

Quand un travailleur indépendant est, en réalité, salarié...



© 2025 Les Echos Publishing

Toute entreprise peut faire appel à un travailleur indépendant (un auto-entrepreneur, par exemple) dans le cadre, notamment, d'une prestation de services ou d'un contrat de sous-traitance. Mais attention, la relation existant entre l'entreprise et le travailleur indépendant doit se limiter à des liens « commerciaux » et ne pas aboutir à un lien de subordination juridique. Car en présence d'un tel lien, le contrat conclu entre l'entreprise et le travailleur indépendant peut être requalifié en contrat de travail par les juges. Dans cette situation, l'entreprise, alors considérée comme employeur, peut être condamnée à régler différentes indemnités au travailleur indépendant, alors considéré comme salarié, au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail. Et elle peut aussi devoir lui régler une indemnité pour travail dissimulé...

Rappel : le lien de subordination est le lien par lequel l'employeur exerce un pouvoir de direction sur un salarié (pouvoir de donner des directives, de contrôler l'exécution du travail, de sanctionner...).

Absence de déclarations liées au salariat = travail dissimulé !

Dans une affaire récente, un travailleur indépendant avait conclu une convention de mandat avec un groupement d'assurances afin d'exercer les missions d'agent commercial. Plus de 4 ans après, il avait mis fin à la relation contractuelle qui le liait au groupement, puis demandé en justice la requalification de la convention de mandat en contrat de travail à durée indéterminée.

Saisis du litige, les juges avaient fait droit à sa demande. Ils avaient en effet estimé que le travailleur indépendant exerçait ses missions sous la subordination du groupement d'assurances, et donc dans le cadre d'un contrat de travail : présence obligatoire à l'agence à des horaires précis, remontrances verbales, ordres et directives précis, paiement des cotisations sociales par le biais de commissions, etc.

Les juges avaient alors condamné le groupement à payer au travailleur une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé d'un montant de 22 932 €. Une indemnité que le groupement avait contestée estimant que son intention de « recourir » au travail dissimulé n'avait pas été établie.

Mais, amenée à se prononcer dans cette affaire, la Cour de cassation a confirmé la décision des juges d'appel. Pour ces derniers, l'absence de déclarations relatives à l'embauche, aux salaires et aux cotisations sociales du travailleur indépendant, qui, en réalité, travaillait dans le cadre d'une relation salariée, démontrait l'intention du groupement de recourir au travail dissimulé. Un groupement qui avait, en effet, cherché à s'exonérer de toutes les obligations liées au contrat de travail « en faisant appel volontairement à l'intéressé sous le statut d'auto-entrepreneur ».

Précision : l'indemnité forfaitaire due au salarié en cas de

travail dissimulé est fixée à 6 mois de salaire.

[Cassation sociale, 3 septembre 2025, n° 24-13180](#)

© 2025 Les Echos Publishing