

Recourir à un autoentrepreneur

De Chloé GAGNE - le 09/10/2019 - 15:44

Message :

Bonjour,

Nous avons bien reçu votre question qui a retenu toute notre attention.

Vous trouverez ci-après les éléments d'information demandés concernant les risques liés au recours à des autoentrepreneurs.

Le contrat de travail caractérise, par essence, une relation de travail comprenant un lien de subordination. C'est la définition du travail salarié : le salarié est la personne qui exécute une prestation de travail pour autrui, contre rémunération ou sous un lien de subordination.

A l'inverse, une personne exerçant une activité libérale n'est pas soumise à ce lien de subordination.

Il existe un risque de requalification du contrat dit de « coopération libérale » en contrat de travail à durée indéterminée avec des conséquences importantes devant le Conseil de Prud'hommes, et auprès de l'URSSAF (rappel de cotisations sociales, condamnation pour travail dissimulé). Ce risque est d'autant plus élevé lorsqu'une même personne cumule à la fois le statut de salarié et le statut d'autoentrepreneur dans les relations qu'il entretient avec une même structure.

La requalification d'une relation de travail en relation de salariat est appréciée de manière très large par le juge (et l'URSSAF) : Il existe une relation salariée dès lors qu'une personne exécute une prestation de travail pour le compte et sous la subordination d'une autre, contre rémunération.

L'existence d'un contrat d'entreprise entre un autoentrepreneur et votre structure permet seulement d'apporter un élément de preuve mais ne garantit en rien que la relation qui existe ne soit requalifiée en contrat de travail. Ainsi la Chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. Soc., 12 juillet 2005, n°03-45.394) considère que l'existence d'une relation salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs.

Dès lors qu'il existe un lien de subordination entre le travailleur et la structure, il existe de fait un contrat de travail. Pour que la relation de subordination soit caractérisée, la Chambre sociale de la cour de cassation indique qu'il faut que soit exécuté un travail sous l'autorité d'un employeur qui a pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements.

Le lien de subordination peut être démontré dans des hypothèses variées, notamment :

- La soumission à un horaire de travail ;

Exemple : l'obligation pour l'entraîneur d'un club de respecter les plannings d'entraînement.

- Le respect des directives : la dépendance du salarié se mesure à la portée des instructions qu'il peut recevoir de l'employeur. Plus grande sera la liberté d'exécution du travail, moins aisée sera la reconnaissance d'une relation salariale ;

Exemple : l'obligation pour un sportif de participer aux entraînements et aux matchs.

- La soumission aux contrôles : Il peut s'agir d'un contrôle des horaires de travail, d'un contrôle physique (par exemple, l'obligation d'entraîner dans le gymnase du club) ou encore d'un contrôle du travail réalisé (obligation de rédiger des comptes rendus, des rapports, ou encore de justifier de son activité). Plus généralement, tout contrôle direct exercé par le donneur d'ordre sur l'exécution de la prestation de travail est un indice du contrat de travail ;
- L'absence de matériel propre : le salariat est notamment caractérisé par l'absence de matériel propre. La fourniture des moyens par l'employeur est donc également un indice du salariat. Lorsqu'une personne travaille avec le matériel fournis par l'entreprise, la dépendance et donc la subordination sont établies (exemple de l'entraîneur de tennis travaillant sur les cours de l'association sans que l'utilisation lui soit facturée, avec les balles et les raquettes de l'association).

Pour que le travailleur soit réellement considéré comme indépendant, il ne doit pas exister de lien de subordination avec l'employeur. Par ailleurs, la relation doit présenter les caractéristiques suivantes :

- Le travailleur indépendant doit être immatriculé ;
- Un contrat d'entreprise doit être conclu entre la structure et le travailleur indépendant ;
- Le travailleur indépendant ne reçoit pas de directives sur le travail qu'il accomplit (liberté de fixation des horaires, liberté dans l'exercice de son activité, liberté de fixation de ses tarifs, même si une part fixe doit être reversée au club...) ;
- Le travailleur indépendant dispose d'un matériel propre. Il peut éventuellement utiliser celui de la structure, mais qui lui est alors facturé.

