



Dissimulation d'emploi salarié

Par **idoine**, le **10/10/2009** à **15:38**

Bonjour,

Je suis responsable d'un GIE regroupant des artisans Taxis indépendants qui ont leur propre véhicule. Un d'entre eux veut requalifier notre contrat de partenariat en contrat de travail salarié, en mettant en avant un lien de "subordination" et en disant qu'il s'agit en fait de "dissimulation d'emploi salarié" et de fausse sous-traitance. Qu'en est-il ? Quels sont les critères pour qualifier le lien de subordination salarié ? Comment puis-je éviter ça ?
Merci d'avance pour vos retour.

Par **micpaq**, le **10/10/2009** à **23:22**

Bonsoir Idoine,

Lu sur le net :

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.

Cordialement

Par **Kely**, le **15/10/2009** à **21:20**

bonjour,

En réalité votre situation pose la question traditionnelle et de la controverse existant sur la différence entre le contrat de travail et le contrat d'entreprise (louage d'ouvrage).

une petite lecture pour vous repérer : tiré de
<http://www.tripalium.com/fiches/embauche/contrat/subordination.htm>

De manière très classique, on distingue le travail dépendant (salarié) du travail indépendant (contrat d'entreprise) .

bullet Le travailleur dépendant est celui qui effectue le travail pour le compte d'autrui , sous les directives et en contrepartie d'une rémunération de ce dernier ;
bullet le travailleur indépendant est celui qui effectue un travail pour son propre compte , sous sa maîtrise personnelle et qui assume les risques inhérents à toute entreprise comme il peut en recueillir les profits.

Aux termes de l'article L. 311-2, l'obligation d'assujettissement au régime général de Sécurité sociale concerne les travailleurs dépendants.

L'Urssaf requalifie donc toute personne qui , même si elle n'a pas la qualité juridique de salarié, se trouve, par rapport à un tiers, dans une situation très voisine de dépendance technique et économique, analysée comme une situation de subordination. Ce sont les circonstances de fait qui indiquent dans chaque cas l'existence d'une situation de subordination dans l'accomplissement du travail.

Une situation de subordination a pu être retenue quand le travailleur est soumis aux directives de son employeur quant aux modalités d'exécution de sa tâche et qu' il est soumis à des horaires ; un lieu d'exercice lui étant assigné . D'une façon plus générale, il y a subordination lorsqu'il doit rendre des comptes, respecter des délais, subir des contrôles, éventuellement établir des rapports , qu'il travaille dans le cadre d'un service organisé.

Selon une circulaire de la Canam (Circ. CANAM no 96-55, 18-4-96) , pour distinguer le contrat d'entreprise du contrat de travail le critère de subordination juridique doit constituer l'élément décisif de la distinction.

Dans un contrat d'entreprise, l'une des parties s'engage à accomplir pour l'autre un travail déterminé, moyennant un prix convenu, en dehors de tout lien de subordination.
L'entrepreneur exécute de façon indépendante le travail confié.

Soit cinq critères pour distinguer le contrat d'entreprise :

- l'exécution d'une tâche nettement définie,
- une rémunération forfaitaire,
- l'autorité de l'entrepreneur maintenue sur son personnel,
- l'indépendance dans l'exécution de la tâche.
- une obligation de résultat.

Il est intéressant de souligner que, dès lors qu'il existe une autonomie et un équilibre juridique des pouvoirs entre les parties contractantes, il ne peut y avoir état de subordination.

De plus, il ne faut pas hésiter à mettre en avant l'existence de groupements de professionnels, lesquels assurent d'une certaine façon l'équilibre des pouvoirs, garantissant par exemple une pratique conforme aux contrats commerciaux (contrats types, déontologie, conditions de forme, etc.).

Est donc considéré comme travailleur indépendant celui qui a l'initiative dans la conduite de son activité, qui assume les charges et recueille les profits d'une activité, qui a le choix des moyens de son activité, qui peut exercer une activité concurrente (à condition qu'elle ne soit pas déloyale), qui peut se substituer à un autre.

Assumer le risque économique consiste à faire siens les pertes et les profits c'est-à-dire :

- assumer les déficits,
- assumer les frais en cas de non exécution de la prestation,
- assumer les différents frais et charges relatifs à l'exercice de l'activité (primes d'assurance, prises de garanties et de cautions, concours bancaires, frais de personnel etc.)
- récolter les profits de l'activité en fonction des résultats de sa propre entreprise

Ce critère, qui est l'antithèse de la notion de lien de subordination juridique, est utilisé de longue date comme caractéristique de l'indépendance.

Dans ces conditions, un chauffeur de taxis, peut-il être requalifié de salarié ?

Par contrat du 1er juin 1993, intitulé "contrat de location d'un véhicule équipé taxi", la société B. taxi a donné en location un véhicule à M. L. pour une durée d'un mois, renouvelable par tacite reconduction, moyennant le paiement d'une somme qualifiée de "redevance" . B.taxi résilie le contrat, M. L. saisit le conseil de prud'hommes pour faire juger qu'il avait la qualité de salarié de la société B taxi et pour obtenir le paiement des indemnités liées à la rupture du contrat de travail .

M.L, chauffeur de taxi, était-il salarié ? les prud'hommes étaient-ils compétents ?

M. L ne reçoit pas d'instructions du loueur notamment quant à la clientèle à prendre en charge ni quant au secteur de circulation ou quant aux horaires ; M.L ne fait pas état de l'exercice d'un pouvoir de direction ou disciplinaire ;

M.L ne justifie que d'une dépendance économique résultant du coût de la redevance, qui implique une quantité de travail importante pour lui procurer une certaine rémunération.

M.L dépendant économiquement est-il salarié ? un lien de subordination économique est-il suffisant pour opérer une requalification du contrat d'entreprise en contrat de travail ?

Oui, répond la cour de cassation :

Car, " le contrat litigieux prévoit que sa durée et celle de chacun de ses renouvellements sont limitées à un mois, qu'il peut être résilié mensuellement avec un délai de préavis très court, que la redevance due au "loueur" inclut les cotisations sociales qu'il s'engage à "reverser" à l'URSSAF et est révisable en fonction notamment du tarif du taxi ; que les conditions générales annexées au contrat fixent une périodicité très brève pour le règlement des redevances, sanctionnée par la résiliation de plein droit du contrat, et imposent au "locataire" des obligations nombreuses et strictes concernant l'utilisation et l'entretien du véhicule, notamment conduire personnellement et exclusivement ce dernier, l'exploiter "en bon père de famille", en particulier, en procédant chaque jour à la vérification des niveaux d'huile et d'eau du moteur, le maintenir en état de propreté en utilisant, à cette fin, les installations adéquates du "loueur", faire procéder, dans l'atelier du "loueur", à une "visite" technique et d'entretien du véhicule une fois par semaine et en tout cas, dès qu'il aura parcouru 3.000 kms sous peine de supporter les frais de remise en état, assumer le coût de toute intervention faite sur le véhicule en dehors de l'atelier du "loueur" ainsi que la responsabilité de cette intervention."

Allez aussi voir cette circulaire <http://www.tripalium.com/fiches/embauche/contrat/canam.htm>

il y'a par conséquent beaucoup de critères à apprécier pouvant constituer un faisceau

d'indices.

tenez moi au courant sur kelyhadd@hotmail.com

cordialement