



Travailleur indépendant, micro-entrepreneur ou salarié ?

Ne prenez pas le risque du travail illégal

Les entreprises font de plus en plus fréquemment appel à des intervenants extérieurs dans le cadre de besoins ponctuels ou plus réguliers. La question se pose du statut juridique des intervenants : **indépendant ou salarié** ?

Ce sont les conditions d'exercice de l'activité qui déterminent le statut applicable et non la volonté exprimée par les parties ou l'appellation qu'elles ont donnée à leur convention.

Cette plaquette vous permet de faire le nécessaire pour évaluer et éventuellement rétablir la situation et ainsi éviter d'être en infraction. Dans le doute, n'hésitez pas à contacter les services de l'Urssaf via www.contact.urssaf.fr



Une **Activité indépendante** ou **micro-entreprise...**

... 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, et qu'il s'occupe de la recherche de la clientèle et des fournisseurs.

Est **considéré** comme **salarié...**

... celui qui a accepté d'exercer une prestation de travail, en contrepartie d'une rémunération, pour le compte d'un employeur, vis à vis duquel il est subordonné juridiquement.

Cette définition permet de dégager différents éléments :

- **L'accord des parties**, qui suppose la conclusion d'un contrat de travail unissant l'employeur et le salarié, contrat qui peut être verbal ou écrit, exprès ou tacite.
- **La prestation de travail**, qui doit être effective et non fictive.
- **L'existence d'une rémunération**, qui est une condition de l'assujettissement au régime général de la Sécurité sociale mais qui n'en constitue pas un critère décisif.
- Ces trois premiers éléments sont toutefois secondaires pour caractériser le salariat aux yeux de l'Urssaf. C'est **le lien de subordination juridique** qui représente le critère principal permettant de déterminer s'il doit y avoir affiliation au régime général des salariés.

Afin d'éviter toute remise en cause, quelques questions à se poser pour connaître le statut approprié...

Les horaires de l'intervenant sont-ils déterminés par l'entreprise ?

Les horaires de l'intervenant sont-ils imposés et contrôlés ?

Les moyens ou outils sont-ils fournis par l'entreprise ?

L'entreprise est-elle la seule cliente de l'intervenant ?

La rémunération de l'intervenant lui est-elle imposée ?

Si vous répondez **oui** à la majorité des questions posées, la relation salariale est manifeste

L'assurance civile de l'intervenant est-elle prise en charge par l'entreprise ?

L'entreprise contrôle-t-elle l'exécution par l'intervenant des ordres qu'elle lui donne ?

L'entreprise donne-t-elle des ordres et directives à l'intervenant ?

L'entreprise verse-t-elle une rémunération fixe et régulière à l'intervenant ?

- Si vous êtes employeur, vous devez faire le nécessaire : réaliser une déclaration d'embauche auprès de l'Urssaf (sur www.urssaf.fr dans votre espace en ligne), établir les bulletins de salaire et déclarer les rémunérations versées auprès des organismes de protection sociale.

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

Le lien de subordination se caractérise par 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.

Pour caractériser le lien de subordination, l'Urssaf vérifie l'existence d'un service organisé et l'effectivité du pouvoir de direction et de sanction de l'employeur.



En cas de contrôle, l'inspecteur Urssaf recherchera à partir des conditions de réalisation de la prestation de travail, **les indices laissant supposer l'existence d'un lien de subordination juridique permanente.**



“
À tout moment,
vous pouvez être **contrôlé**,
ne prenez pas le risque
du **travail dissimulé**”

En cas de contrôle

- L'Urssaf et l'Inspection du travail, notamment, ont la possibilité de remettre en cause un contrat de prestation.
- S'il s'avère que la relation salariale a été sciemment maquillée en contrat de prestation pour échapper aux obligations d'employeur, un procès verbal de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié pourra être établi et l'entreprise sera tenue au paiement des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs.

Sanctions pénales en cas de travail dissimulé

- 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.

+ d'information ?

L'Urssaf
reçoit
uniquement
sur rendez-vous

connectez-vous sur

contact.urssaf.fr

Vous ne trouvez pas votre
réponse sur urssaf.fr ?
Pour une réponse globale
et personnalisée,
l'Urssaf Pays de la Loire
vous **reçoit** désormais
exclusivement
sur rendez-vous



► Pays de la Loire