



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités
de Bourgogne-Franche-Comté

LE RECOURS AU « PRESTATAIRE » AGRICOLE À LA JOURNÉE, **UNE FAUSSE BONNE IDÉE ?**



Octobre 2026

SOMMAIRE

01

QUELS **STATUTS** POUR DE LA MAIN-D'ŒUVRE AGRICOLE PONCTUELLE ?

02

QU'EST-CE QU'UNE **PRESTATION DE SERVICE** ?

03

QU'EST-CE QU'UN **PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE DE SALARIÉ** OU **MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL** ?

04

ET SI LE « PRESTATAIRE » NE REVENDIQUE **AUCUN STATUT** ?

05

AVEC UN VÉRITABLE PRESTATAIRE, LES **OBLIGATIONS DU DONNEUR D'ORDRE**

06

LES **SANCTIONS** ENCOURUES

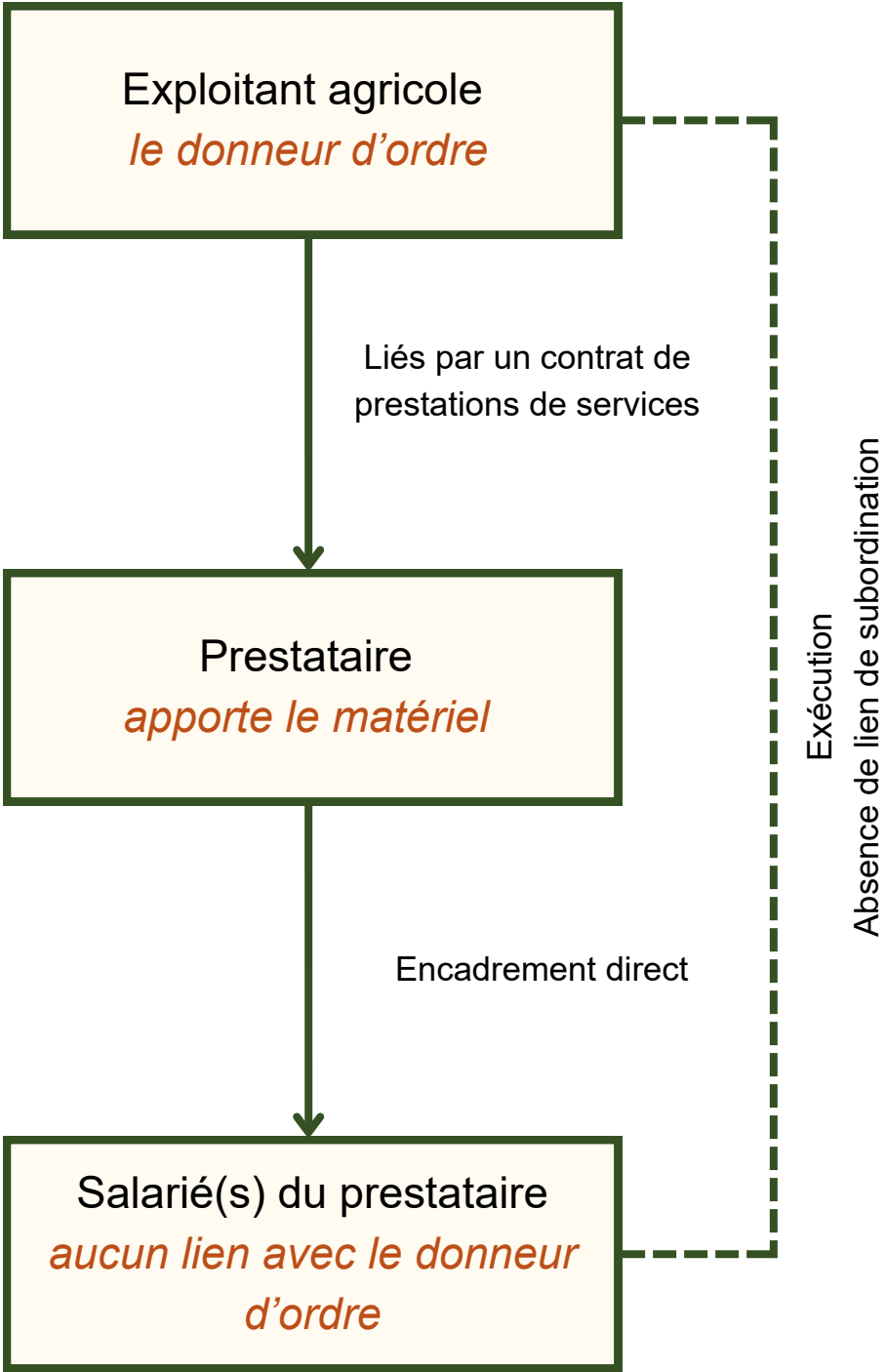
07

LES **BASES LÉGALES**

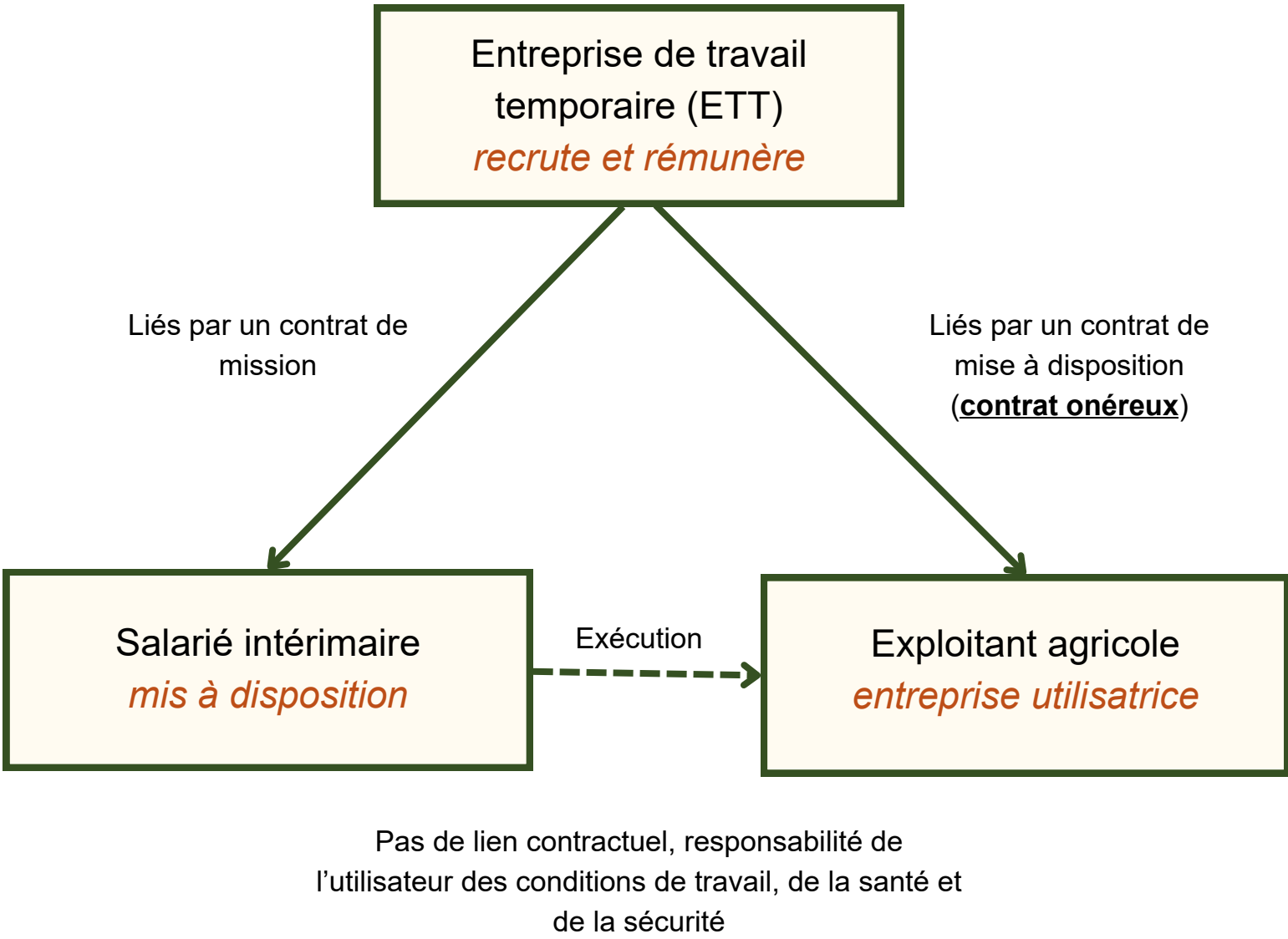
REPÈRES PRÉALABLES

Les situations présentées dans ce document font intervenir différents acteurs dont les rôles peuvent varier selon le dispositif concerné (prestation de services, travail temporaire). Afin de faciliter la lecture du guide, les principaux intervenants et leurs rôles sont présentés ci-après.

