

# J'hésite à embaucher mon premier salarié

Conseils pratiques publié le 09/09/2020, vu 693 fois, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

**Le gérant d'une société hésite à embaucher son premier salarié et envisage de recourir à la prestation de service. Voici quelques éléments de réflexions à prendre en compte pour choisir.**

## Embaucher un salarié ou recourir à la prestation de service ?

Lorsqu'une entreprise commence à prendre de l'ampleur, le gérant envisage de déléguer une partie de son travail et d'embaucher... (ou pas !).

Le recrutement d'un salarié n'est pas la seule option, le gérant peut plutôt choisir de confier ce travail à un prestataire externe.

Le recours à la prestation de service permet au gérant de société de recourir aux services d'une personne sans être lié à elle de façon trop stricte et durable. Ce mode de gestion est souvent mis en opposition avec l'embauche salariale.

Mais la prestation de services a ses limites : on ne peut pas imposer les conditions de travail au prestataire. Le lien de subordination est inexistant. L'engagement est totalement différent et la relation de travail peut être rompue plus aisément (sous réserve d'éventuels abus).

Mais le risque de requalification en contrat de travail est important.

Si les missions que le gérant souhaite déléguer sont régulières et nécessitent qu'il garde la main sur leurs modalités d'exécution, le recours au prestataire de service est risqué et il est alors préférable d'embaucher un salarié.

## Que faut-il savoir avant d'embaucher son premier salarié ?

Le principe est que l'embauche est durable : l'employeur doit recruter en CDI. Il ne peut recourir à un CDD que s'il se place dans l'un des cas limitativement prévus par la Loi ([Article L.1242-2 du Code du travail](#)).

Dès lors que l'embauche est durable, l'employeur ne peut pas se séparer du salarié sans motif réel et sérieux. Ou au prix d'une condamnation prud'homale très probable.

Par contre contrairement à une relation de prestation de service, l'employeur impose ici les conditions de travail du salarié, les horaires, les modalités pratiques, le lieu de travail etc.

Attention, l'employeur est tenu de verser au salarié une rémunération minimale encadrée conventionnellement. S'y ajouteront des charges sociales patronales. Contrairement à une

prestation de service, le prix du travail n'est pas fixé librement entre les parties.

Dans le même sens, l'employeur est tenu de faire travailler le salarié au minimum 24 heures par semaine (sauf exceptions). Alors qu'il peut ne faire intervenir un prestataire que quelques heures par mois, et de façon irrégulière.

## **Quelles démarches à l'embauche du premier salarié ?**

Que le gérant recrute un ou plusieurs salariés, il faudra toujours déclarer l'embauche auprès de l'URSSAF.

Cette première déclaration sera l'occasion d'affilier l'entreprise à un service de santé au travail, à une caisse de retraite, au régime de retraite complémentaire et à l'assurance chômage.

L'employeur devra ensuite mettre en place un régime de prévoyance, même s'il n'a qu'un seul salarié.

Il devra également créer le registre d'entrée et de sortie du personnel et le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER).

A chaque nouvelle embauche ces documents devront être mis à jour.

Enfin l'employeur devra procéder à tous les affichages obligatoires dans l'entreprise.

En résumé l'embauche du premier salarié a d'importantes conséquences, si bien que la décision doit être réfléchie et répondre aux besoins réels de l'entreprise.

Le [cabinet FOUQUE-AUGIER](#) vous aide à faire le point de vos besoins réels de recrutement ou de recours à la prestation de service, et vous accompagne dans toutes les démarches afférentes. N'hésitez pas à nous contacter.

\*

*Cet article est non exhaustif. Contactez le cabinet pour toute consultation personnalisée.*