



JURIDIQUE

Risque de travail dissimulé pour un employeur faisant appel à un auto-entrepreneur

Dans cette affaire, un employeur conclut une convention de mandat avec une personne, cette dernière rompt la relation contractuelle au bout de 8 mois et demande devant la juridiction prud'homale la requalification de sa convention en contrat de travail et le paiement d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les juges ont validé la demande du salarié et également condamné l'entreprise pour délit de travail dissimulé, conformément à l'article L 8223-1 du code du travail. L'entreprise remet en cause cette condamnation au motif qu'il manque l'élément intentionnel.

Attention : les personnes régulièrement immatriculées, comme les auto-entrepreneurs, par exemple, et qui sont censées être des travailleurs non-salariés, peuvent voir cette présomption de non-salariat tomber si l'existence d'un contrat de travail est établie. Cela se produit généralement lorsqu'elles parviennent à démontrer qu'elles ont en réalité un lien de subordination juridique permanent avec l'entreprise concernée (Art. L. 8221-6 du code du travail ; Cass. 2e civ. 28 novembre 2019, n°18-15333 FPPBI).

Ce qu'il faut retenir :

La Cour de cassation apporte un éclairage sur les éléments caractérisant l'infraction de travail dissimulé lorsque le travailleur a un statut d'auto-entrepreneur qui cachait en réalité un contrat de travail.

L'élément matériel de l'infraction de travail dissimulé résulte de la simple absence de toute déclaration relative à l'embauche, aux salaires et cotisations sociales et de toutes les formalités afférentes au travail salarié pendant la période de la relation de travail.

Et l'élément intentionnel résulte du fait que la volonté de l'employeur de commettre l'infraction car il existait en réalité une relation salariée.

L'employeur ne peut se dédouaner en soutenant qu'il n'avait pas choisi le contrat approprié à la situation réelle.

➤ *Cour de cassation, sociale, 3 septembre 2025, n°24-13180*