

## ÉDITORIAL

### LA BAISSÉ DU CONTENTIEUX PRUD'HOMAL

TF1 et France 2 l'ont annoncé.

Un an après les ordonnances Macron, la chute du contentieux prud'homal est vertigineuse.

Baisse de 15% en 12 mois, rendez-vous compte !

La faute au barème Macron nous dit France 2.

En réalité, pour TF1, la baisse du contentieux est amorcée depuis bien plus longtemps (35% depuis 2009), depuis que le législateur a sécurisé les licenciements économiques collectifs et mis en place la rupture conventionnelle.

Est-ce à dire qu'il n'y aurait plus de litige ? Que les employeurs pourraient faire n'importe quoi, tant le risque financier aurait disparu ?

En tant qu'experts du droit, notre constat est plutôt le suivant :

- Baisse du contentieux : elle est réelle et elle était souhaitable, tant il n'est pas sain pour notre marché du travail que les employeurs aient peur de la rupture avant même d'avoir embauché le collaborateur,
- Mais augmentation importante des départs négociés : tant mieux aussi, une bonne négociation ne souffre d'aucun aléa.

Une crainte quand même : le barème des dommages intérêts ne s'applique pas toujours, notamment dans un contexte de harcèlement ou de discrimination.

Et voilà que surgissent les accusations les plus graves à l'égard des employeurs qui bien souvent ne font qu'utiliser leur pouvoir de direction, sans abus et qui se retrouvent accusés des pires intentions de vouloir porter atteinte à la dignité du salarié ou même de chercher à nuire à sa santé.

Ces nouvelles pratiques, parfois très déstabilisantes, pour les managers nécessitent déjà d'en prendre conscience.

Puis de rassurer et réagir avec clairvoyance, pour ne pas que demain les chiffres s'inversent et qu'on en revienne aux abus du passé.

Parions que les employeurs, les salariés, les représentants du personnel et au final les juges sauront faire la part des choses.

Dans ce nouveau numéro, lisez avec attention notre article sur les auto-entrepreneurs. Rien n'est interdit. Mais prendre les précautions nécessaires peut s'avérer déterminant pour la suite.

Bonne lecture.

Louis VANEECLOO

## Sommaire

L'ART D'ANTICIPER

FLASH ACTU : LA LOI PACTE

L'ART DE S'ENGAGER

L'ART DE VOUS FORMER

QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

Thierry DOUTRIAUX, Caroline BARBE  
et Louis VANEECLOO.



Rédactrice en chef : Charlotte DUBOIS



## Travailler avec des auto-entrepreneurs : risques et bonnes pratiques.

Créé en 2009, l'auto-entrepreneur (devenu micro-entrepreneur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016) est un phénomène en pleine expansion :

- les créations de micro-entreprises ont crû de 9 % entre 2016 et 2017,
- avec 241 786 créations en 2017,
- soit 41 % de l'ensemble des créations de l'année.

Dans un monde du travail en plein bouillonnement créatif (coworking, home office, temps partagé...), tous les secteurs d'activité sont concernés : la pub, le digital, le conseil...

Que l'on soit pour ou contre, la vague est là et ne va pas s'arrêter.

Encore faut-il la surfer correctement pour éviter des chutes douloureuses.

### **1. DES RISQUES VARIÉS ET COÛTEUX**

#### **1.1 Risque prud'homal**

Dans la mesure où les juges disposent du pouvoir de requalifier n'importe quel contrat de prestation de service en contrat de travail, il est tout à fait possible pour un auto-entrepreneur d'engager une action contre son co-contractant pour faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail.

Certes les auto-entrepreneurs sont présumés être des indépendants du fait de leur immatriculation au Répertoire des Métiers ou au Registre du Commerce, mais il s'agit seulement d'une présomption simple.

Cela signifie que des preuves peuvent renverser cette présomption, si elles établissent l'existence d'un contrat de travail, c'est-à-dire d'un lien de subordination juridique permanent à l'égard de celui-ci.

**Pour l'entreprise en défense, les risques sont les suivants :**

- Rappel de salaire pendant toute la période d'emploi, suivant les minima conventionnels applicables,
- Congés payés afférents,
- Rappel d'heures supplémentaires au-delà de 35h / semaine,
- 6 mois de salaire pour travail dissimulé,
- En cas de rupture du contrat : paiement des indemnités de rupture (préavis, licenciement) et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A noter qu'en cas de problème grave de santé (accident ou maladie), l'auto-entrepreneur (ou ses ayants droit) peut aussi engager des contentieux pour obtenir les sommes et garanties dont bénéficient les salariés à ce titre (prévoyance).

