

LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Le travailleur indépendant est celui qui travaille pour son propre compte. Il n'est pas salarié, c'est-à-dire qu'il n'a pas de contrat de travail et de lien de subordination avec un employeur.

➔ Quelle que soit leur nationalité, les travailleurs indépendants qui effectuent un travail sur le sol français ne peuvent se voir appliquer le code du travail, parce qu'ils ne sont pas dans une situation impliquant un lien de subordination juridique avec un employeur. Ainsi, en ce qui les concerne, **aucune condition de rémunération minimale** n'est imposée au travailleur indépendant, puisqu'il s'agit non pas d'un salarié bénéficiant de droits minimaux, mais d'une entreprise fixant librement son prix, dans les seules limites du droit de la concurrence.

➔ Les travailleurs indépendants citoyens d'un Etat membre de l'Union Européenne peuvent venir travailler en France dans le cadre de la libre prestation de service. Les travailleurs indépendants citoyens d'autres Etats peuvent venir travailler en France dans le cadre d'une prestation de service dans les conditions prévues par l'Accord Général sur le Commerce des Services, c'est-à-dire dans des conditions très restrictives liées à la profession et au secteur d'activité.

➔ Une des problématiques souvent abordée dans le cas des travailleurs indépendants, c'est le recours à des **salariés « indépendants » originaires d'un autre Etat** pour effectuer un chantier sur le sol français. Officiellement, ils viennent en tant que travailleurs indépendants mais sont en réalité salariés et travaillent directement sous la responsabilité d'une entreprise (même horaires de travail de l'entreprise, utilisation du matériel de l'entreprise, pas d'autonomie dans les décisions...). En qualifiant faussement les salariés d'indépendants, **l'employeur échappe ainsi à l'application de la directive détachement** et aux règles qu'elle impose en matière de droits du travail.

Ces types de situation, lorsqu'elles sont repérées par l'inspection du travail, peuvent donner lieu à un procès-verbal et à poursuite de l'employeur devant le Tribunal correctionnel, notamment pour le délit de travail dissimulé.

Un certain nombre d'éléments peuvent démontrer que le statut d'indépendant n'est qu'une façade. Par exemple, le fait que les travailleurs étrangers soient soumis aux mêmes conditions de travail que les salariés de l'entreprise, ou encore le fait que le travail des indépendants soit totalement organisé par l'entreprise (fourniture du matériel, horaires de travail, logement, déplacements, etc.). Ce sont des éléments qui démontrent l'existence d'un lien de subordination et donc d'un contrat de travail entre l'entreprise utilisatrice et les pseudos indépendants.

BON À SAVOIR

Lorsque l'on parvient à démontrer l'existence d'un contrat de travail entre des pseudos indépendants et une entreprise utilisatrice, ces derniers, quelle que soit leur nationalité pourront alors prétendre à l'application de l'intégralité des règles du code du travail français.