Dans l'hypothèse où la relation de travail avec un entraîneur autoentrepreneur serait requalifiée en contrat de travail, les conséquences sont lourdes :

- Les conséquences pénales : le Code du travail (article L.8221-1) interdit le travail dissimulé. Dès lors qu'il existe un contrat de travail et que l'employeur n'a pas rempli ses obligations de déclaration préalable à l'embauche ou de délivrance d'un bulletin de paie, le travail dissimulé est caractérisé. Il est alors puni d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 45 000 € (article L.8224-1 du Code du travail). Cette sanction peut être assortie de peines complémentaires : interdiction d'exercer l'activité professionnelle dans laquelle l'infraction a été commise, affichage ou diffusion de la décision, interdiction des droits civiques, civils et de famille... (article L.8224-3 du Code du travail) ;
- Les conséquences vis-à-vis de l'URSSAF et de l'administration :
 - **Le refus de subventions pour le futur** : l'autorité compétente, lorsqu'elle a connaissance du procès-verbal relevant une infraction de travail illégal ou dissimulé, peut refuser d'octroyer des aides publiques à l'emploi et à la formation professionnelle pendant une durée maximale de cinq ans : aides au contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), contrat de professionnalisation, fonds social européen... (article L. 8272-1 du Code du travail) ;
 - **La privation d'exonérations sociales** : l'organisme de recouvrement, lorsqu'il a connaissance du procès-verbal relevant une infraction de travail illégal ou dissimulé, procède à l'annulation des réductions ou exonérations des cotisations ou des contributions perçues au cours des 5 dernières années (article L. 133-4-2 du Code de la sécurité sociale) ;
 - **Assujettissement des sommes versées au régime général de la sécurité sociale (redressement)** : les rémunérations versées ou dues à des salariés, qui sont réintégréées dans l'assiette des cotisations à la suite du constat de l'infraction de travail dissimulé, ne peuvent faire l'objet d'aucune mesure de réduction ou d'exonération de cotisations de sécurité sociale ou de minoration de l'assiette de ces cotisations (article L. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale) ;
- Les droits du salarié au moment de la requalification du contrat en contrat de travail :
 - Demander au Conseil des prud'hommes le rétablissement de ses droits (bulletins de paie, rémunération au montant conventionnel) ;

- Demander au Conseil des prud'hommes en cas de rupture de la relation de travail une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire (article L.8223-1 du Code du travail), ainsi que toutes les indemnités liées à la rupture (licenciement sans cause réelle et sérieuse, indemnités compensatrices de préavis et de congés payés etc., Cass. Soc. 12 janvier 2006, n°04-46.800) ;

Se porter partie civile devant une juridiction pénale pour demander la réparation du préjudice causé :
absence de prestations sociales, difficultés à trouver un logement etc.

Ainsi, les conditions dans lesquelles ce type de relations peut s'instaurer sont donc relativement contraignantes, et, même si une structure respecte ces principes, cela ne saurait la prémunir contre un recours contentieux devant le Conseil de prud'hommes, ou d'un redressement de l'URSSAF.

Le CoSMoS dispose d'un modèle de contrat de coopération libérale qui permettra de préciser la relation entre le professeur autoentrepreneur et une structure.

Nous vous invitons néanmoins, dans un premier temps, à réexaminer les conditions dans lesquelles cette relation peut être sécurisée et à revenir vers nous dans un second temps afin d'échanger sur l'opportunité de conclure ce type de convention.

Nous demeurons à votre disposition pour toute information complémentaire via la plateforme juridique et tous les matins de la semaine de 9h30 à 12h30 au 01.58.10.06.75/73/74/72,

Cordialement.