



Changement de statut : de salarié via Remote.com à freelance en F

Par kanga

Je suis actuellement employé par une entreprise située dans un pays tiers, via Remote.com, et je suis donc basé en France. J'ai un contrat de travail français avec Remote.com, qui agit comme intermédiaire (employer of record). L'employeur d'origine souhaite mettre fin à ce schéma d'emploi via Remote.com et me faire passer en tant que consultant, par exemple sous le statut de micro-entrepreneur. Est-il légal de conserver exactement le même rôle et les mêmes tâches en passant simplement d'un contrat salarié à une mission de consultant/freelance ?

Par calete

Bonjour,

Vous avez si j'ai bien compris un contrat de travail salarié régi par le droit français du travail, ce qui implique une couverture sociale (assurance maladie, assurance retraite...) ainsi qu'une couverture d'assurance chômage (laquelle est payée depuis 2019 exclusivement par l'employeur, la part salariale ayant été supprimée).

En quittant le salariat pour l'autoentrepreneuriat / microentreprise vous payerez vos cotisations sociales (assurance maladie, assurance retraite...) en déclarant votre chiffre d'affaires à l'URSSAF, et il vous appartiendra en tant que travailleur non salarié d'opter ou non pour une assurance perte de travail.

Attention à la possibilité que l'URSSAF analyse cette situation d'externalisation (salariat vers autoentrepreneuriat) comme du travail salarié dissimulé, l'ex-employeur y gagne en effet de ne plus avoir aucune charge sociale à payer puisque le travailleur n'est plus salarié mais soi-disant indépendant.

S'agissant de la mission il s'agira qu'elle soit bien définie dans le cadre - non plus d'un contrat de travail - mais d'un accord passé entre commanditaire (l'ex-employeur) et prestataire (l'ex-salarié).

cdt

Par kanga

Merci Carele! Les choses changent-elles parce que mon employeur n'est pas basé en France ?

Par Henriri

Hello !

Calete, votre affirmation "l'ex-employeur y gagne en effet de ne plus avoir aucune charge sociale à payer puisque le travailleur n'est plus salarié mais soi-disant indépendant" est un peu courte je pense. Vous sous-entendez donc grosso-modo que l'ex-salarié devenu travailleur indépendant va bêtement facturer ses prestations au niveau de son ex-salaire net ?

La moindre des choses c'est qu'un salarié qui envisage de se mettre ainsi à son compte réfléchisse en entrepreneur pour établir des tarifs qui couvrent tous ses frais et lui assure le niveau de vie qu'il peut espérer tirer de ses compétences. Il lui faut définir un "business model" (comme on dit en bon français) viable et même profitable en pesant bien les enjeux qui ne sont pas que financiers. C'est c'est ça l'entrepreneuriat !

Kanga, si j'ai bien compris et contrairement à ce que vous avez dit vous n'êtes pas employé par une entreprise située dans un pays tiers. En réalité vous êtes salarié d'une entreprise française qui a une entreprise étrangère comme cliente. Votre question "Les choses changent-elles parce que mon employeur n'est pas basé en France ?" ne se pose donc pas.

Ce serait intéressant que vous relisiez attentivement le contrat que vous avez passé avec "Remote", particulièrement ce qui est probablement prévu dans le cas où ce client étranger n'aurait plus besoin de vos prestations via "Remot"...

PS : un jeune de mon entourage est dans ce cas. Il travaille exclusivement "pour" une entreprise belge cliente d'une entreprise française ayant signé un contrat de travail français avec le jeune en question. Son contrat prévoit que si le client cesse d'avoir besoin du service apporté alors l'entreprise française trouvera une autre entreprise cliente pour l'occuper... (ce n'est pas du "portage salarial").