LA PRESTATION DE SERVICE



LE TRAVAIL TEMPORAIRE



« PRESTATAIRE » AGRICOLE À LA JOURNÉE

Quels sont les risques de ce faux statut ?

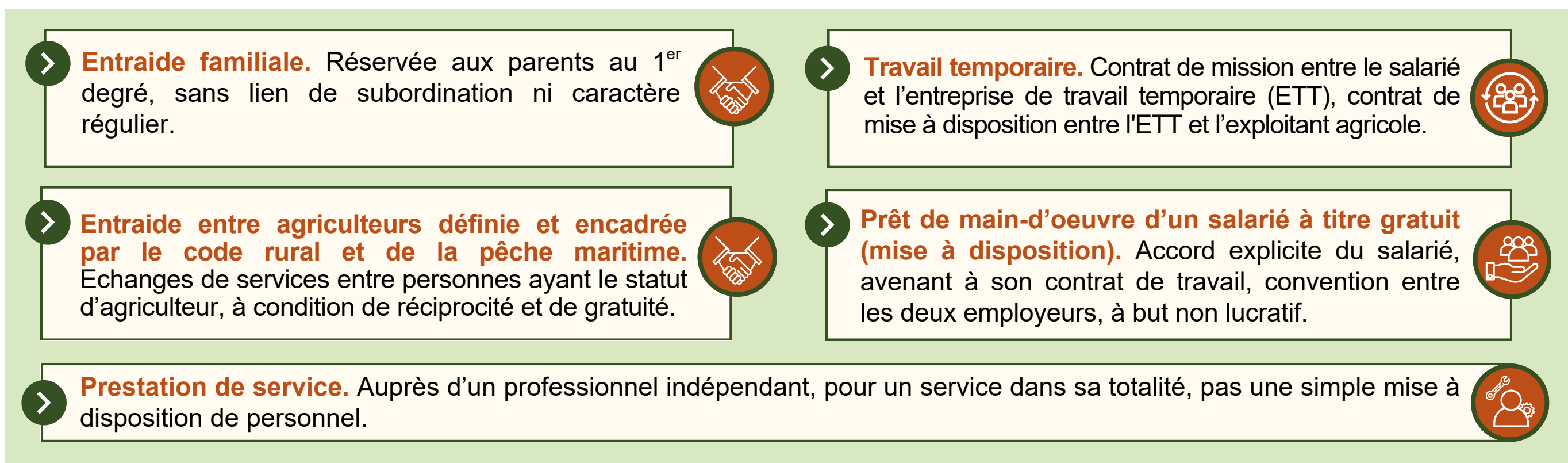
Un exploitant agricole a besoin de main-d'œuvre supplémentaire pour quelques jours, le temps d'un chantier de clôtures, d'une taille de vigne ou d'un pic d'activité. Une personne se présente comme « prestataire de services en travaux agricoles ». Elle intervient seule, sans matériel, et facture ses journées de travail.



Est-ce vraiment une prestation de service ? La question est essentielle car la qualification de cette relation de travail n'est pas sans conséquences. En effet, elle peut entraîner des **risques juridiques** et **financiers importants**, **aussi bien pour l'exploitant agricole que pour la personne qui se présente comme « prestataire »**.

01 QUELS STATUTS POUR DE LA MAIN-D'ŒUVRE AGRICOLE PONCTUELLE ?

Pour faire face à un besoin de main-d'œuvre, plusieurs solutions existent. Chacune répond à des règles précises.



