

Le travailleur indépendant

Lorsqu'une association n'a pas la capacité en interne de réaliser une prestation, elle peut décider de conclure une convention avec un travailleur indépendant.

Toutefois cette option ne sera possible que dans le respect d'un certain nombre de conditions.

1. Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ?

La notion de « travailleur indépendant » est large. Elle comprend toutes les personnes qui **exercent à leur compte une activité économique en supportant les risques et en s'appropriant les profits éventuellement générés.**

Ces travailleurs relèvent du **régime de protection sociale « des travailleurs non salariés non agricoles »** et **s'acquittent eux-mêmes de leurs charges et cotisations.** Ils n'ont **aucun lien de subordination** avec l'association.

Les travailleurs indépendants peuvent notamment être des personnes exerçant une profession libérale, ayant créé une EURL ou EIRL (nouveau statut applicable depuis le 1^{er} janvier 2011), un auto-entrepreneur (régime social et fiscal spécifique prévoyant une simplification des démarches administratives et une diminution des charges liées au démarrage).

2. Les conditions à remplir pour faire appel à un travailleur indépendant

2.1 L'association doit vérifier que le travailleur indépendant est en règle

La relation entre l'association et le travailleur indépendant se concrétise par un contrat de prestation de service : le travailleur indépendant vend un service à l'association car celle-ci n'est pas en capacité de réaliser elle-même la prestation.

Si la prestation est d'un **montant au moins égal à 3 000 €**, l'association a l'**obligation de s'assurer au préalable** que le travailleur indépendant est bien **enregistré comme tel auprès des organismes sociaux** et **déclare bien ses cotisations sociales.**

Pour cela, vous devez lui demander de vous fournir :

- Son **numéro SIREN.**

L'activité déclarée doit correspondre à celle qui sera effectuée dans l'association au cours de la prestation de service ;

- Une **attestation de fourniture de déclarations sociales** émanant de l'organisme de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations et des contributions sociales, datant de **moins de six mois** ;

- Une **attestation sur l'honneur** du dépôt auprès de l'administration fiscale de l'ensemble des déclarations obligatoires ;

- Un **extrait d'inscription** au registre du commerce et des sociétés (RCS : extrait K ou K bis) ou au registre des métiers (RM : carte d'identification).

Remarque : les travailleurs indépendants n'ayant pas à s'immatriculer au RCS ou RM (par exemple les autoentrepreneurs n'exerçant pas une activité artisanale), ou ceux en cours d'immatriculation, doivent présenter un **récépissé du dépôt de déclaration** auprès d'un centre de formalités des entreprises.

Ces documents seront également à demande par l'association, **tous les 6 mois**, au cours de la réalisation de la prestation de service.

Si ces vérifications ne sont pas effectuées et que le travailleur indépendant n'est pas correctement

enregistré ou ne paie pas ses charges et cotisations, l'association peut être **tenue solidairement responsable des dettes sociales et fiscales**).

Nous vous conseillons **d'effectuer également ces vérifications même pour des prestations d'un montant inférieur à 3 000 €** afin de vous assurer que le travailleur indépendant est bien en règle.

Si tel n'était pas le cas, et **si** vous êtes pénalement condamné pour avoir recouru aux services d'une personne exerçant un travail dissimulé (cf. point 3-2), vous pourriez également être reconnu solidairement responsable financièrement .

2.2 La conclusion d'un contrat de prestation de service entre l'association et le travailleur indépendant

Une fois ces vérifications effectuées, vous pourrez conclure un contrat de prestation avec le travailleur indépendant.

□ Conditions générales du contrat de prestation

- Le travailleur indépendant doit avoir un réel savoir-faire dans un **domaine spécifique et déterminé**.

Il peut s'agir d'un savoir-faire intellectuel (connaissances informatiques, artistiques, ...) ou d'un service matériel (nettoyage de locaux, rénovation, ...).

- Le travailleur indépendant doit **fournir les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa prestation** (matériel / local).

S'il utilise en partie le matériel de l'association et/ou un de ses locaux, une **convention de mise à disposition** devra être conclue (à insérer dans le contrat de prestation le cas échéant).

Mais dans tous les cas, il devra *a minima* apporter du matériel personnel. Il ne pourra pas en effet intervenir dans les locaux de l'association et n'utiliser que le matériel de celle-ci.

- Il ne doit exister **aucun lien de subordination** entre le travailleur indépendant (le prestataire) et l'association (le client).