## **1.2 Risque URSSAF**

Lors d'un contrôle, l'URSSAF peut estimer que des sommes payées sur factures sont en réalité des salaires.

Son slogan préféré dans le cadre des contentieux est le suivant : « *Le régime de l'auto-entrepreneur n'a nullement été conçu pour couvrir l'externalisation abusive de salariés ou le recrutement de faux indépendants.* »

Cette formule est exacte, mais pour l'URSSAF cela finit par créer une présomption de fraude.

**Un redressement de cotisations sociales peut alors être notifié comportant :**

- La réintégration de toutes les sommes versées ainsi dans l'assiette des cotisations sociales du régime général,
- Avec des majorations,
- Avec une indemnité pour travail dissimulé,
- Avec la perte d'exonérations.

La prescription étant de 3 ans, il faut cumuler les sommes versées pour se faire une idée du risque global : c'est motivant pour adopter les bonnes pratiques permettant de gagner les contentieux, pas uniquement civils.

### **1.3 Risque pénal**

Avec ou sans intervention de l'Inspection du Travail, qui peut contrôler et dresser un procès-verbal pour travail dissimulé, le Procureur de la République peut engager des poursuites devant le Tribunal Correctionnel.

Pendant les contrôles, puis pendant les enquêtes préliminaires, des auditions sont faites, qu'il faut préparer avec le plus grand soin pour ne pas tomber dans des pièges sans en avoir conscience.

**Les poursuites peuvent être engagées contre :**

- La personne morale (société, association, GIE...),
- La (ou les) personne(s) physique(s) du dirigeant ou du délégataire de pouvoir.

**Les peines encourues sont :**

- Des amendes : 45 000 € d'amende (225 000 € pour les personnes morales),
- De la prison : 3 ans, sans circonstance aggravante,
- Des publications dans la presse,
- Non-respect de la déclaration nominative préalable à l'embauche : 7 500 €.

## **2. BONNES PRATIQUES DOCUMENTAIRES**

Avant de lancer la collaboration et pendant tout le cours de celle-ci, il faut veiller à ce que tous les écrits respectent et garantissent l'indépendance du prestataire.

**Cela concerne :**

- Le contrat initial, parfois qualifié de « cadre »,
- Les contrats successifs,
- Les bons de commande,
- Les factures (devant mentionner une prestation fournie et non un temps).

Il faut être très vigilant sur les clauses définissant la prestation et ses conditions d'exécution, ainsi que de contrôle.

L'indépendant doit pouvoir négocier le prix de sa prestation.

Essentiel aussi : il doit avoir plusieurs clients et les choisir librement. Il est recommandé de vérifier ses références professionnelles, de prévoir un système d'information sur son nombre de clients et de ne jamais représenter 100% de son chiffre d'affaires.

C'est concevable très temporairement, jamais sur la durée.

Les clauses d'exclusivité ou de non concurrence sont très risquées, mais peuvent être utilisées avec beaucoup de précautions (ex : définir une liste réduite de concurrents avec qui, il s'interdit de travailler pendant une période limitée).

**Il est aussi essentiel de vérifier initialement (avant de contracter) puis périodiquement qu'il respecte bien toutes les obligations légales :**

- qu'il soit bien immatriculé et qu'il dispose d'un numéro SIRET,
- qu'il dispose d'un compte bancaire dédié à son activité professionnelle,
- qu'il dispose d'une assurance professionnelle,
- et qu'il soit à jour de ses cotisations sociales.

### **3. BONNES PRATIQUES OPERATIONNELLES**

Il ne suffit pas de tout bien écrire et prévoir pour se sécuriser.

La clef de la réussite (comme toujours) est la réalité pratique.

C'est la vraie vie de l'entreprise au quotidien qui ne doit pas traiter l'auto-entrepreneur comme un salarié comme un autre.

**Très concrètement :**

- Il ne doit pas être recruté par offre d'embauche visant indifféremment CDI et CDD,
- Il doit venir travailler avec son matériel (téléphone, ordinateur, ...),
- Il a une carte d'accès visiteur,
- Il n'a rien à faire dans un organigramme,
- Il n'a pas à avoir de carte de visite, ni d'adresse mail, ni de pied de mail, au nom de son donneur d'ordre,
- Ni de numéro de téléphone interne, et figurer dans l'annuaire,
- Ne pas lui envoyer de mails de directives, qui plus est dans un groupe d'envoi incluant des salariés,
- On ne sanctionne pas un indépendant, et on ne lui donne pas d'ordre,
- Les mails et comportements du quotidien sont donc à surveiller,
- Il ne doit pas avoir été salarié avant ou après et travailler dans les mêmes conditions.