Le régime de micro-entrepreneur est fermé aux travaux agricoles

i Les **travaux agricoles** (parcs et jardins compris) relèvent de la Mutualité sociale agricole (MSA) et non du régime général. Le régime de micro-entrepreneur n'est donc pas ouvert à ce type d'activité. **Une personne qui se présente comme « auto-entrepreneur en travaux agricoles » ne peut donc pas, quelle que soit sa bonne foi, être en règle pour ce type d'activité.**

02 QU'EST-CE QU'UNE PRESTATION DE SERVICE ?

En agriculture, la prestation de services consiste à **déléguer tout ou partie des travaux d'un exploitant à une entreprise spécialisée**. Le prestataire est un professionnel indépendant, qui signe avec l'agriculteur (le donneur d'ordre) un contrat de prestations de services. Il s'engage sur un résultat défini dans le contrat.

Les trois critères de la prestation de service licite sont :

- 1 Des **tâches spécifiques** et **bien définies**, pas une simple présence sur le terrain ;
- 2 Un **apport propre de savoir-faire, d'équipements** et le cas échéant, **de personnel** ;
- 3 Une **rémunération fixée en fonction du travail réalisé, et non du nombre d'heures** ou **de journées passées sur l'exploitation**.



Attention, ces conditions sont **cumulatives** et un contrat de prestations de services doit nécessairement être conclu.

Exemple d'une prestation de service illicite : M. Dupont, "prestataire indépendant", vient chaque jour moissonner les parcelles de M. Lambert, exploitant agricole, avec le tracteur de ce dernier. Il reçoit ses consignes au jour le jour (quelle parcelle, quelle heure) et touche 150 euros par jour de présence, peu importe le travail accompli.

i Si le prestataire emploie des salariés sans les encadrer lui-même, **hors cas de recours au travail temporaire**, le donneur d'ordre pourrait être considéré comme le véritable employeur de cette main-d'œuvre, et voir sa responsabilité civile et pénale engagée, notamment pour **travail dissimulé, prêt illicite de main-d'œuvre / marchandage**.

Exemple d'une prestation de service licite : L'entreprise A fait appel à l'entreprise B pour moissonner ses parcelles. B intervient avec son matériel et son personnel pour un prix déterminé dans le contrat.

03 QU'EST-CE QU'UN PRÊT DE MAIN-D'OEUVRE DE SALARIÉ OU MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL ?

A l'inverse, le prêt de main-d'œuvre ou mise à disposition, consiste pour un employeur à mettre un ou plusieurs de ses salariés à la disposition d'un autre professionnel, qui les **utilise** et les **dirige** pendant cette période. Ce qui est fourni, ce n'est pas un travail déterminé mais du **personnel**. Attention, le prêt de main-d'œuvre existe sous deux formes dont une seule est légale :

> A titre gratuit, licite.

Accord explicite du salarié, limité dans le temps, avenant à son contrat de travail, convention entre les deux employeurs. L'entreprise prêteuse ne facture que les salaires, charges sociales et frais professionnels, sans marge.



> A but lucratif, interdit en principe (délict).

Sauf cas prévus par la loi (intérim, groupements d'employeurs, portage salarial). En dehors de ces cas, c'est un prêt de main-d'œuvre illicite.



Exemple : M. Delorme, exploitant laitier, est hospitalisé après un accident et ne peut plus assurer la traite de ses vaches pendant trois semaines. Son voisin, M. Blanchard, accepte de lui prêter M. Girard, l'un de ses salariés, pour couvrir cette période.

Pourquoi est-ce légal ?

- Mise à disposition **temporaire** pour pallier à **un besoin ponctuel**.
- Salarié toujours **lié à son employeur d'origine**.
- Travailleur **qualifié** pour la tâche réalisée.
- **Absence d'objectif lucratif**.
- **Accord de M. Girard et avenant à son contrat de travail**.

LE MARCHANDAGE



Forme aggravée de prêt de main-d'œuvre illicite. Il s'agit d'une fourniture de main-d'œuvre à but lucratif qui a pour effet de causer un préjudice au salarié concerné, ou d'éluder l'application de dispositions légales ou conventionnelles. Il suppose, comme le prêt illicite, l'existence d'un véritable employeur derrière l'opération qui prête abusivement l'un de ses salariés.

04 ET SI LE « PRESTATATAIRE » NE REVENDIQUE AUCUN STATUT ?

Deux qualifications sont possibles, selon les faits constatés :

> **Si cette personne est en réalité employée par un tiers**, une société ou une structure qui la « place » auprès d'un ou plusieurs exploitants sans être une entreprise de travail temporaire déclarée, l'opération constitue **un prêt de main-d'œuvre illicite**, voire une situation de **marchandage**, dès lors qu'un préjudice pour le salarié ou une fraude aux règles applicables peut être établi.