Le prestataire doit être **réellement indépendant**, il ne s'agit pas d'un salarié à qui des ordres ou des sanctions peuvent être donnés.

Le travailleur doit être **libre de choisir le contenu de son activité et les modalités de sa prestation** (lieu, matériel, les horaires ne doivent pas lui être imposés, ...), ou a minima les négocier avec l'association dans le contrat de prestation.

Si la prestation est réalisée auprès des adhérents, il doit pouvoir être directement en contact avec eux afin de communiquer sur la prestation effectuée.

- La **rémunération du prestataire doit être globale et forfaitaire**.

Le travailleur indépendant fournit une facture ou un mémoire¹, ou il peut encaisser les sommes que les adhérents de l'association lui versent directement selon le tarif qu'il a lui-même fixé.

La rémunération doit être **globale et forfaitaire**. La facture ou le mémoire ne doit donc pas faire apparaître une rémunération selon un nombre d'heures, selon le salaire de la convention collective, le montant des cotisations, ...

Dans le cas contraire, le contrat de prestation de service pourrait être **requilifié en contrat de travail**.

Voici des exemples qui illustrent des situations pouvant donner lieu - ou non - à requalification du contrat de travail.

Exemple 1 : activité pour laquelle l'association se charge de faire la publicité auprès des adhérents, pour laquelle elle met gratuitement à disposition les locaux et fixe les horaires unilatéralement (sans qu'ils soient indiqués dans le contrat de prestation). Dans ce cas le risque que le travailleur ne soit pas considéré comme réellement indépendant est important.

Exemple 2 : un travailleur anime un atelier dont le contenu pédagogique est quasi identique à celui défini par l'association, et utilise uniquement le matériel de la structure. Le risque que le travailleur ne soit pas considéré comme indépendant est important : il n'apporte rien à l'association. Il s'agira d'un simple renforcement de l'équipe, ce qui ne correspond pas à ce statut.

Exemple 3 : une structure propose des cours de piano classique. Elle souhaite proposer des cours de piano jazz mais les salariés n'ont pas la formation nécessaire. Elle peut faire appel à un travailleur indépendant qui enseignera selon son propre projet pédagogique, dans les conditions qu'il fixe (cours individuels ou collectifs, nombre d'élèves, horaires négociés, ...). Une convention de location sera prévue pour l'utilisation du piano (le travailleur indépendant pouvant difficilement amener son propre piano) et le travailleur apportera le reste du matériel : ses partitions, son métronome, ses manuels pédagogiques,

Exemple 4 : une convention de prestation est passée avec un ancien salarié devenu auto-entrepreneur.

Il risque d'être difficile de démontrer que cette personne apporte quelque chose de spécifique par rapport à son ancien statut et qu'elle est réellement indépendante et autonome (en effet, plus aucun lien de subordination ne doit subsister).

Cela pourrait en revanche être le cas lorsque l'ancien salarié a, depuis son départ, suivi une formation qui lui a permis d'acquérir un nouveau savoir-faire et qu'il n'existe réellement plus de lien de subordination (pas d'obligation de se rendre aux réunions, plus à se soumettre aux procédures de contrôle de présence des salariés (ex. : signature d'une feuille d'émargement), ...).

Si l'ancien salarié effectue la même fonction dans les mêmes conditions qu'auparavant, il ne sera pas considéré comme un travailleur indépendant.

Attention : La prestation de service ne peut pas avoir comme seul objectif d'apporter une main-d'œuvre supplémentaire à l'association afin de renforcer son propre personnel. L'appréciation de l'autonomie du travailleur s'effectue de manière globale, au regard de l'ensemble de la relation, et de l'ensemble des conditions précitées.

¹ Tous les travailleurs indépendants ne sont pas soumis à la TVA. Dans ce cas le terme « facture » ne devra pas être utilisé, il s'agira d'un mémoire.

Sources : Fiche CNEA

□ Le contenu du contrat de prestation de service

Le contrat doit contenir les indications suivantes :

- un objet et une **tâche précise qui nécessite un savoir-faire que l'association ne peut pas assumer en interne.**

- la **nature des travaux réalisés** et les **détails d'exécution** : les **dates de début et de fin** de la prestation, les **moyens** apportés par le prestataire (équipements, outillages, ...).

Il est indispensable d'indiquer les **jours et horaires** d'intervention qui auront été négociés entre le travailleur et l'association, de sorte que l'une des deux parties ne puisse pas les modifier unilatéralement.