A+

Par calete

C'est un défaut que de tronçonner les citations, la phrase in extenso disait en effet : "Attention à la possibilité que l'URSSAF analyse cette situation d'externalisation (salarial vers autoentrepreneuriat) comme du travail salarié dissimulé, l'ex-employeur y gagne en effet de ne plus avoir aucune charge sociale à payer puisque le travailleur n'est plus salarié mais soi-disant indépendant."

Comprendre qu'au regard de l'URSSAF il y a un employeur qui ne s'acquitte plus des cotisations qu'il lui aurait fallu payer si le soi-disant indépendant était resté salarié. D'où le redressement de charges sociales si jamais un contrôle de l'URSSAF concluait à du salarial non déclaré, dissimulé en travail indépendant.

Cela ne préjuge aucunement de ce que ce que l'ex-salarié établi à son compte va bêtement ou intelligemment facturer pour ses prestations, le propos n'était pas là.

cdt

Par Nihilscio

Bonjour,

J'ai un contrat de travail français

Contrat écrit ? Stipulant un lien de subordination à l'employeur ? Recevez-vous des bulletins de paie qui mentionnent des charges sociales ?

Si oui, vous êtes un salarié régit par le code du travail français et l'employeur ne peut vous imposer un changement de statut de salarié à entrepreneur indépendant sans vous avoir licencié au préalable. Le licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. En outre si malgré un statut de travailleur indépendant vous restez de fait subordonné à l'entité qui vous emploie, votre lien avec cette entité pourra être requalifiée en contrat de travail.

Par Henriri

(suite)

Calete je ne vois pas bien la notion de travail dissimulé ici (cf art L8221-1 et -3 du code du travail).

A+

Par calete

Relisez, le terme employé était celui de travail salarié dissimulé, autrement dit ce que l'URSSAF analyse en tant que salarial déguisé notamment en autoentrepreneuriat lorsqu'un ex-salarié devenu soi-disant indépendant reste dans les faits dépendant pour son travail de son ex-employeur.

cdt

Par janus2

Si oui, vous êtes un salarié régit par le code du travail français et l'employeur ne peut vous imposer un changement de

statut de salarié à entrepreneur indépendant sans vous avoir licencié au préalable.

Bonjour,

Attention, la situation est particulière, ce n'est pas l'employeur qui demande au salarié de devenir entrepreneur, mais le client de l'employeur (de plus basé à l'étranger).

Par Henriri

Hello !

Calete, pouvez-vous clarifier votre idée de travail salarié dissimulé ? Si Kanga cesse son salariat chez Remote afin de s'établir en freelance et assurer des prestations directes pour un client à l'étranger, quelle est donc l'entité passible de travail salarié dissimulé aux yeux de l'URSSAF ?

A+

Par calete

Voir par exemple, parmi les différentes formes que revêt la dissimulation d'emploi, le recours à des travailleurs soi-disant indépendants :
<https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/travail-dissimule-de-nombreuses-situations-sanctionnees>

On laissera à l'URSSAF d'analyser si c'est le cas ou non. Plutôt que d'en débattre ici quelque peu stérilement.

cdt

Par Henriri

(suite)

Calete vous n'avez pas répondu à ma question : "quelle est donc l'entité qui serait passible de travail salarié dissimulé aux yeux de l'URSSAF ?"

Si c'est le client étranger : vous voudriez dire que l'URSSAF irait chercher des poux dans la compta sociale de cette entreprise qui n'est pas de droit français ?

Si c'est Remote : vous voudriez dire que l'URSSAF irait chercher des poux dans la compta sociale de cette société de droit français à propos d'un travailleur indépendant avec lequel elle n'a pas de relation ?

A+

Par kanga

Merci à tous pour votre aide précieuse sur ce sujet.

Je voudrais clarifier quelque chose. Mon employeur actuel, pour lequel je travaille réellement, est une entreprise située en dehors de la France qui n'a aucune entité légale en France. Pour que je puisse être employé sous le droit du travail français, ils m'emploient via Remote.com.