Exemple : Un éleveur a besoin de main-d'œuvre pour les traites et l'entretien des bâtiments pendant plusieurs semaines. Plutôt que d'embaucher, il fait appel à un éleveur voisin qui lui "envoie" chaque matin un ouvrier, sans matériel ni consigne de sa part. Il refacture la main-d'œuvre en faisant une marge. Le **prêt de main-d'œuvre illicite** est alors caractérisé.

Si en plus l'ouvrier y perd (salaire, couverture sociale) ou que le montage vise à contourner les règles du travail temporaire, l'opération n'est plus qualifiée de simple prêt illicite mais de **marchandage**.

> **Si cette personne se présente comme indépendante**, déclarée ou non, mais travaille en réalité sous la subordination de l'exploitation agricole (horaires imposés, instructions quotidiennes, matériel fourni par l'exploitant), la relation peut être requalifiée en contrat de travail. L'exploitant se retrouve alors, même sans l'avoir voulu, employeur d'un salarié non déclaré. C'est du **travail dissimulé**.

Exemple : M. Petit se présente comme auto-entrepreneur pour effectuer des travaux de récolte sur l'exploitation maraîchère de Mme Roussel. En pratique, il se présente tous les matins à 7h, Mme Roussel lui indique chaque jour les rangs à récolter, et il travaille avec les cagettes et le matériel de l'exploitante. Sans autonomie réelle, cet "indépendant" est donc en réalité subordonné à l'exploitante, comme le serait un salarié. La relation est susceptible de caractériser du **travail dissimulé**.

05 AVEC UN VÉRITABLE PRESTATAIRE, LES OBLIGATIONS DU DONNEUR D'ORDRE

Lorsque la prestation de service est réelle, la relation de travail **engage le donneur d'ordre**. Plusieurs obligations s'imposent à lui.

L'obligation de vigilance – contrat ≥ 5 000 € HT

Recourir à une prestation de service ne dispense pas l'exploitant agricole de toute vigilance. Dès lors que le **contrat dépasse 5 000 euros hors taxes**, l'exploitant agricole (donneur d'ordre) est soumis à **une obligation de vigilance**. Cette obligation s'applique lors de la conclusion du contrat, puis doit être renouvelée tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution.

Quels documents le donneur d'ordre doit demander pour satisfaire à son obligation de vérifications :

- Une **attestation de vigilance "sécurisée"** datant de moins de six mois ;
- Un des **documents suivants** : l'extrait d'immatriculation RNE (si obligatoire), le devis / document publicitaire / courrier comportant les raisons sociales, adresse, identification professionnelle (n° RNE, n° d'inscription à un ordre, n° d'agrément), le récépissé de dépôt de déclaration auprès d'un CFE (centre de formalités des entreprises) pour les personnes physiques ou morales en cours d'inscription.

Où trouver cette attestation de vigilance sécurisée ?

Le donneur d'ordre ne peut pas se contenter du document présenté, il doit impérativement vérifier son authenticité directement auprès de l'organisme qui l'a délivré :

- Sur le site de la **MSA** pour un prestataire relevant du régime agricole ;
- Si le prestataire est établi à l'étranger sans établissement en France, cette vérification s'effectue auprès du **service Firms étrangères de l'URSSAF** basé à Strasbourg.

Que faire si cette attestation n'est pas remise ou valide ?

Le donneur d'ordre doit **mettre en demeure** son prestataire de la lui fournir, par lettre recommandée avec accusé de réception. Poursuivre malgré tout la relation contractuelle expose l'exploitant à voir engagée sa **solidarité financière** (paiement des impôts, salaires, cotisations sociales et charges) avec un prestataire verbalisé pour travail dissimulé, et à des **poursuites pénales** pour avoir recouru en connaissance de cause à celui qui exerce un travail dissimulé.



Responsabilités du donneur d'ordre et obligation de diligence – peu importe le montant du contrat

- Veiller au **respect des conditions d'hébergement, des salaires et de la réglementation du travail** par le prestataire.
- En cas de signalement d'un hébergement indigne, exiger une **régularisation immédiate**. À défaut, prendre en charge l'hébergement des salariés concernés.
- En cas de manquement salarial, le donneur d'ordre peut être tenu solidairement responsable du paiement des salaires, indemnités et charges.
- Lors de l'intervention d'une entreprise extérieure, réaliser une **inspection commune**, une **évaluation des risques**, **mettre à jour le DUERP** et établir, si nécessaire, un **plan de prévention**.