- le **coût de la prestation** ainsi que les **périodicités de paiement** des factures/mémoires si le travailleur n'encaisse pas directement les cotisations.

- les **conséquences d'éventuelles absences** : par exemple, les cours seront-ils assurés à une autre date ? Ou bien le coût de la prestation sera-t-il revu ? (nous vous rappelons que le travailleur ne peut pas être sanctionné pour une absence, en revanche, le contrat de prestation peut prévoir qu'il s'agit dans certaines conditions d'un motif de résiliation).

Egalement si les cours ne sont pas assurés parce que le local n'est exceptionnellement pas disponible (cas d'un local loué par l'association au prestataire) ?

- **prévoir les motifs de résiliation et la procédure à suivre dans ce cas** : ne s'agissant pas d'un contrat de travail, vous ne pourrez pas sanctionner ou licencier (pour motif personnel ou économique) le travailleur indépendant. Si vous n'êtes pas satisfait de la prestation vous ne pourrez résilier le contrat que dans les cas prévus, ou attendre la date de fin.

Exemples : dans le cas où le prestataire n'assure pas les cours pendant un certain temps sans justification.

Dans le cas où un nombre minimum d'adhérents n'est pas assuré...

Il est nécessaire de prévoir la procédure à suivre : délai de prévenance, par LRAR ou non, ...

- prévoir la **procédure de renouvellement du contrat** : automatique ou renouvellement exprès.

Dans le second cas, prévoir le délai de prévenance et la méthode d'information (LRAR ?).

Le contrat de prestation est soumis aux règles générales du droit des contrats (droit civil).

Les règles applicables à la relation avec le travailleur indépendant sont celles prévues par le contrat de prestation. Il est donc important de prévoir un maximum de ces règles dans le contrat.

3. Les risques encourus en cas de non respect des conditions

3.1 Risque de requalification en contrat de travail associé à du travail dissimulé

Comme indiqué au paragraphe 2.2, il ne doit exister **aucun lien de subordination** entre l'association et le travailleur indépendant. Celui-ci doit être **autonome** quant au contenu et à la réalisation de sa prestation et ne doit recevoir **ni ordres ni sanctions**.

□ Requalification de la relation en contrat de travail

Si la relation avec le travailleur indépendant laisse supposer qu'il s'agit en réalité d'une relation salariée, le travailleur indépendant pourrait demander la **requalification de cette relation en contrat de travail en durée indéterminée (CDI)**. Les conséquences seraient les suivantes :

- **Régularisation auprès de l'URSSAF** des cotisations sociales patronales et salariales dues, sur les 3 dernières années, suite à la requalification (sur les sommes précédemment versées au titre de la prestation de service), ainsi que le **versement des cotisations sociales à venir** dans le cadre du contrat de travail ;

- Si la relation entre l'association et le prestataire a pris fin, reconnaissance d'un **licenciement sans cause réel et sérieuse, avec versement de dommages-intérêts**

- **Application du code du travail et de la convention collective** (édition de bulletins de paie, application de la rémunération minimale conventionnelle, des temps de travail et de repos, ...) pour le futur mais également sur les 5 années précédentes (prescription quinquennale) ;

Attention : certains organismes (Urssaf, Trésor public) peuvent également considérer qu'il s'agit d'un travail dissimulé et estimer que cette **relation est en fait un contrat de travail**, et ceci, même si le travailleur indépendant n'en a pas demandé la requalification. Lors d'un contrôle, de l'association ou du travailleur indépendant, **l'URSSAF et le Trésor public pourraient ainsi demander la régularisation des impôts, taxes et cotisations obligatoires pour le passé ainsi que leur versement pour le futur**.

□ Reconnaissance de travail dissimulé du fait de la requalification en contrat de travail

Le fait que la relation soit requalifiée en contrat de travail peut induire un risque de condamnation de l'association pour exercice de travail dissimulé. En effet, comme le **travailleur indépendant est reconnu comme salarié de l'association**, et étant donné que l'association n'a **pas réalisé l'ensemble des formalités nécessaires en cas d'emploi d'un salarié (DUE, bulletins de paie)**, elle s'expose à ce risque de

dissimulation d'emploi condamné par les articles L.8221-3 et L.8221-5 du code du travail.

