant le suivi médical pendant le détachement, quel que soit le niveau de surveillance médicale dans le pays d'origine, ce sont les règles françaises en matière de périodicité des examens qui s'appliquent pendant la durée du détachement en France (point 2-9-b de la circulaire).

• *Désignation du service de santé au travail compétent*

Deux cas de figure peuvent se présenter, en fonction du type de détachement :

- En cas de détachement pour réalisation d'une prestation de service, pour mobilité intragroupe et pour mise à disposition par une entreprise de travail temporaire, le suivi est obligatoirement assuré par l'entreprise d'accueil.

C'est le service de santé de l'entreprise d'accueil qui réalisera les examens médicaux et l'action préventive en milieu de travail (art. R. 1262-11 et R.1262-15).

- Dans le cadre du détache-

ment pour propre compte ou auprès d'un particulier, il n'y a pas de service de santé pré-identifié et il appartiendra à l'entreprise détachante elle-même d'adhérer un service interentreprise de santé au travail (articles R.1262-12 et R.1262-14).

• *Existence d'un CHSCT*

Les entreprises étrangères détachant des salariés en France dans le cadre d'une prestation de services ne sont pas tenues de constituer un CHSCT, mais lorsqu'un CHSCT existe dans l'entreprise d'accueil, celui-ci est compétent pour tous les salariés détachés.

Cependant, seules certaines catégories de salariés détachés sont prises en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise d'accueil pour l'obligation de constitution du CHSCT (voir modalités au 2° de l'art. L.1111-2).

Les salariés détachés peuvent être désignés en tant que représentants du personnel au CHSCT par le collège réunissant les membres du comité d'entreprises et les délégués du personnel de l'entreprise d'accueil.

• *Contrôle des situations de travail par l'inspection du travail*

Les services de contrôle de l'inspection du travail sont habilités à exiger, en langue française, certains documents limitativement énumérés par le Code du travail. Ex. : document attestant d'un examen médical équivalent dans le pays d'origine

(art. R.1263-2 et R.1263-8). Toutefois, ils ont la possibilité de recourir à un traducteur assermenté pour contrôler les salariés détachés. La circulaire du 5 octobre 2008 mentionne ainsi la possibilité de faire traduire des documents attestant d'une formation spécifique à la conduite d'engins rédigés dans la langue d'origine de l'employeur ayant détaché un salarié, afin d'en vérifier la fiabilité.

• *Les sanctions pénales*

Les sanctions pénales de droit commun sont applicables aux employeurs étrangers ne respectant pas les règles impératives de protection minimales dont doivent bénéficier les salariés détachés, notamment celles prévues en matière d'infractions aux règles de santé et de sécurité (art. L.4741-1 et suivants du Code du travail).

De plus, certaines sanctions sont prévues spécifiquement pour le détachement de salariés (articles R.1261-4-1 et R.1264-3) ; c'est le cas notamment de l'absence de déclaration de détachement ou du défaut de déclaration d'accident de travail.

1. Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ; Journal officiel n° L 018 du 21/01/1997 p. 1 - 6.

2. www.immigration.gouv.fr, rubrique « travailleurs étrangers ».

3. Le droit de la Sécurité sociale n'a pas la même approche concernant le détachement. Au sens du Code de la Sécurité sociale, on entend par « détachement », le fait de pouvoir maintenir affilié au régime de Sécurité sociale de son pays d'origine, un salarié

qui va durant un temps déterminé exercer son activité professionnelle sur le territoire d'un autre pays. Ce détachement est juridiquement limité dans le temps. www.cleiss.fr

4. Le salarié « expatrié » est envoyé à l'étranger pour une durée sensiblement plus longue, il ne conserve pas de lien contractuel avec son employeur d'origine, car son contrat de travail initial est suspendu pendant la durée de la mission à l'étranger. Un contrat est alors conclu avec l'entreprise d'accueil sous le régime du droit local du pays dans lequel est établie cette entreprise.

5. Circulaire DGT 2008/17 du 5 octobre 2008 relative au détachement transnational de travailleurs en France dans le cadre d'une prestation de services (circulaire téléchargeable sur le site www.circulaires.gouv.fr).

6. Les différents modèles de ces déclarations (avec une traduction anglaise) figurent sur le site du ministère en charge du travail en annexe d'une fiche concernant le détachement à l'adresse suivante : www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques/89/formulaires/55/etrangers-en-france/69/detachement-de-travailleurs/9542.html

7. Les partenaires sociaux européens du secteur de la construction ont mis en place un site concernant le détachement des travailleurs dans ce secteur d'activité. Ce site, www.posting-workers.eu, présente des informations sur les salaires minimaux, la durée du travail la santé et la sécurité du travail dans les différents États membres de l'Union européenne.

8. Pour les entreprises établies dans l'Union européenne, dans l'EEE ou en Suisse, les documents attestant de l'affiliation à une régime de Sécurité sociale sont prévus par les règlements communautaires règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et le règlement (CE) n° 987/2009 du 16 septembre 2009, fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 consultable sur le site www.cleiss.fr

Pour les entreprises établies hors de l'Union européenne de l'EEE ou de Suisse, l'attestation de régularité de situation sociale émanera de l'État d'origine si ce pays a signé une convention bilatérale de sécurité sociale avec la France ou de l'organisme français de recouvrement des cotisations sociales, à défaut de convention bilatérale signée avec la France.

9. L'annexe V de la circulaire fixe la liste de ces directives sectorielles faisant présumer une équivalence de suivi.

Annie Chapoulin