L'entreprise utilisatrice est responsable de la coordination des mesures de prévention et peut être **sanctionnée** en cas de manquement.

Si un **agent de contrôle** signale au donneur d'ordre un manquement chez son prestataire (*non-paiement du salaire minimum, non-respect de la durée du travail ou des congés, conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine*), il doit enjoindre l'entreprise de régulariser sans délai, par exemple par courrier recommandé avec accusé de réception.

À défaut, il peut être tenu **solidairement au paiement des rémunérations dues**, passible d'une **amende de 1 500 €** pour absence de diligence après signalement.

Obligation d'agrément du sous-traitant – peu importe le montant du contrat

L'agriculteur qui entend exécuter 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 ses conditions de paiement par le maître de l'ouvrage. À défaut, **pénalité de 7 500 €**.

Que faire si le prestataire est établi à l'étranger ?

Les documents à demander

- Un **justificatif d'identification** : numéro individuel d'identification (TVA intracommunautaire pour les ressortissants de l'UE) ou document mentionnant l'identité, l'adresse et, le cas échéant, les coordonnées du représentant fiscal.
- Un **justificatif de régularité sociale** : document attestant de sa situation au regard de la protection sociale (règlement européen ou convention internationale applicable), ou, à défaut, une attestation de déclarations sociales dont l'authenticité devra être vérifiée.
- Un **justificatif d'immatriculation professionnelle** : extrait d'un registre professionnel, document équivalent, devis ou support professionnel mentionnant les informations d'immatriculation, ou document attestant d'une demande d'immatriculation en cours.

Obligations de vigilance (peu importe le montant du contrat)

- Le donneur d'ordre doit obtenir du prestataire étranger **une copie de l'accusé de réception de la déclaration de détachement** qu'il a adressée à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation, avant le début de celle-ci, via le téléservice SIPSI.
- À défaut, le **donneur d'ordre doit procéder lui-même à une déclaration subsidiaire**, dans les 48 heures suivant le début du détachement, et l'annexer à son registre unique du personnel. Seules certaines activités limitativement énumérées en sont exemptées.

Sanctions : le donneur d'ordre est passible d'une **amende administrative de 4 000 euros par salarié**, portée à 8 000 euros en cas de réitération dans les deux ans, dans la limite de 500 000 euros, et la prestation peut faire l'objet d'une suspension temporaire prononcée par le directeur régional de la DREETS.

En cas d'emploi d'étrangers non autorisés à travailler (contrat ≥ 5 000 euros HT)

- **Obligation de vigilance** : à la signature du contrat puis tous les **6 mois**, le donneur d'ordre doit obtenir du prestataire **la liste nominative des salariés étrangers** soumis à une autorisation de travail, avec pour chacun la date d'embauche, la nationalité et les références du titre autorisant le travail en France.
- **Obligation de réaction** : en cas de signalement de l'emploi d'un salarié étranger sans autorisation de travail, le donneur d'ordre doit immédiatement **demandeur à son cocontractant ou sous-traitant de régulariser la situation**.

Sanctions : en cas de manquement, le donneur d'ordre peut être tenu **solidairement responsable du paiement des salaires, indemnités, frais annexes** et de **l'amende administrative** prononcée par le ministre chargé de l'immigration. Ces sanctions s'appliquent également à toute personne ayant sciemment eu recours aux services d'un employeur de travailleurs étrangers non autorisés à travailler.

Obligation de diligence (peu importe le montant du contrat)

Le **DREETS** peut suspendre une prestation de service internationale pour une durée maximale **d'un mois** en cas de :

- Manquements graves aux règles relatives au **SMIC, à la durée du travail** ou **aux temps de repos** ;
- Absence de présentation des **documents exigés par l'inspection du travail** ;
- **Conditions de travail** ou **d'hébergement contraires à la dignité humaine** ;
- Absence de **déclaration préalable de détachement**.