Dans ce cas, elle risque les sanctions suivantes :

- **Paiement d'une indemnité forfaitaire au travailleur** : Le travailleur reconnu comme salarié peut demander **indemnité forfaitaire** équivalente à **6 mois minimum de salaire** du fait du travail dissimulé (article 8223-1 du code du travail).

- **Sanctions pénales (pour la personne morale)** : amende de **225 000 € maximum**, **exclusion temporaire ou définitive des marchés publics, dissolution ou fermeture temporaire de l'établissement, interdiction temporaire ou définitive d'exercer** directement ou non l'activité dans l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, **placement sous surveillance judiciaire, affichage ou diffusion** de la condamnation.

- **Sanctions civiles et administratives** : paiement des toutes les **contributions et cotisations** dues au titre de ce travail, assorties de majorations et pénalités, **annulation des exonérations et réductions de cotisations**

(réduction Fillon, déduction forfaitaire des cotisations patronales au titre des heures, exonérations en ZRR ou ZRU, entreprises situées en ZFU).

3.2 Sanctions pour avoir recours à un travailleur indépendant exerçant une activité dissimulée

Si le travailleur indépendant n'est **pas correctement déclaré**, il sera en situation de **travail dissimulé**.

Attention : ne pas confondre avec la situation précédente (point 3.1) de travail dissimulé. Dans ce cas, c'est le **travailleur indépendant qui dissimule son activité** en ne réalisant pas les formalités de déclaration dans le but d'échapper la plupart du temps aux contributions sociales et fiscales obligatoires.

Remarque : le travailleur indépendant encourt à ce titre des **sanctions pénales** (emprisonnement, amende, interdiction d'exercice, ...) et **civiles** (paiement des contributions et cotisations dues, éventuellement assorties de majorations et de pénalités) ainsi que **l'annulation de certaines exonérations et réductions** de cotisations sociales accordées.

Les sanctions encourues par l'association qui recourt à un indépendant condamné pour travail dissimulé sont les suivantes :

- **Solidarité financière des dettes sociales et fiscales du travailleur indépendant** (à la demande du Trésor, de l'URSSAF, ... et au prorata de la valeur du service fourni) : **paiement solidaire** – ou en totalité si le travailleur indépendant n'est pas solvable ou a disparu - **des impôts, taxes et cotisations obligatoires, pénalités et majorations dues au Trésor et aux organismes de protection sociale** (ainsi que le remboursement des sommes correspondantes au montant des aides publiques accordées au travailleur indépendant).

Cette solidarité financière est mise en oeuvre :

- pour les prestations supérieures à 3 000€ : si l'association n'a pas vérifié le respect des formalités par le travailleur visées au paragraphe 2.1 (sans nécessité d'être elle-même condamnée pour travail dissimulé).

- pour les prestations inférieures à 3000€ : si l'association a été au préalable condamnée elle-même pour avoir recouru aux services de celui qui exerce un travail dissimulé.

- **Sanctions pénales (personne morale)** : si l'association a eu recours à un travailleur indépendant en sachant qu'il était en situation de travail dissimulé : **amende de 225 000 € maximum, exclusion temporaire ou définitive des marchés publics, dissolution ou fermeture temporaire de l'établissement, interdiction temporaire ou définitive d'exercer** directement ou non l'activité dans l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, **placement sous surveillance judiciaire, affichage ou diffusion** de la condamnation.

Dans le cadre d'une prestation au moins égale à 3 000 €, le fait que l'association n'ait pas effectué les vérifications obligatoires est un **début de preuve** pour déclarer qu'elle a sciemment eu recours à un travailleur indépendant exerçant un travail dissimulé.

Le fait d'effectuer également ces vérifications dans le cas d'une prestation inférieure à 3 000 € peut vous éviter une condamnation pénale, et donc la condamnation civile de solidarité financière.

- **Sanctions financières** : une structure reconnue comme ayant sciemment eu recours à un travailleur indépendant exerçant un travail dissimulé, et donc complice de celui-ci, encourt également le risque de voir

certaines de ses réductions et exonérations annulées totalement ou partiellement par l'URSSAF (réduction Fillon, déduction forfaitaire des cotisations patronales au titre des heures, exonérations en ZRR ou ZRU, entreprises situées en ZFU).

Enfin, la structure risque également de se voir opposer un **refus lors d'une demande d'aides publiques à l'emploi ou à la formation professionnelle** lorsque l'autorité compétente a connaissance d'un procès-verbal relevant l'infraction de travail dissimulé (pendant une durée maximale de cinq ans).