

# Le développeur indépendant de Kooma est-il un salarié ?

Depuis dix-huit mois, Kooma fait appel à un développeur micro-entrepreneur, M. Rey, qui facture ses journées. Sa mission a évolué : il travaille désormais dans les locaux, avec les horaires de l'équipe, sous la direction du responsable technique, et Kooma est son seul client. Il demande la requalification de sa relation en contrat de travail. Mme Diallo vous demande, en tant qu'assistant(e) de direction, d'évaluer le risque (documents 1 et 2).

## Document 1 : conditions réelles de la mission

| Élément          | Contenu                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Contrat          | contrat de prestation, 520 € par jour, renouvelé tous les trois mois             |
| Lieu et horaires | dans les locaux de Kooma, 9 h-18 h, présence exigée aux réunions quotidiennes    |
| Direction        | tâches attribuées chaque matin par le responsable technique, reporting quotidien |

| Élément   | Contenu                                             |
|-----------|-----------------------------------------------------|
| Sanction  | courriel d'« avertissement » après un retard répété |
| Matériel  | ordinateur et accès fournis par Kooma               |
| Clientèle | aucun autre client depuis un an                     |

## Document 2 : rappels

| Notion                      | Règle                                                                                                                             |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Contrat de travail          | prestation de travail + rémunération + lien de subordination                                                                      |
| Lien de subordination       | exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui donne des ordres, en contrôle l'exécution et sanctionne les manquements |
| Présomption de non-salariat | pour les travailleurs immatriculés comme indépendants, renversable par la preuve d'une subordination                              |

Le critère décisif pour distinguer le salarié de l'indépendant est :

- ☐ Le montant de la rémunération
- ☐ Le lieu de travail
- ☐ Le lien de subordination : pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner

Le statut de micro-entrepreneur de M. Rey :

- ☐ Interdit toute requalification
- ☐ Crée une présomption de non-salariat qui peut être renversée si un lien de subordination permanent est prouvé
- ☐ Prouve le salariat

Parmi les éléments du document 1, celui qui pèse le plus en faveur de la requalification est :

- ☐ Les horaires imposés, le reporting quotidien au responsable technique et l'avertissement reçu pour un retard
- ☐ Le tarif journalier
- ☐ L'utilisation d'un ordinateur

L'exclusivité de fait (Kooma seul client) :

- ☐ Est à elle seule suffisante pour requalifier
- ☐ Est un indice de dépendance économique qui renforce les autres indices mais ne suffit pas seule
- ☐ Est sans importance

Si la relation est requalifiée en CDI, Kooma s'expose à :

- ☐ Rien, car M. Rey a été payé
- ☐ Une amende de l'INPI
- ☐ Un rappel de cotisations sociales, d'éventuels rappels de salaires et de congés, et, en cas de rupture, aux indemnités du licenciement

Pour sécuriser ses recours à des indépendants, Kooma devrait :

- ☐ Leur imposer un badge et des horaires
- ☐ Définir un résultat à livrer, laisser l'indépendant organiser son travail et ses moyens, et éviter l'intégration au service
- ☐ Les faire travailler la nuit

Pour un besoin durable de développement, la solution la plus cohérente juridiquement et économiquement est :

- ☐ Proposer un CDI à M. Rey, éventuellement avec une période d'essai
- ☐ Multiplier les missions d'indépendants
- ☐ Un CDD renouvelé indéfiniment