Remote.com est un Employer of Record, ce qui signifie que c'est une entreprise qui m'emploie officiellement sur le papier, même si je n'ai rien à voir avec eux dans mon travail au quotidien.

La complication est la suivante : l'entreprise étrangère (mon véritable employeur) ne pouvait de toute façon pas m'employer directement en France sans passer par une société tierce comme Remote.com (Ce type de dispositif est devenu très courant pendant le Covid.).

L'autre option aurait été que je leur facture mes services, c'est-à-dire travailler en tant qu'indépendant.

Lorsque j'ai déménagé en France pour continuer à travailler avec eux (avant, j'étais basé dans un pays où ils avaient une entité légale), deux solutions m'ont été proposées :

travailler comme consultant, ou

passer par un Employer of Record (par exemple Remote.com).

À l'époque, j'ai choisi la solution Remote.com pour me faciliter la vie pendant mon installation ici.

Cependant, je ne comprends pas vraiment comment cette entreprise pourrait avoir des problèmes avec le gouvernement français alors qu'elle n'a aucune entité légale en Europe, surtout maintenant qu'elle ne souhaite plus continuer via Remote.com, car en plus de toutes les taxes et cotisations sociales, elle doit payer des frais mensuels à Remote.com.

Par calete

Vous dites "Mon employeur actuel, pour lequel je travaille réellement, est une entreprise située en dehors de la France qui n'a aucune entité légale en France" mais à ma connaissance, du point de vue juridique, c'est l'EOR qui est considéré comme votre employeur officiel, c'est avec lui que vous avez lié contrat de travail et c'est lui qui applique à votre emploi le droit du travail tel qu'il existe en France.

Dès lors, je reviens sur ce que j'ai pu avancer précédemment, en cas de rupture de ce contrat et si vous passez ensuite sous régime de travailleur indépendant pour des missions de conseil en direct pour le commanditaire étranger je ne vois pas ce que l'URSSAF trouverait à y redire. Vous quittez un employeur, l'EOR, vous vous mettez à votre compte en déclarant une création d'activité / autoentrepreneuriat, et vous travaillez en direct pour un client étranger qui n'était pas antérieurement votre employeur - du moins pas votre employeur officiel référentiel - il n'y a pas de salariat déguisé.

cdt

Par kanga

Calete exactement!

Voici un article intéressant :<https://mattcharney.com/2025/08/06/employer-of-record-solution-or-shell-game/>

Par Henriri

(suite)

Donc Calete nous sommes bien d'accord, comme je l'ai déjà dit il n'y a pas le moindre travail salarié dissimulé que l'URSSAF pourrait identifier.

Kanga, le client étranger n'est pas votre employeur. D'ailleurs quel contrat avez-vous signé avec lui ?

A ce stade de la discussion où êtes-vous de vos réflexions (passer en mode freelance ou pas) ? Avez-vous encore des questions ?

A+

Par kanga

Malheureusement, je n'ai pas la possibilité de rester salarié et je dois donc me lancer comme micro-entrepreneur. Mon contrat actuel ne précise rien quant à l'identité de mon employeur. J'imagine donc que je ne rencontrerai aucun problème ?

Par Henriri

Hello !

Kanga, mais que voulez-vous donc dire par "Mon contrat actuel ne précise rien quant à l'identité de mon employeur" ? Quel mystérieux contrat évoquez-vous ? Qui en sont les signataires ?

Si c'est un contrat de travail, il identifie votre employeur.

Si c'est un tout autre contrat, il n'est pas question d'un employeur.

En quoi n'avez-vous pas "la possibilité de rester salarié" ? Vous faites l'objet d'un licenciement ?

A+

Par kanga

Henri, Je crois que vous confondez encore qui est mon employeur.

Par Henri

(suite)

Si vous répondiez à mes questions je comprendrais mieux...
Sinon rien de grave, moi je n'ai pas d'inquiétude "salarié vs freelance".

