

Informatique

limiter les risques du recours à un prestataire

Dans la mise en œuvre de prestations informatiques, la prise en compte des risques relatifs au droit du travail doit s'effectuer aussi bien en amont qu'en aval de la prestation.



EMMANUEL WALLE,
avocat,
Alain Bensoussan
avocats

En matière informatique, des entreprises extérieures sont souvent appelées pour réaliser des travaux qui n'entrent pas dans le champ d'activités de la société cliente, tels que la formation technique de son personnel pour l'utilisation d'un logiciel, son développement ou encore sa maintenance. Ces opérations de mise à disposition de personnel entre entreprises prêteuses et utilisatrices, voire sous-traitantes, se révèlent être en pratique un casse-tête juridique, entraînant dans leur sillage un ensemble de risques juridiques relatifs à la législation du travail, aussi bien en matière de fourniture de main-d'œuvre que de durée du travail.

Le risque principal est de voir requalifier par les juges des opérations de sous-traitance, de fourniture de service, de mise à disposition ou encore de portage salarial, en prêt de main-d'œuvre illicite et/ou marchandage.

Les entreprises doivent également être attentives au respect de la durée du travail pour ne pas se voir réclamer des rappels de salaires au titre d'heures supplémentaires effectuées dans le cadre des conventions de forfaits en jours notamment.

L'appréciation de l'ensemble de ces délits est effectuée au regard de l'organisation et de la mise en œuvre effective

des opérations de prestations informatiques. Il est important de garder à l'esprit, lors de la rédaction des contrats afférents, les indices appréciés par les juges et les éléments qui peuvent être examinés par les inspecteurs du travail en cas de contrôle effectué sur place lors de la mise en œuvre des opérations.

Partage des prérogatives

Sont notamment examinés : l'existence de dispositions relatives à la mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice ; l'existence d'un avenant au contrat de travail du salarié prêt ; le but lucratif ou non de l'opération ; l'appréciation du mode de facturation ; le caractère exclusif ou non de l'opération ; la transmission ou non d'un savoir-faire particulier ; la fourniture ou non de matériel par l'entreprise utilisatrice ; l'organisation de la prestation : existence ou non d'un lien de subordination entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice.

Les inspecteurs du travail peuvent, quant à eux, être amenés à contrôler les devis, les bons de commande ou de travaux, les factures, les contrats ou documents commerciaux, les registres du personnel et aussi à interroger les salariés ainsi que les représentants du personnel.

Par conséquent, dans le cadre de la mise à disposition de personnel en matière de prestations informatiques, il est vivement recommandé de vérifier que les contrats de prestations comportent des mentions relatives à la mise à disposition et au mode de facturation des prestations et que chaque salarié a signé un avenant à son contrat de travail. Il est aussi conseillé de consulter et d'informer les institutions représentatives du personnel, ou encore de conserver un strict partage des prérogatives entre entreprise prêteuse et entreprise utilisatrice et de ne pas pratiquer de mise à disposition permanente.

On le voit, la prise en compte des risques relatifs au droit du travail dans le cadre de la mise en œuvre de prestations informatiques doit s'effectuer aussi bien en amont, au sein des appels d'offres ou de la conclusion des contrats informatiques, qu'en aval, lors de la mise en œuvre effective des prestations. ■

L'ENJEU

- Limiter les risques juridiques en matière de mise à disposition de personnel.

LA MISE EN ŒUVRE

- Sécuriser les contrats en se référant à l'article L.8241-2 du code du travail. Informer les institutions représentatives du personnel.



SOPHIE SAVAÏDES,
avocate,
Alain Bensoussan
avocats

JURISPRUDENCE EN BREF

SUICIDE

En cas de suicide sur le lieu de travail, c'est à l'employeur de prouver que le décès a une cause totalement étrangère au travail.

(Cass. civ. 2, 12.7.2012, N° 1326, CPAM de la Savoie c/ Cascades)

CONTREFAÇON

La dénomination sociale ne bénéficie d'une protection que pour les activités effectivement exercées par la société et non pour celles énumérées dans ses statuts.

(Cass. com., 10.7.2012, N° 784, Cœur de princesse c/ Mattel France)

RESPONSABILITÉ DU GÉRANT

Un associé ne peut engager une action en responsabilité contre le gérant pour des détournements de fonds que dans le délai de trois ans.

(Cass. com., 10.7.2012, N° 795, Ferhat c/ Nemmar)

SALAIRE ÉGAL

Le principe « à travail égal salaire égal » s'applique entre salariés d'une même entreprise mais non entre salariés de plusieurs sociétés d'un groupe.

(Cass. soc., 11.7.2012, N° 1715, Sem Sodexmar c/ Clain et a.)

TRAVAIL À DOMICILE

L'utilisation du domicile comme lieu de travail et son occupation par des dossiers ou instruments de travail ne sont jamais obligatoires et doivent être indemnisées.

(Cass. soc., 11.7.2012, N° 1719, Rahban c/ Maxim France)