



Question juridique et création d'une entreprise

Par Visiteur

Je souhaite créer une entreprise (pas défini le statut pour l'instant) qui offrira le ramassage à domicile et le repassage de linges. Je compte rechercher des personnes au statut d'indépendant capables de repasser chez elles avec une table à repasser professionnelle que je leur vendrais.

Quels statuts ces personnes doivent elles avoir pour que ce partenariat ne soit pas recalifié en un emploi de salarié ?

Merci

Par Visiteur

Cher monsieur,

Je souhaite créer une entreprise (pas défini le statut pour l'instant) qui offrira le ramassage à domicile et le repassage de linges. Je compte rechercher des personnes au statut d'indépendant capables de repasser chez elles avec une table à repasser professionnelle que je leur vendrais.

Quels statuts ces personnes doivent elles avoir pour que ce partenariat ne soit pas recalifié en un emploi de salarié ?

Merci

Tous et en même temps aucun, je m'explique.

Quel que soit le statut de ces personnes (auto-entrepreneur serait d'ailleurs à privilégier), le juge des prud'hommes n'est pas tenu par l'apparence donnée à votre relation.

Si ces personnes revendiquent l'existence d'un véritable contrat de travail, alors quel que soit leur statut juridique, la tâche pour le juge sera la même: Regarder si dans les faits, il existe une véritable indépendance de la personne, et donc, s'il existe entre vous et le salarié un lien de subordination.

Dans le silence de la loi, la jurisprudence a donné du lien de subordination une définition commune à la sécurité sociale et à la législation du travail. Selon elle, le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné (jurisprudence constante depuis Cass. soc. 13-11-1996 n° 94-13.187 : RJS 12/96 n° 1320).

L'autorité de l'employeur se caractérise par :

- le pouvoir de donner des ordres et des directives ;
- le pouvoir de contrôler l'exécution de ces ordres et directives ;
- le pouvoir de sanctionner les manquements de son subordonné.

Enfin, il existe des indices laissant présumer l'existence d'une activité salariée:

- horaires imposés, même si ceux-ci au départ ont pu être fixés en accord avec l'intéressé ;
- mise à disposition par l'établissement des locaux, du matériel et d'un personnel rémunéré par lui ou, pour les travailleurs exerçant leur activité hors des locaux de l'entreprise, détermination d'un secteur d'activité ou d'un itinéraire déterminé ;
- clientèle appartenant à l'établissement ;
- rémunération fixée par celui-ci.

En synthèse: L'activité telle que vous l'envisagez présente un certain nombre de risques au regard du danger de requalification (par le salarié et la sécu):

-En effet, vous allez assumer la gestion effective de votre entreprise, et mettre en relation un client avec un prestataire supposé indépendant: Il s'en suit que vous allez déterminer les tâches, et en partie les horaires de ces prestataire: 1er indice de salariat.

-Les prestataires travaillent directement pour vos clients: 3ème indice.

-Vous déterminez la rémunération (4ème indice).

-Et enfin, vous n'aurez aucun salarié, mais que des prestataires: Ce qui éloigne clairement l'idée d'une sous-traitance.

Tout ceci fait que pour moi, votre activité n'est aujourd'hui pas compatible avec une certaine indépendance. Il conviendrait donc, soit de prendre un salarié, soit de revoir votre projet en accentuant l'indépendance et en assumant en quelque sorte votre simple rôle de mise en relation entre un client et un prestataire: Il s'en suit que le client sera client du prestataire directement; que ce dernier déterminera lui même son tarif; et que votre rôle se limitera à percevoir une somme reversée par le prestataire.

Très cordialement.