Notre expérience fait ressortir que, bien souvent les acteurs ne comprennent pas les enjeux imposant des pratiques spécifiques, ou encore le sens des mots (très différents dans l'entreprise et dans le contexte judiciaire).

Il ne s'agit pas de créer une façade mais de faire vivre réellement un travail indépendant, tout en satisfaisant les besoins légitimes du donneur d'ordre.

Encore faut-il savoir expliquer, simplement et concrètement, les différences entre un indépendant et un salarié travaillant pour votre entreprise.

C'est encore plus vrai en cas de contrôle, de plainte, ou de contentieux.

En amont, il faut que des personnes soient identifiées et formées pour y faire face.

Cela ne s'invente pas en direct, mais se prépare à froid, y compris avec des avocats.

#### **4. NOS ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT**

Vous l'avez compris : attendre le contentieux n'est pas la meilleure méthode de prévention, quel que soit le talent de vos avocats.

Chez SOLUCIAL, nous préférons mettre notre talent au service de votre entreprise et de ses managers dans une phase non contentieuse.

##### **Si vous le souhaitez, nous pouvons :**

- Auditer l'existant dans votre entreprise, et vous remonter des améliorations à mettre en œuvre si nécessaire,
- Rédiger ou vérifier tous les documents encadrant les relations entre votre entreprise et les auto-entrepreneurs,
- Ecrire avec vous un mémento des bonnes pratiques collant totalement à votre activité,
- Auditer annuellement, pour identifier les éventuels changements opérationnels ou dérives nécessitant des adaptations,
- Former les managers travaillant avec des auto-entrepreneurs à le faire sans passer la ligne jaune,
- Mettre en place des délégations de pouvoirs, responsabilisant les intervenants clefs.

**C'est la bonne conception et réalisation de ces actions qui nous permettra de gagner les contentieux parfois inévitables.**

**Thierry DOUTRIAUX et Charlotte DUBOIS**



# **FLASH ACTU : la loi PACTE**



## **Loi PACTE en discussion, que faut-il retenir ?**

### **Le « PACTE » sur la croissance des entreprises en cours de débat à l'Assemblée Nationale**

La loi PACTE promet un coup de « booster » à la croissance avec un certain nombre de mesures phare en faveur des entreprises.

Le projet de la loi présenté en Conseil des Ministres le 18 juin 2018 a été enregistré à la Présidence de l'Assemblée Nationale le 19 juin.

Compte tenu de l'encombrement du calendrier parlementaire, il est en discussion à l'Assemblée Nationale, en procédure accélérée.

Le projet comprend de nombreuses mesures de simplification mais aussi une réforme de l'épargne salariale et l'ouverture des privatisations. Elles pourraient être appelées à évoluer en raison des discussions animées à venir.

Pour donner « les moyens de grandir, d'innover, d'exporter aux entreprises françaises » selon les termes du ministre de l'Economie Bruno Lemaire, les 73 articles peuvent donner à cette nouvelle contribution à notre Code du travail des allures de loi fourre-tout.

### **La simplification des seuils fiscaux et sociaux**

Ainsi, le projet souhaite harmoniser le mode de calcul des effectifs en prévoyant une règle unique en matière de sécurité sociale. L'harmonisation a pour objectif de permettre de mobiliser la DSN pour un plus grand nombre de seuils d'effectifs afin de simplifier la vie des entreprises et des administrations.

Les règles de décompte de l'effectif sécurité sociale concerneraient non seulement l'ensemble des seuils figurant au Code de la sécurité sociale, mais également par le jeu de renvois, les seuils prévus par d'autres législations. Par contre, pas d'impact pour les seuils concernant la représentation du personnel (CSE notamment).

Un mécanisme pérenne de limitation des effets de seuil serait institué. Ainsi, un seuil d'effectif devrait être atteint pendant 5 ans consécutifs pour produire effet.

Le Code du travail bénéficie aussi de la nouveauté : l'obligation d'établir un règlement intérieur ne démarrerait qu'à 50 salariés au lieu de 20.

## Épargne salariale et forfait social

Le souci affiché est d'associer les salariés, en encourageant les dispositifs d'épargne salariale et de retraite supplémentaire.

L'appréciation du seuil de 50 salariés, comme passage à la mise en place de la participation légale, pourrait s'effectuer selon la nouvelle règle des « 5 ans ».

En matière d'intéressement, l'exigence d'un PEE pour instituer un PERCO serait supprimée.

