

Peut-on embaucher un auto-entrepreneur ?

Conseils pratiques publié le 08/10/2020, vu 320 fois, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Attention au risque de faire travailler un auto-entrepreneur ou un freelance, ce n'est pas un salarié et il doit conserver sa liberté ! Sinon la société encourt une requalification et des condamnations lourdes.

Embaucher un auto-entrepreneur, ça ne se dit pas et c'est très risqué ! Soit on embauche un salarié, soit on a recours à un auto-entrepreneur. Tout dépend de ce que l'on souhaite.

1/ Embaucher un salarié

C'est s'engager sur la durée, verser un salaire périodiquement. C'est aussi placer le travailleur sous la subordination de l'employeur. On impose notamment au salarié :

- ses horaires,
- ses conditions de travail / on lui fournit son matériel,
- son lieu de travail,
- ses missions professionnelles, ses chantiers ...
- de respecter le règlement intérieur et toutes les directives de l'employeur,
- etc.

Le salarié est à la disposition de l'employeur. En contrepartie celui-ci lui assure une stabilité d'emploi et des revenus minimum fixes.

2/ Avoir recours à un auto-entrepreneur

C'est déléguer des missions à un travailleur indépendant, qui garde sa liberté.

Contrairement au salarié, l'auto-entrepreneur n'est pas à la disposition de l'employeur. Il effectue sa mission dans les conditions qu'il détermine lui-même. Il dispose de son propre matériel et conserve une liberté d'initiatives dans son travail.

Ici il n'y a pas d'engagement de durée. Les relations de travail peuvent s'arrêter simplement (sous réserve des situations d'abus).

3/ L'intérêt de recourir à un auto-entrepreneur

L'employeur peut donc être tenté de recourir à ce travailleur indépendant. Ce sera le cas si la société n'a pas les moyens d'embaucher un salarié de façon durable, ou manque de visibilité sur son activité future.

C'est aussi une façon d'éviter le formalisme de l'embauche des salariés (et de la rupture de leur contrat éventuellement) :

- rédaction de contrat et avenant,
- établissement des bulletins de paie,
- inscription à un service de santé au travail,
- souscription d'une complémentaire santé,
- rédaction du Document unique des risques professionnels,
- mise en place des affichages obligatoires,
- mise en place de la procédure de rupture du contrat (licenciement, rupture conventionnelle...),
- etc.

Le recours à l'auto-entrepreneur offre plus de liberté. En tout cas en apparence.

4/ Le risque “d'embaucher un auto-entrepreneur”

Le risque est que l'employeur oublie que l'auto-entrepreneur est indépendant. S'il le traite comme un salarié, en lui donnant les mêmes contraintes, le critère d'indépendance disparaît.

Tel est le cas si l'auto-entrepreneur :

- respecte des horaires précis,
- reçoit tous ses ordres d'une seule personne,
- est intégré à une équipe de travail salariée,
- utilise le matériel de l'entreprise,
- respecte des consignes autres que celles strictement nécessaires à la sécurité sur le lieu de mission,
- ne peut pas prendre beaucoup d'initiatives dans son travail,
- était un ancien salarié de la même entreprise,
- ...

Ce sont autant d'indices qui risquent de remettre en cause la liberté et l'indépendance du travailleur. Alors la société employeur encourt la requalification en contrat de travail salarié.

Concrètement l'employeur s'expose à devoir payer des indemnités au travailleur, à commencer par l'indemnité de travail dissimulé qui s'élève à 6 mois de salaire (*Voir Cour de cassation, chambre criminelle, 15 décembre 2015, n° 14-85638*). Outre les rappels de charges auprès des organismes sociaux.

En voulant faire des économies et éviter de s'engager, la société qui abuserait du recours à l'auto-entrepreneur prend un risque financier dont elle ignore souvent la portée...

*

Cet article est non exhaustif. Le [cabinet FOUQUE-AUGIER](#) vous aide à déterminer quelle solution de travail est la plus adaptée à votre besoin, et vous prévient contre les risques de requalification.