Bonne soirée Kanga.

Par Nihilscio

Bonjour,

En fait remote.com agit comme une agence d'intérim qui est à ce titre votre employeur. Elle met de la main d'oeuvre à disposition d'entreprises étrangères. Vos contrats avec remote.com sont probablement temporaires. Le client de remote.com ne souhaite plus vous employer sous ce régime. A l'issue de la mission pour laquelle vous avez été embauché, l'entreprise pour laquelle vous êtes mis à disposition peut décider de ne plus recourir à remote.com et vous proposer de travailler en tant que prestataire de services indépendant. Il ne s'agit pas d'un licenciement.

Par Henri

Hello !

Nilhiscio le contrat passé par Kanga avec Remote est probablement assez proche du portage salarial (et non d'un contrat d'intérim qui ne pourrait pas durer).

Son contrat de travail est au contraire probablement un CDI. Il prévoit probablement une clause au cas où l'entreprise étrangère du moment (appelons-la "Foreign") cesserait de recourir à Remote. Mais inutile de questionner Kanga sur son contrat, il ne répond pas aux questions qu'on lui pose.

Et je crois que Kanga continue de ne pas savoir clairement qui de Remote ou de Foreign est son employeur et entretient alors le doute quand il parle de "son employeur" sans le nommer (Remote ou Foreign ?).

A+

Par Nihilscio

En effet, cela ressemble plus à du portage qu'à de l'intérim.

Par kanga

J'ai demandé à remote.com à quel point il est complexe pour mon employeur réel international de mettre fin au contrat que j'ai avec remote.com, et ils m'ont répondu ce qui suit :

En France, la résiliation d'un contrat de travail est généralement plus complexe en raison du caractère protecteur du droit du travail français. Les employeurs doivent disposer d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, laquelle doit être dûment documentée et démontrée. Cela vise à garantir un dossier solide en cas de contentieux devant les tribunaux. Les licenciements pour insuffisance de performance sont particulièrement complexes et risqués, sauf si des preuves solides sont apportées.

En revanche, un employeur réel situé en dehors de la France peut ne pas être soumis aux mêmes exigences strictes, ce qui peut rendre la procédure potentiellement plus simple, selon le droit du travail local qui lui est applicable.

Le contrat stipule ce qui suit :

3. ARTICLE ? DUREE DU CONTRAT

- a. Le présent Contrat est conclu pour une durée indéterminée à compter de la Date d'entrée en fonction.
- b. D'un commun accord, aucune période d'essai ne sera appliquée.
- c. Chacune des Parties pourra mettre fin au présent Contrat dans les conditions établies par les dispositions légales et/ou conventionnelles en vigueur, en respectant, sauf en cas de faute grave, de faute lourde ou de force majeure, un préavis.

Par Heniri

(suite)

Kanga vous persistez à appeler "mon employeur" l'entreprise étrangère qui est cliente de l'entreprise Remote laquelle est seule votre véritable employeur !

Vous ne dites pas clairement les choses mais je suppose que l'extrait de contrat (son article 3) que vous nous donnez maintenant est "votre contrat de travail" passé avec* Remote** qui est votre employeur !

* je vous avais demandé quel contrat vous auriez signé avec l'entreprise étrangère, vous ne m'avez pas répondu et pour cause.

** ce contrat ne mentionne probablement pas l'entreprise cliente de Remote.

C'est par ce qu'une entreprise étrangère ne peut pas conclure de contrat de travail de droit français sans être installée en France que tentent des entreprises comme Remote.

Si l'entreprise étrangère rompt son contrat avec Remote c'est Remote qui doit trouver un nouveau client (une entreprise étrangère ou non) ayant besoin de vos compétences, soit vous licencie selon le droit français.

Où en êtes-vous de vos réflexions sur "saliarié ou freelance" ? En quoi n'avez-vous pas "la possibilité de rester salarié" ? Avez-vous des questions juridiques à ce stade de vos réflexions ?