Le forfait social serait supprimé pour les sommes versées, au titre de la participation, de l'intéressement, ainsi que des abondements aux plans d'épargne, pour les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place la participation. Idem pour l'intéressement, pour les entreprises employant entre 50 et 250 salariés.

Un chapitre est dédié aux « Plans d'Épargne Retraite » (PER). A l'avenir, le PER devrait être le socle des régimes de retraite.

Les règles de l'épargne retraite pourraient également être modifiées, en vue de permettre la portabilité des différents produits (Perco, « Madelin », « art. 83 », ...)

Nul doute que les débats seront suivis de près en raison de l'impact du projet de loi sur la vie de nos entreprises.

**Marie DELAUTRE**





# L'ART DE S'ENGAGER



## AIJA

Caroline BARBE et Charlotte DUBOIS ont participé au 56<sup>ème</sup> congrès de l'Association Internationale des Jeunes Avocats (AIJA) qui s'est tenu à Bruxelles du 28 août au 1<sup>er</sup> septembre.

Caroline BARBE, vice-présidente de la Commission Droit Social, a co-organisé une session sur comment gérer le droit du travail dans des sociétés internationales : « GLOBAL, LOCAL OR GLOCAL: WHAT SHALL IT BE? MANAGING EMPLOYMENT IN INTERNATIONAL COMPANIES IN A CHANGING NEW WORLD ORDER! »



Dans ce cadre, Charlotte DUBOIS est intervenue sur la problématique d'harmonisation des politiques anticorruption et d'alerte dans les groupes internationaux.

James HALL, Responsable social, pour la zone Europe Moyen-Orient Afrique chez Nike est venu nous faire part de son expérience pratique.

## REALITES DU DIALOGUE SOCIAL, pour la réussite du CSE

Suite à la réunion du 3 juillet à l'Assemblée Nationale avec des membres de la Commission des Affaires sociales, ayant pour thème « Premiers questionnements sur la mise en place du Comité Social et Économique », vous pouvez cliquer ci-dessous pour lire l'article co-rédigé par Diane DUBRUEL et Thierry DOUTRIAUX, intitulé « Éviter de reproduire les anciennes postures en matière de négociation et/ou de mise en place du Comité Social Economique (CSE) »

<https://www.linkedin.com/pulse/un-fil-rouge-pour-les-premières-négociations-sur-le-comité-social/>

Merci aux députés pour leur accueil et aux intervenants pour la richesse et franchise des échanges.





# L'ART DE VOUS FORMER

## **Le 6 septembre 2018 : les titres de séjour Etudiants**

Caroline BARBE et Alice ONCLE ont animé une formation le 6 septembre chez l'un de nos clients afin de sensibiliser l'équipe RH aux différents titres de séjour que peuvent solliciter les étudiants étrangers communautaires et non communautaires pour travailler en France, maîtriser les procédures de demande de titre et de changement de statut et connaître les règles spécifiques applicables à leur droit du travail.

## **Le 21 septembre 2018 : Inaptitude - Accident du travail / Maladie professionnelle**

Dans le cadre du Club RH de VAL DE LYS ENTREPRENDRE, chaque trimestre, une journée pratique de formation et d'échanges a lieu. Caroline BARBE et Romain DURIEU ont animé le 21 septembre une formation dont le but était d'anticiper les bonnes pratiques face à une déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

## **Le 9 octobre 2018 : la mise en place du CSE**

Une nouvelle session aura lieu le 9 octobre 2018 animée par Diane DUBRUEL et Philippe PREVEL (Session complète). Une matinée pour connaître le cadre juridique, les enjeux de la mise en place du CSE et mettre en pratique les nouvelles règles dans la perspective des prochaines élections.

**Prochaine date : le 13 décembre 2018 de 9h à 12h**  
**Renseignements et Inscriptions : [vve@solucial.com](mailto:vve@solucial.com)**

Cette formation vous est également proposée « sur mesure » au sein de vos équipes.

Nous restons à votre disposition pour tous renseignements.



# QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

## Des activités

### Le 13 juillet : Après-midi récréative chez KOEZIO

Toute l'équipe Solucial a laissé les robes d'avocat au placard et s'est transformée en agents spéciaux en participant à l'aventure Koezio !

La sportivité et les cellules grises de chacun ont été mises à rude épreuve !



### Le 15 septembre : World clean up day, On y était !

Le 15 septembre dernier, à l'occasion du World Clean Up Day, l'équipe Solucial a retroussé ses manches ! Nous sommes fiers d'avoir fait partie des 13 millions de participants à l'évènement mondial et d'avoir contribué à ramasser quelques déchets.

