

## ► Aquitaine

*Il arrive qu'une entreprise se heurte à une incertitude quant à la qualification juridique du lien professionnel qui la lie à une personne concourant à la marche de l'entreprise et dont elle rémunère la prestation.*

*Cette fiche vous permet de faire le nécessaire pour rétablir la situation et ainsi d'éviter d'être en infraction. Dans le doute, n'hésitez pas à contacter les services de l'Urssaf.*

**Une activité indépendante** - ou l'auto-entrepreneuriat - se caractérise essentiellement par le fait que son auteur a pris librement l'initiative de créer son entreprise, qu'il conserve la maîtrise de l'organisation des tâches à effectuer et du matériel nécessaire, ainsi que de la recherche de la clientèle et des fournisseurs.

**Est considéré comme salarié** celui qui accomplit un travail dans un lien de subordination, défini comme l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

**Qu'est-ce qu'un lien de subordination ?**

La subordination est l'état de dépendance d'une personne à l'égard d'une autre.

Dans la pratique le lien de subordination fait l'objet de nombreuses jurisprudences qui le définissent comme :

- le travail d'une personne sous l'autorité d'un employeur (donneur d'ordre) qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail.

Source : Cour de cassation, 19 décembre 2000 - pourvoi n° 98-40.572

**Quelques questions à se poser**

Parmi les indices d'une relation salariée, peuvent être cités, sans que cela soit exhaustif :

- le respect des horaires ;
- le respect des consignes autres que celles strictement nécessaires aux exigences de sécurité sur le lieu d'exercice, pour les personnes intervenantes, ou bien pour le client, ou encore pour la bonne livraison d'un produit ;
- une facturation au nombre d'heures ou en jours ;
- une absence ou une limitation forte d'initiatives dans le déroulement du travail ;
- l'intégration à une équipe de travail salariée ;
- la fourniture de matériels ou d'équipements,
- l'initiative même de la déclaration en travailleur indépendant ; démarche non spontanée, a priori incompatible avec le travail indépendant ;
- l'existence d'une relation salariale antérieure avec le même employeur, pour des fonctions identiques ou proches ;
- un donneur d'ordre unique.

**Si vous répondez « oui », la relation salariale semble manifeste.**

Vous devez alors faire le nécessaire pour rétablir la situation : réaliser une déclaration préalable à l'embauche auprès de l'Urssaf, établir un bulletin de salaire et déclarer les rémunérations versées auprès des organismes de protection sociale.

## En cas de contrôle

L'Urssaf et l'Inspection du travail, notamment, ont la possibilité de remettre en cause un contrat de prestation.

### Quelles sont les conséquences de cette requalification ?

Si la requalification d'un travailleur indépendant ou d'un auto-entrepreneur en salarié est mise en œuvre, vous pouvez être condamné à payer :

- les salaires correspondant à un poste équivalent et depuis le début avéré de la relation de travail,
- des dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral,
- les cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale pour toute la durée de la relation de travail.

### Le délit de travail dissimulé

Par ailleurs, vous pouvez être condamné au pénal pour le délit de travail dissimulé.

Le fait de maquiller sciemment une relation salariale en contrat de prestation pour échapper à vos obligations d'employeur caractérise une fraude constitutive du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

### Sanctions pénales

- Personne physique 45 000 € d'amende et 3 ans d'emprisonnement. Ces sanctions sont portées à 5 ans et 75 000 euros d'amende pour :
  - l'emploi dissimulé d'un mineur soumis à l'obligation scolaire,
  - des faits commis à l'égard de plusieurs personnes ou d'une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur.
- Personne morale 225 000 € d'amende et placement sous surveillance judiciaire.

### Sanctions civiles

- Redressement au réel ou ;
- Taxation forfaitaire égal à 6 fois la rémunération mensuelle minimale des rémunérations versées ou dues ou ;
- Redressement forfaitaire.
  
- Majoration de 25 % du redressement des cotisations et contributions en cas de constat de travail dissimulé.
- Majoration à 40 % dans les situations suivantes :
  - Dissimulation de plusieurs salariés ;
  - Dissimulation de salarié mineur soumis à l'obligation scolaire ;
  - Dissimulation de personne vulnérable ou en état de dépendance apparent ou connu de l'auteur ;
  - Travail dissimulé en bande organisée.
- Annulation du bénéfice des réductions et des exonérations de cotisations de Sécurité sociale accordées.
- Au profit du salarié : versement minimal de 6 mois de salaire.

### De plus, des sanctions administratives peuvent être engagées, dont :

- L'interdiction d'exercer l'activité pendant 5 ans au plus.
- La fermeture de l'établissement jusqu'à 3 mois sur simple transmission du procès verbal au préfet.