PS sur l'article 3 :

a- il confirme que vous avez un CDI avec votre employeur Remote.

b- il précise qu'il a commencé sans période d'essai.

c- il rappelle qu'il ne peut être rompu qu'en accord avec le code du travail (donc, démission, rupture conventionnelle, licenciement typiquement)

A+

Par kanga

Je n'ai plus de contrat avec cette société étrangère. J'en avais un auparavant, car j'étais employé dans un pays où elle est présente, comme je l'ai mentionné. L'entreprise ne souhaite plus utiliser remote.com, car cela lui coûte trop cher.

Par Heniri

(suite et fin ?)

Que vous ayez eu un contrat de travail avant celui de Remote n'a aucune espèce d'importance en regard de votre situation actuelle.

Que l'entreprise cliente de Remote arrête sa relation avec Remote ne change rien au contrat de travail (un CDI) que vous avez votre employeur (Remote).

Vous ne répondez pas à mes questions : Où en êtes-vous de vos réflexions sur "saliarié ou freelance" ? En quoi n'avez-vous pas "la possibilité de rester salarié" ? Avez-vous des questions juridiques à ce stade de vos réflexions ?

Bonne nuit.

Par kanga

Je n'ai pas la possibilité de rester salarié chez le client étranger de remote.com. La seule option est donc de continuer en tant que travailleur indépendant.

Par Henriri

Hello !

Il est tout à fait erroné de dire que vous n'avez pas la possibilité de "rester salarié chez le client étranger de remote.com"... puisque vous n'êtes pas salarié du client en question : vous êtes salarié de remote.com !

Jusqu'à preuve du contraire (démission, rupture conventionnelle, licenciement... comme je l'ai déjà dit) et contrairement à ce que vous affirmez sans argument votre option première est de rester salarié de remote.com (en CDI) ! Relisez votre contrat de travail...

Vous ne répondez pas à nos questions, si vous éludez le dialogue et les idées qu'on vous apporte pourquoi être venu dans ce forum ?

A+

Par kanga

Pouvez-vous arrêter de m'intimider et de me pousser ? Êtes-vous le tribunal ? Laissez d'autres personnes m'aider si vous ne voulez pas. Je vais continuer à vous signaler.

Par Henriri

(suite)

Je suppose Kanga que vous vous adressez à moi. Alors désolé si vous avez l'impression que je cherche à vous intimider, ce n'est vraiment pas le cas. Désolé aussi si vous recevez mal mes questions. Je vous "pousse" peut-être mais seulement à clarifier votre contexte pour vous aider. Ce qui n'est pas facile si vous ne vous exprimer pas sauf à continuer de dire que l'entreprise étrangère est votre employeur.

Ce qui m'intéresse le plus c'est de savoir où vous en êtes de vos réflexions sur l'alternative "rester salarié chez Remote" vs "se mettre en free-lance pour vendre des prestations à des entreprises, à commencer par une certaine entreprise basée à l'étranger".

Vous êtes-vous renseigné sur le statut de free-lance ? Avez-vous bâti, comme je vous y ai invité, un "business model" (comme on dit en bon français) viable et profitable en pesant bien les enjeux qui ne sont pas que financiers ? Avez-vous envisagé par exemple si votre unique client qui vous aurait fait basculé en free-lance cesse de faire appel à vous dans un an ? Je ne sais pas depuis combien de temps vous cotisez sur la plan retraite en salarié, mais avez-vous sonder la cotisation retraite en travailleur indépendant ? Idem du côté de votre mutuelle santé d'entreprise ?

Globalement avez-vous comparé les statut d'auto-entrepreneur, d'entreprise individuelle, d'auto-entreprise, d'EURL, de SASU, ou éventuellement de rester salarié en portage salarial ?

Oui je vous "pousse" peut-être... à bien mûrir votre éventuel projet "free-lance".

A+