Par ailleurs, le formulaire A1 (ou équivalent), justifiant l'affiliation du salarié détaché à la sécurité sociale de son pays d'origine, doit pouvoir être présenté lors d'un contrôle.

Sanction : le défaut de présentation du formulaire A1 peut entraîner une **pénalité administrative à la charge du donneur d'ordre**, fixée à **4 005 € par salarié détaché en 2026**. Cette pénalité n'est pas due si un justificatif de demande du formulaire est présenté lors du contrôle et que le formulaire est fourni dans un délai de 2 mois suivant celui-ci.

06 LES SANCTIONS ENCOURUES

Recourir à un « prestataire de services en travaux agricoles » expose à plusieurs niveaux de risque, qui peuvent se cumuler.

CE QUE RISQUE LA PERSONNE QUI SE PRÉSENTE COMME « PRESTATAIRE »

- Si son **rôle actif dans la fraude** est établi :
 - **Travail dissimulé** par dissimulation d'activité. **Trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende**, portés à **cinq ans et 75 000 euros** en cas de circonstances aggravantes.
 - **Prêt illicite de main-d'œuvre**, si elle a participé sciemment à l'opération pour le compte d'un tiers. **Deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende**, portés à **cinq ans et 75 000 euros**, voire **dix ans et 100 000 euros** en bande organisée.
 - Le cas échéant, **marchandage**, dans les mêmes conditions. **Deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende**.
 - **Peines complémentaires possibles**.
- La **perte du statut d'indépendant revendiqué**, avec un **remboursement** possible des sommes perçues au titre d'un statut auquel elle n'avait pas droit.

CE QUE RISQUE LE DONNEUR D'ORDRE/L'EXPLOITANT AGRICOLE

Sur le plan pénal

- **Recours à une personne qui exerce un travail dissimulé.** Trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende, portés à cinq ans et 75 000 euros si l'infraction concerne plusieurs personnes ou une personne vulnérable.
- **Prêt illicite de main-d'œuvre.** Deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, portés à cinq ans et 75 000 euros, voire dix ans et 100 000 euros en bande organisée.
- Le cas échéant, **marchandage.** Deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.
- **Principales peines complémentaires possibles :**
 - **Pour le prêt illicite et le marchandage :** interdiction de sous-traiter de la main-d'œuvre pendant deux à dix ans, exclusion des marchés publics, affichage et publication de la décision, ... ;
 - **Pour le travail dissimulé :** interdiction d'exercer l'activité professionnelle en cause, confiscation des outils, véhicules et produits du travail dissimulé, affichage ou diffusion de la décision, fermeture d'établissement...

Les montants indiqués sont pour une personne physique. Pour une exploitation constituée en société (EARL, GAEC, SCEA...), l'amende encourue est en principe **multipliée par cinq**, soit par exemple 225 000 euros pour le travail dissimulé ou 150 000 euros pour le prêt illicite et le marchandage.

Sur le plan financier et administratif

- **Solidarité financière** avec le prestataire irrégulier. Paiement des salaires, indemnités et cotisations.
- **Absence de diligence après un signalement de l'inspection du travail :** 1 500 euros d'amende.
- **Défaut d'agrément d'un sous-traitant :** 7 500 euros d'amende.
- **Prestataire étranger sans déclaration de détachement.** 4 000 euros par salarié, portés à 8 000 euros en cas de réitération dans les deux ans, dans la limite de 500 000 euros, et suspension possible de la prestation par la DREETS.

Sur le plan civil

- **En cas d'accident du travail survenu à la personne requalifiée en salarié,** l'exploitant peut se retrouver seul face aux conséquences, sans la couverture qu'il pensait avoir via un prestataire.

EN UN COUP D'OEIL POUR SE REPÉRER



Critères	Prestation de service licite	Prêt de main-d'œuvre licite	Montage irrégulier
Qui exécute le travail	Le prestataire, professionnel indépendant	Un salarié, prêté par son employeur	Une personne sans statut clair ou “louée” hors cadre du travail temporaire, ou une personne immatriculée en tant qu’indépendant qui travaille en dehors des conditions correspondant à son statut
Matériel et savoir-faire	Apportés par le prestataire	Savoir-faire du salarié et matériel fourni par l'utilisateur	Le plus souvent ceux de l'exploitant
Rémunération	Au forfait, selon les travaux réalisés	Refacturation stricte des salaires et charges, <u>sans marge</u>	À la journée, à l'heure, parfois en espèces
Autorité au quotidien	Le prestataire dirige ses propres salariés	L'utilisateur, dans le cadre défini par la convention	L'exploitant, de fait
Formalités	Contrat de prestation, vigilance au-delà de 5 000 € HT	Accord du salarié (avenant à son contrat de travail), convention gratuite entre employeurs	Généralement absentes ou sur la base d'un contrat conclu pour un objet illicite
En cas de manquement	Mise en demeure du prestataire, vigilance renforcée	Requalification possible en prêt illicite	Travail dissimulé, prêt illicite, marchandage