Merci à Marie SEGURET du Rotaract de Lille de nous avoir accueillis dans son équipe.

Prêts pour l'année Prochaine !



## Le 27 septembre : Vernissage Henri MARTIJN chez Raison d'Art

Solucial avocats s'est associé à l'exposition « Verweven dromen » (« Rêves tissés ») de Hervé MARTIJN chez Raison d'art. Toute l'équipe était présente pour le vernissage le 27 septembre aux côtés de cet artiste belge.

*“ Le monde dans lequel je vis n'est probablement pas le monde objectif car à chaque instant, je tisse des rêves autour des objets ”*  
Hervé MARTIJN.

La démarche du peintre, sur les traces de Zurbaran, montre souvent des sujets anonymes dans une attitude réservée, méditative... des personnes « au plus profond de leur être ». Une dimension spirituelle s'ancre alors dans notre mémoire à la fois « fragile et chuchotante » nous invitant à la contemplation.

Vous pouvez encore profiter de cette exposition jusqu'au 19 octobre 2018.

[www.raisondart.com/martijn-herve/](http://www.raisondart.com/martijn-herve/)



---

## Les arrivées

### Olivia BULCKE - Avocat



*“Après avoir exercé la profession d'avocat en droit social, à destination d'entreprises, pendant 5 ans au sein de cabinets parisiens et lillois, c'est avec beaucoup de plaisir et d'entrain que j'ai rejoint l'équipe de Solucial Avocats.*

*Je suis heureuse de continuer à accompagner des entreprises dans la gestion de leurs problématiques sociales au sein d'une équipe dynamique, audacieuse et chaleureuse dont je partage les valeurs en termes de sens du client, de réactivité et de rigueur.”*

### Adeline BROUARD - Assistante juridique



*“Après une première année de DUT Carrières Juridiques en formation initiale, j'ai réalisé mon souhait de continuer ma formation en apprentissage. C'est donc avec plaisir que j'ai rejoint Solucial Avocats en tant qu'apprentie assistante juridique.*

*Cette alternance est pour moi l'opportunité d'intégrer au plus tôt le milieu juridique et de préparer au mieux mon avenir professionnel accompagnée d'une équipe bienveillante.”*

# Solucial Live



Suivez-nous sur Twitter : <https://twitter.com/solucial>

**Solucial Avocats a retweeté :**

**Solucial Avocats**  
@solucial

#CSE #dialoguesocial #DRH Nous sommes heureux d'avoir participé à ces échanges utiles pour agir et réussir cette réforme : découvrez le compte rendu ici 📄



Éviter de reproduire les anciennes postures, fil rouge des premières négociat...  
Le 3 juillet 2018, s'est tenu le premier Cercle d'échanges de notre association à l'Assemblée Nationale, à l'invitation de Mme Carole GRANDJEAN, députée de la  
[linkedin.com](https://www.linkedin.com)

**Solucial Avocats**  
@solucial

Visite à Goya chez notre prestigieux voisin @PBALille expo @FestSeriesMania @AliceOncle @AliceOncle @PhilippePREVEL @maryhabchi @louisevaneecloo @ThDoutriaux #openmuseum



**Solucial Avocats**  
@solucial

Merci @CaroleEM54 de nous accueillir pour un dialogue sur cette réforme essentielle pour toutes les entreprises et organisations, leurs salariés et représentants et donc la France @ES\_RDS

**Carole Grandjean**  
@CaroleEM54

🍷 Petit-déjeuner sur le thème « Dialogue social : impacts et orientations de la réforme 2017 » en partenariat avec les Réalités du Dialogue Social.



**Caroline Barbe**  
@carolinebarbe

L'hédonisme au travail : comment rendre heureux les collaborateurs dans une petite entreprise ou un groupe international : regards croisés @solucial et Roquette avec @louisevaneecloo et Michael Clabaux



**Solucial**  
avocats

L'art du droit social

## Paris

40, avenue Kléber  
75016 Paris

Métro Kléber

Tél. : +33 (0)1 47 04 27 55  
Fax : +33 (0)1 70 73 64 55

## Lille

153 bis, boulevard de la Liberté  
BP 91010  
59011 Lille Cedex  
Parking et métro République

Tél. : +33 (0)3 20 42 19 66  
Fax : +33 (0)3 20 06 37 07

## Bruxelles

287, avenue Louise  
B1050 Bruxelles  
Belgique

Tél. : +32 (0)2 513 73 90  
Fax : +32 (0)2 513 78 39

[www.solucial.com](http://www.solucial.com)