

LES RISQUES DE REQUALIFICATION DU CONTRAT DE PRESTATION DE SERVICE EN CONTRAT DE TRAVAIL

Depuis quelques temps le cabinet Franklin se voit confier de plus en plus de dossiers par des entreprises dont les prestataires sollicitent devant le conseil de prud'hommes la requalification de leur contrat de prestation de service en contrat de travail après que l'entreprise a mis fin à la relation. Claire Fougea, avocat associé, responsable du département droit social, revient sur cette problématique et les précautions à prendre pour éviter un tel risque de requalification.

Quel intérêt le prestataire a-t-il à tenter de faire requalifier sa relation en contrat de travail ?

L'intérêt est de faire juger par un Conseil de Prud'hommes (CPH) la fin de la relation contractuelle comme un licenciement abusif, sans cause réelle et sérieuse, avec toutes les conséquences que cela emporte à savoir :

- Le paiement d'un préavis,
- D'une indemnité de licenciement,
- Et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

S'ajoute notamment :

- Le paiement de congés payés sur la période,
- La participation et l'intéressement,
- D'autres possibles primes (vacances, ancienneté, ...),
- Le risque d'une régularisation auprès de l'URSSAF des cotisations sociales au titre des sommes versées en rémunération de la prestation de service au titre de l'année en cours et des trois années précédentes (la régularisation et les majorations portant sur les charges sociales salariales et patronales sur les 3 dernières années et l'année en cours) voire sur les 5 années en cas de travail dissimulé,
- Et 6 mois de dommages et intérêts supplémentaires pour travail dissimulé, ce dernier résultant de la non-déclaration du « salarié » auprès de l'URSSAF et de l'absence de paiement des cotisations sociales, l'employeur ayant eu recours à la prestation de service pour contourner le coût des charges sociales.

Quelles sont les circonstances qui amènent certains prestataires à solliciter la requalification de leur contrat de prestation de service en contrat de travail ?

Les raisons sont généralement la fin de la relation contractuelle, où le prestataire, qui plus est lorsqu'il est dans une relation quasi exclusive, s'inquiète de son avenir.

C'est donc le plus souvent la rupture de la relation contractuelle à l'initiative de la société et l'absence de perspective de revenus futurs qui l'amène à solliciter devant le Conseil de Prud'hommes la requalification du contrat de prestation de service en contrat de travail.

Le Conseil de Prud'hommes tel que cela résulte de l'article L1411-1 du Code du travail n'est compétent que pour connaître des différends entre employeurs et salariés.

Avant d'examiner les demandes indemnitaires formées par le prestataire, le Conseil de Prud'hommes, pour justifier sa compétence, va donc rechercher si la nature des relations ayant existé entre la société et le prestataire peut s'analyser en un contrat de travail.

Dans l'affirmative, le Conseil examinera ensuite les demandes indemnitaires du prestataire / salarié.

Dans la négative, il se déclarera incompétent et renverra l'affaire devant la juridiction commerciale.

La réalisation de la prestation dans les locaux du client augmente-t-elle le risque de requalification ?

A fortiori, lorsque le travail du prestataire est exécuté dans les locaux de l'entreprise au sein d'un service de celle-ci auquel il est intégré, alors cette situation peut-être un indice supplémentaire de l'existence d'un lien de subordination, mais ce n'est pas suffisant.

Les affaires que nous avons eu à connaître portaient précisément sur des cas de prestataires réalisant leurs travaux essentiellement dans les locaux de l'entreprise et pour autant, ils n'ont pas obtenu la requalification souhaitée, ni en 1^{ère} instance, ni en appel.

Quelles sont les précautions à prendre pour éviter un tel risque de requalification ?

Rappelons la règle de droit : Le contrat de travail se caractérise par un lien de subordination entre un salarié et un employeur.

- ⇒ **L'existence d'un contrat de travail dépend des circonstances dans lesquelles est exercée l'activité, peu importe qu'il existe entre elle un contrat de prestation de service.**

Et même si ce contrat prévoit que « la relation entre le prestataire et le client n'est pas de nature à caractériser un contrat de travail », le risque de requalification dépendra des circonstances dans lesquelles est rendue la prestation.

Ce qui différencie le contrat de travail de la prestation de service, c'est que le contrat de travail est caractérisé par un lien de subordination qui suppose que l'exécution du travail soit réalisée :

- 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.

- ❖ **La première des précautions est de s'assurer que le prestataire est enregistré comme « indépendant » (auprès du RCS, du répertoire des métiers, autoentrepreneurs et à l'URSSAF).**

Si c'est le cas, alors il est présumé ne pas être lié par un contrat de travail.

