

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 55

Mais au fait :

Comment sécuriser les relations avec un autoentrepreneur ?

En tant que prestataire, l'autoentrepreneur (statut de micro-entrepreneur depuis 2016) est votre collaborateur, c'est un travailleur indépendant qui n'est pas salarié de votre entreprise. Toutefois, la frontière entre une relation commerciale et une relation de travail régie par un contrat de travail peut être très mince mais pour autant, ces relations ne sont pas soumises au même régime. C'est pourquoi il est conseillé d'obtenir et de vérifier un certain nombre d'informations avant de recourir à un autoentrepreneur afin de pouvoir prouver la nature de vos relations. Par exemple, dans le cas d'Antoine, il aurait dû vérifier auprès de Max les éléments suivants : l'immatriculation de son activité au registre du commerce ou le cas échéant au répertoire des métiers, que Max a bien souscrit à une assurance professionnelle et a respecté l'obligation d'avoir un compte bancaire pour les transactions financières liées à son activité. Antoine aurait également dû demander une **attestation de vigilance** tous les 6 mois à Max car cela prouve que l'autoentrepreneur s'acquitte des cotisations qu'il doit et évite que ce soit l'employeur qui les supporte en cas de contrôle. Ces éléments peuvent vous paraître "lourds" mais toutes ces démarches sont essentielles car elles permettent de prouver le statut d'autoentrepreneur de votre prestataire. Ainsi, elles vous protégeront en cas de demande de requalification de vos relations et vous éviterez ainsi un éventuel redressement de l'URSSAF qui peut être très coûteux.

Un contrat conclu avec un autoentrepreneur peut-il être requalifié en CDI ?

Un contrat de travail se caractérise par l'existence d'un lien de subordination juridique, entre deux parties. En d'autres termes, si vous imposez des horaires, des sanctions ou des tâches précises à la personne travaillant pour vous, alors celle-ci a une relation de travail avec vous susceptible de s'inscrire dans le cadre d'un contrat de travail.

Si cette personne exécute son travail en toute indépendance, c'est-à-dire qu'elle mène sa mission sans recevoir d'ordres, sans horaire imposé, alors cette dernière a une relation commerciale avec vous et n'est pas liée par un contrat de travail.

Il convient de souligner que la dénomination donnée à un contrat n'empêche pas une requalification par les juges en contrat de travail si les éléments de faits le caractérisant sont réunis. En effet, ce qui est essentiel, c'est la manière donc le travail est exécuté.

Juridiquement, il est très important de connaître la nature de la relation afin de savoir quel régime juridique appliquer.

Pour déterminer la relation liant Max et Antoine, il est nécessaire de se reporter à un faisceau d'indices utilisé par les juges à savoir les modalités d'exécution de la prestation de travail (horaires fixes, directives, sanctions...)

Pour ce qui est de Max, ce dernier a des horaires de travail déterminés par Antoine, à savoir 9h-18h.

Il n'est pas libre d'organiser son travail et n'est donc pas indépendant puisque des horaires lui sont imposés.

De plus, Max reçoit des directives et des tâches précises à effectuer. Il ne mène donc pas sa mission en toute indépendance puisqu'il peut se faire sanctionner par Antoine, qui exerce un pouvoir disciplinaire sur ce dernier.

On peut donc dire que Max et Antoine sont liés par une relation de travail, et non une relation commerciale. Juridiquement, leur relation est ainsi régie par un contrat de travail.

Quelles sont les conséquences d'une requalification pour l'employeur ?

L'origine de ces contentieux est variée, ces actions pouvant être engagées par l'URSSAF, par le travailleur lui-même, ou encore par l'inspection du travail.

En effet, si une action est intentée en justice, par l'URSAFF ou par l'autoentrepreneur devant le Conseil des Prud'hommes, l'employeur risque de voir le contrat d'entrepreneuriat (contrat commercial) requalifié en contrat de travail et se faire condamner pour travail dissimulé.

Les conséquences sont importantes : l'employeur devra s'acquitter des cotisations et contributions sociales selon les sommes versées à l'autoentrepreneur mais il risque également d'être tenu à des rappels de rémunération (heures supplémentaires), des indemnités de congés payés, des primes conventionnelles...

De plus, si l'employeur rompt les relations commerciales, l'autoentrepreneur peut chercher à faire qualifier cette rupture en licenciement et donc prétendre à des dommages et intérêts pour procédure irrégulière, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sachant que ces dommages et intérêts sont tout à fait cumulables avec les autres indemnités pour travail dissimulé par exemple.

L'UNIIC est là pour vous éviter ces mésaventures, consultez-nous...

*Réponses élaborées par Chloé MONLOUIS,
Étudiante en 4ème année de droit à l'Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne,
Stagiaire au service social de l'UNIIC sous la direction d'Iris DELLOYE- NICLAS, responsable du
service Juridique et Social de l'UNIIC iris.delloye@uniic.org*