

Auto-entrepreneur

Faire appel aux services d'un animateur auto-entrepreneur

Pour contourner les difficultés liées à la gestion de leurs salariés, certaines de nos associations ont choisi de faire sous-traiter leurs activités. Lorsque ce recours à un service extérieur se traite avec une structure associative ou une entreprise, cela ne pose en général pas de problème majeur.

En revanche, le statut d'auto-entrepreneur démultiplie les sources d'ennuis potentiels liés à la sous-traitance.

L'auto-entrepreneur

Ce statut récent permet de créer facilement une entreprise individuelle. Outre une grande facilité administrative, l'avantage pour l'animateur est qu'il cotise et paie des impôts en fonction de son chiffre d'affaire.

L'auto-entrepreneur est en outre exonéré de TVA, ce qui rend le statut fiscalement attractif pour démarrer une activité ou exercer une activité de complément.

Pour pouvoir conserver le bénéfice de ce régime, il ne doit pas dépasser un chiffre d'affaire annuel plafond de 32 900 euros pour des activités de prestation de service (chiffres 2015).

Recours à une prestation de service

La situation la plus classique consiste à faire animer une activité par un prestataire extérieur à l'association dont l'association est le client. Le Foyer Rural perçoit les participations de ses adhérents et règle les factures du prestataire.

Un contrat visant à mettre un salarié à disposition d'un autre employeur constitue un prêt illicite de main d'œuvre. Pour être licite, une prestation de service doit donc se démarquer d'un prêt de main d'œuvre. Les critères d'une telle prestation sont :

- L'apport d'un savoir-faire extérieur à l'association. Le prestataire ne doit pas avoir pour fonction d'accomplir des tâches qui sont ou pourraient être assurées en interne.
- La fourniture par le prestataire des moyens humains et, éventuellement, matériels.
- L'absence de lien de subordination entre ces moyens humains et le client.
- L'application d'un tarif forfaitaire à la mission et non à l'heure.

Le lien de subordination n'est pas défini de manière très précise. Les tribunaux s'appuieront sur tous les faisceaux d'indices tendant à prouver que l'intervenant est sous le contrôle de l'association de qui il prend des ordres, qui contrôle son travail et peut le sanctionner.

Ainsi, le fait d'obliger le prestataire à travailler dans vos locaux, avec votre matériel est un indice de lien de subordination. Le fait qu'un prestataire soit un ancien salarié de l'association effectuant les mêmes tâches que lorsqu'il avait le statut de salarié est également un indice très déterminant.

Le risque de requalification

Le risque principal de cette méthode est de voir le contrat de prestation de service vous unissant à votre prestataire **requalifié** de contrat de travail en raison d'un lien de subordination. En effet, ce n'est pas le contrat de travail qui constitue la base d'une relation salariale mais le fait de percevoir une rémunération contre un travail fourni, dans le cadre d'un lien de subordination.

Dans la solution évoquée ci-dessus, les deux premiers éléments ne font aucun doute : le prestataire reçoit une rémunération contre un travail effectué. La frontière entre la prestation de service et le salariat repose donc sur cette notion de subordination.

Ainsi, un moniteur de tennis exerçait son activité au sein d'une association selon les modalités envisagées plus haut. Lorsque l'association a voulu cesser sa collaboration avec ce professeur, celui-ci s'est porté devant les prud'hommes pour un licenciement abusif. La cour prud'homale a, dans un premier temps, jugé que l'affaire ne relevait pas de sa compétence puisqu'il n'y avait pas de contrat de travail.

La Cour de cassation a, par la suite, relevé que le professeur était tenu de respecter des horaires de cours, de dispenser ses enseignements exclusivement dans les installations de l'association et aux seuls adhérents de celle-ci, payé par le reversement d'une partie des cotisations versées par les adhérents.

La Cour de cassation, confirmant sa position sur cette question, en déduit l'existence d'un lien de subordination caractérisant du même coup celle d'un contrat de travail. (cf. Cass. soc., 11 oct. 2000, n° 98-43.941)

Si cette requalification devait se produire, votre intervenant serait alors considéré comme un salarié.

Vous seriez alors condamnés à lui payer des salaires, congés payés, indemnités de licenciement comme pour n'importe quel salarié sur un poste équivalent et ce depuis le début de votre collaboration. L'ensemble des cotisations sociales concernant ces salaires seraient aussi rattrapés.