07 LES BASES LÉGALES

RÉFÉRENCES JURIDIQUES CLASSÉES PAR THÉMATIQUES DU GUIDE

01. Quels statuts pour la main-d'œuvre agricole ponctuelle ?

- Art. L722-1 du code rural et de la pêche maritime. Définition des activités agricoles et affiliation à la MSA.
- Art. L722-10 2° du code rural et de la pêche maritime. Statut d'aide familial.
- Art. L325-1 du code rural et de la pêche maritime. Entraide entre agriculteurs.
- Art. L. 613-7, I et III code de la sécurité sociale combiné aux articles 50-0, 102 ter et 63 code général des impôts. Exclusion du régime agricole du champ du micro-entrepreneur.
- Art. L1251-1 et L1251-2 du code du travail. Définition du travail temporaire, contrat de mission entre le salarié et l'ETT, contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'exploitant.

02. Qu'est-ce qu'une prestation de service ?

- Pas de définition légale autonome en droit interne. Toutefois, l'article 57 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE) définit la prestation de service.

03. Qu'est-ce qu'un prêt de main-d'œuvre ou mise à disposition ?

- Art. L8241-1 du code du travail. Interdiction du prêt de main-d'œuvre à but lucratif et exceptions légales.
- Art. L8241-2 du code du travail. Conditions cumulatives du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif.
- Art. L8231-1 du code du travail. Définition du marchandage.

04. Et si le prestataire n'a aucun statut du tout ?

- Art. L8221-1, L8221-3 et L8221-5 du code du travail. Définition du travail dissimulé par dissimulation d'activité et par dissimulation d'emploi salarié, et interdiction de recourir sciemment aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.

05. Face à un véritable prestataire, les obligations du donneur d'ordre

- Art. L8222-1 et L8222-2 du code du travail. Obligation de vigilance et solidarité financière.
- Art. D8222-5 et D8222-7 du code du travail. Documents à obtenir du cocontractant, en France ou à l'étranger.
- Art. L8271-1-1 du code du travail. Agrément de chaque sous-traitant, amende de 7 500 euros à défaut.
- Art. L8281-1 et R8282-1 du code du travail. Amende de 1 500 euros pour absence de diligence après signalement.
- Art. L4231-1 et R4231-3 du code du travail. Cessation d'un hébergement incompatible avec la dignité humaine.
- Art. L5221-2 du code du travail. Autorisation de travail des salariés étrangers.
- Art. L1262-6 du code du travail et arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L. 1262-6 du code du travail, JORF n°0129 du 5 juin 2019. Activités dispensées de déclaration de détachement.

06. Les sanctions encourues

- Art. L8224-1 et L8224-2 du code du travail. Sanctions pénales du travail dissimulé.
- Art. L8224-3 du code du travail. Peines complémentaires, dont l'interdiction de gérer.
- Art. L8243-1 du code du travail. Sanctions pénales du prêt illicite de main-d'œuvre.
- Art. L8234-1 du code du travail. Sanctions pénales du marchandage.
- Art. L8223-1 du code du travail. Indemnité forfaitaire de six mois de salaire.
- Art. 131-38 du code pénal. Amende des personnes morales, quintuple de celle des personnes physiques.

LES CONTACTS UTILES

- Pour obtenir des renseignements en droit du travail, consultez le Code du travail numérique : <https://code.travail.gouv.fr/>
- Pour des renseignements complémentaires, vous pouvez contacter le Pôle Travail de la DREETS Bourgogne-Franche-Comté à l'adresse suivante : dreets-bfc.polet@dreets.gouv.fr
- Pour l'attestation sécurisée via le site de la MSA : <https://www.msa.fr/lfp/attestations-msa>