



La requalification d'un statut d'autoentrepreneur en statut salarié

Jurisprudence publié le 19/11/2021, vu 1446 fois, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Dans une affaire gérée par le Cabinet, le Conseil de prud'hommes de GRENOBLE vient de faire droit à la demande de requalification d'un contrat de prestation de services en contrat de travail.

Dans une affaire gérée par le Cabinet, le Conseil de prud'hommes de GRENOBLE vient de faire droit à la demande de **requalification d'un contrat de prestation de services en contrat de travail**.

[Dans un article précédent](#), nous présentions les éléments indispensables en vue de reconnaître l'existence d'une relation salariale, l'élément déterminant étant l'existence d'un **lien de subordination**.

L'affaire en question faisait écho aux nouvelles formes de relations contractuelles faisant l'actualité du quotidien, au même titre que les **plateformes en ligne** de type Uber.

En l'espèce, il était question d'une entreprise spécialisée dans la vente de formation et l'accompagnement en ligne des particuliers sur les marchés financiers. A cet effet, cette entreprise a fait appel à un de ses anciens clients en vue d'occuper un poste de « Trader Référent », en des termes plus francophone, une sorte de **formateur** agissant au nom et pour le compte de son donneur d'ordre auprès des clients de l'entreprise.

En vue de débiter ce partenariat commercial, l'entreprise **a incité** son ancien client de se créer un **statut d'autoentrepreneur** et un contrat de prestations de service a été régularisé plusieurs mois après le début de la relation contractuelle.

Or, l'indépendance caractérisant toute relation entre deux entreprises commerciales n'était pas présente. Ce pourquoi, l'ancien client, accompagné par le Cabinet, a **saisi le Conseil de prud'hommes** afin de reconnaître l'existence d'un contrat de travail et tous les droits qui s'y rattachent.

Ainsi, avant même d'apprécier les différentes demandes salariales, la juridiction prud'homale devait répondre à la question primordiale dans ce type de dossier :

La relation entre une entreprise commerciale et un autoentrepreneur peut-elle cacher une relation salariale, caractérisée notamment par l'existence d'un lien de subordination du premier sur le second ?

Après avoir rappelé le **triptyque** d'un contrat de travail (prestation professionnelle – rémunération – lien de subordination), le Conseil de prud'hommes constate l'existence de ces trois éléments.

Pour ce faire, la juridiction relève que :

- Les obligations pesant sur l'autoentrepreneur qui devait utiliser les logiciels utilisés en interne par le personnel de l'entreprise.
- L'existence de **plannings de travail** adressés à l'autoentrepreneur qui a travaillé **exclusivement** pour le compte d'une seule entreprise pendant plus de 10 mois.
- L'assignation **d'objectifs** et l'obligation d'un process de vente établi unilatéralement par les gérants de l'entreprise.
- La **grille tarifaire** imposée par la même Société.
- La **fourniture d'un téléphone portable** à l'autoentrepreneur en vue de réaliser les missions qui lui étaient confiées.

Compte tenu de ce **faisceau d'indices**, l'existence d'un contrat de travail entre la Société et l'autoentrepreneur est reconnue.

Cette reconnaissance a ainsi permis à l'autoentrepreneur, ou plutôt au salarié, de revendiquer l'ensemble des droits inhérents à ce statut, à savoir :

- Le paiement de ses heures supplémentaires,
- Les indemnités de ruptures de son contrat de travail qui a été rompu compte tenu des manquements imputables à la Société.

Sur ce point, la Société avait du jour au lendemain cessé de faire appel à l'autoentrepreneur. En l'absence de fourniture de travail, le salarié avait ainsi pris acte de son contrat de travail.

Dès lors, il a pu réclamer des dommages et intérêts au regard de la rupture abusive de son contrat de travail :

- Une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de salaire pour travail dissimulé.
- Le paiement des congés payés acquis tout au long de la relation contractuelle.
- La remise de ses documents de fin de contrat.
- Le remboursement de ses frais d'avocat.

A ce jour, la décision n'a pas fait l'objet d'un appel et est donc définitive.

Le Cabinet reste à la disposition des salariés ou employeurs concernant ce type de litige.