Deux circonstances peuvent conduire à la requalification :

1. une action juridique de votre prestataire, généralement lorsque vous voudrez mettre fin à votre collaboration, dans le but de prétendre à des indemnités de licenciement,
2. une action administrative visant à percevoir des cotisations sociales sur ce que l'administration considérerait comme du salariat déguisé.

Sécuriser sa relation avec un auto-entrepreneur

Si la sous-traitance d'une activité auprès d'un auto-entrepreneur solutionne certaines difficultés de la gestion des moyens humains, elle n'en requiert donc pas moins de grandes précautions pour que la relation prestataire/client ne puisse pas être mise en doute. Voici les précautions à prendre en 5 points.

1. **Exigez un contrat écrit.** Le premier élément est l'existence d'un **contrat de prestation de service** précis, définissant la mission du prestataire et réglant vos relations.

Dans ce contrat de prestation, le prestataire doit être clairement identifié : nom, statut juridique d'auto-entrepreneur, numéro de SIRET, éventuellement son inscription au registre des métiers s'il s'agit d'un artisan. S'il s'agit d'un professeur de sport, faites-lui préciser les diplômes qui

l'autorisent à exercer ainsi que son numéro de carte professionnelle. Le FR doit apparaître en tant que client.

Si c'est le FR qui propose un modèle de contrat, faites le sur papier neutre et non sur un papier à entête du foyer.

2. **Exigez un devis.** Une fois la mission clairement définie dans le contrat de prestation, demandez au prestataire qu'il vous propose **un prix forfaitaire** pour cette mission et non un prix de l'heure. Prévoyez avec lui les modalités de versement de ce forfait et indiquez les dans le contrat de prestation. Traditionnellement, on verse un acompte au démarrage de la prestation, puis le prestataire produit un état d'avancement qui déclenche le versement d'un pourcentage du forfait correspondant au pourcentage d'achèvement. Le solde est versé en fin de prestation.

3. **Vérifiez la bonne gestion de votre prestataire.** Ensuite, procédez à des **vérifications préalables puis régulièrement en cours de collaboration** quant au **respect** par le prestataire **des règles sociales et fiscales** en vigueur. En effet, l'article L.822- 1 du code du travail engage la **responsabilité du bénéficiaire de la prestation de service en cas de non-respect de ces règles !** Ainsi, vérifiez que votre prestataire est bien **autorisé à exercer son métier en France** (situation régulière sur le territoire, conditions de diplômes...) exactement comme pour un salarié.

Vérifiez également **sa situation vis-à-vis des déclarations sociales.** Depuis le 1er janvier, il incombe aux sous-traitants de fournir à leur donneur d'ordre une attestation délivrée par les organismes sociaux du bon paiement des cotisations de sécurité sociale. Le donneur a, quant à lui, l'obligation de s'assurer de l'authenticité de cette attestation.

Pensez à vérifier également **que vous n'êtes pas le seul et unique client de ce prestataire**, en lui demandant, par exemple, une liste de références ou une copie des factures récemment émises et en vérifiant la réalité des interventions.

Pensez également à **vérifier qu'il ne dépasse pas les 32 600 euros de plafonds** de chiffre d'affaire annuel (chiffres 2012) rien qu'avec votre clientèle.

Enfin, demandez-lui de vous fournir **une attestation de Responsabilité Civile Professionnelle**, assurance qui garantit les risques inhérents à la pratique de son activité.

4. **Ne vous comportez pas en employeur.** Ne perdez jamais de vue que **le prestataire est indépendant.** Le seul compte qu'il a à vous rendre est l'exécution de sa mission.

Ne lui imposez donc pas les moyens, les méthodes ou les objectifs. Tant que possible, **le matériel doit être le sien.**

Si, pour des raisons de praticité une partie du matériel utilisé est le vôtre, prévoyez le comme une mise à disposition dans le contrat de prestation de service. Idem pour les locaux : vous mettez la salle à disposition pour des raisons pratiques, cela doit apparaître comme un engagement du client vis-à-vis du prestataire.

En revanche, les temps de préparation doivent être faits par le prestataire dans ses propres locaux.

5. **Ne faites pas appel à un prestataire extérieur** pour des tâches déjà traitées en interne par des salariés.