Ce sera alors au prestataire de rapporter la preuve l'état de subordination dans lequel il aurait réalisé la prestation, caractérisant ainsi un contrat de travail.

Il doit pour cela prouver l'état de subordination dans lequel il aurait réalisé la prestation.

- ❖ **Pour faire cette démonstration d'un lien de subordination, les éléments les plus communément produits par des prestataires qui sollicitent la requalification de leur contrat de prestation de services en contrat de travail sont :**

- Des échanges d'emails faisant état d'instructions péremptoires :
 - « Merci d'être présent à la réunion XX »,
 - « Prévoyez de remettre votre le rapport XX »,
 - « Je vous attends demain à XX ».

Au lieu de

« Vous serait-il possible de vous rendre disponible ... » OU
 « Vous serait-il possible de nous remettre votre rapport le ... »
 qui sont des invitations non coercitives que le prestataire demeure libre de refuser, dans la limite des engagements qu'il a pris au contrat de prestation de service.

- Une adresse email au nom de la société, à l'identique des salariés de la société,
- Des demandes d'autorisation pour des dates de congés, et l'accord de la société

❖ **Les précautions à prendre par la Société dans le cadre de sa relation avec un prestataire de service sont donc les suivantes :**

- S'assurer que le prestataire a sa propre entité juridique de prestation de service et le plus souvent aussi un site internet, et sa propre adresse email,
- Que lorsqu'il lui est demandé d'intervenir, il est interrogé sur sa disponibilité. Qu'ainsi, il a tout loisir d'accepter ou de refuser la prestation proposée,
- Qu'il ne lui est pas imposé d'horaires de travail, ce qui n'empêche pas de fixer des heures d'intervention, comme à tout prestataire. Qu'il est donc indépendant dans l'organisation de son activité professionnelle,
- Que les honoraires sont fonction des prestations effectuées, la prestation ayant fait l'objet d'un devis, puis d'un bon de commande, puis d'une facturation précisant le contenu de la prestation,
- Que s'il peut être interrogé sur ses dates de congés pour connaître ses disponibilités, ses dates ne lui sont pas imposées par la société, et qu'il demeure libre de tenir compte ou non des convenances de la société pour les fixer,
- Que s'il existe de fait une exclusivité au profit de la société, cette exclusivité n'a pas été imposée par la société mais résulte d'un libre choix du prestataire.

Quels sont les éléments que la société doit rassembler lorsqu'elle est poursuivie devant le CPH par un prestataire qui sollicite la requalification d'un contrat de prestation de service en contrat de travail ?

Les éléments à rassembler sont ceux que nous venons d'évoquer à savoir :

- **Des échanges d'emails démontrant qu'à aucun moment la société n'a considéré le prestataire comme un salarié. La plus grande attention doit être apportée aux emails échangés avec un prestataire, d'autant qu'aujourd'hui, le style souvent « télégraphique » des emails permet de les interpréter comme des directives, des ordres, alors qu'ils n'en sont pas.**
- Des bons de commandes, factures, échanges d'emails entre la société et le prestataire démontrant que le prestataire a toujours été libre d'accepter ou de refuser la prestation proposée, que ces échanges ne contiennent aucune « instruction contraignante » donnée par la société au prestataire au-delà des échanges propres à une relation de donneur d'ordre à prestataire,
- Se faire remettre via le RCS, les comptes du prestataire pour démontrer, par comparaison de chiffre d'affaires, que la société auprès de laquelle il sollicite la requalification en contrat de travail n'est pas l'unique source de son chiffre d'affaires et qu'ainsi d'autres clients ont

existé, l'intéressé se comportant donc bien comme un prestataire de service vis-à-vis des tiers,

- Faire état du site internet du prestataire, et prouver ainsi qu'il s'affiche comme tel,
- Démontrer toujours par une analyse des comptes, que le prestataire avait ses propres matériels avec lequel il a réalisé la prestation.

Une fois démontré l'absence de contrat de travail entre le prestataire et la société, alors le Conseil de Prud'hommes saisi par le prestataire en requalification de son contrat de prestation de service en contrat de travail n'aura plus qu'à se déclarer incompétent pour connaître de la rupture de ce contrat.

Le Conseil de Prud'hommes qui s'estime incompétent renverra donc l'affaire devant la juridiction civile ou commerciale qui jugera du caractère brutal ou non de la rupture de la relation.

A noter que le Conseil de Prud'hommes qui se déclare incompétent peut néanmoins condamner le prestataire demandeur à un article 700 (frais d'avocats) ainsi que le condamner aux dépens, voire à des dommages et intérêts pour procédure abusive si effectivement les circonstances le justifient.
