

AIDE-MEMOIRE

pour les employeurs concernant les salaires soumis à cotisations dans les cas spéciaux (collaborateurs libres, tâcherons, personnes qui louent leurs services)

Notre département de révision constate qu'il n'est pas apporté toute l'attention voulue à l'obligation de décompter dans les cas spéciaux. Que disent à ce sujet les dispositions légales et les juges en matière d'assurances sociales?

1. **En général** est considéré comme employé dépendant toute personne qui travaille à temps pour un employeur et qui est tributaire de celui-ci du point de vue économique ou dans l'organisation du travail. Autres facteurs importants dans ce cadre: le manque de risque économique propre à l'entrepreneur pour l'employé en cause tout comme l'absence de moyens d'exploitations propres. Peu important est le fait que l'employé n'a pas conclu de contrat de travail pour une durée indéterminée avec l'employeur, ni qu'il peut déterminer librement la durée du travail, ni qu'il facture ses services. En fin de compte, sont nulles toutes les conventions privées conclues entre les parties quant à leur statut social et qui contreviennent aux dispositions légales contraignantes applicables en la matière.
En conséquence, là où il y a lieu de décider en faveur d'une activité dépendante, l'employeur doit décompter les cotisations AVS, AC et SUVA (en ce qui concerne la soumission à la LPP, c'est à la fondation de prévoyance concernée de décider).
2. **Attention!** Le fait qu'un «**collaborateur libre**» - ou de quelque autre manière qu'il se nomme - soit déjà rattaché comme indépendant auprès d'une caisse de compensation ne peut en aucun cas constituer motif suffisant pour une exemption de l'obligation de décompter le salaire. Toute entreprise qui occupe occasionnellement par ex. un moniteur de ski indépendant, un agriculteur, un restaurateur, un cycliste professionnel, un marchand d'antiquités, un artiste peintre, etc. a l'obligation de décompter les charges sociales sur la rémunération versée. Une éventuelle objection de la part de l'intéressé, à savoir que son salaire entre en considération dans le calcul de ses cotisations AVS personnelles, est sans importance pour vous en tant qu'employeur. Il a en effet la possibilité, en remplissant correctement sa déclaration d'impôts (indication séparée du salaire et des revenus de l'activité indépendante) d'éviter de payer deux fois les cotisations AVS.
3. L'appréciation quant aux «**tâcherons**» n'est pas aussi simple. Le principal critère dans le «travail à la tâche» est que la rémunération n'est pas basée sur une indemnisation horaire, mais d'après le résultat du travail à effectuer (salaire à la tâche). Les tâcherons emploient en général leurs propres outils et matériaux. La plupart du temps, ils sont spécialisés dans un domaine bien particulier; auprès de nos membres, ces personnes offrent leurs services par ex. pour des travaux de «montage ou démontage de chaudières ou de conduites», d'«isolation», de «maçonnerie et isolation» etc. De tels «tâcherons» - seuls ou travaillant en groupe - peuvent avoir atteint le statut d'indépendant. En tant qu'employeur, vous n'êtes délié de l'obligation de décompter les cotisations que si ces personnes peuvent prouver, tant pour la SUVA que pour l'AVS, qu'elles sont enregistrées en tant qu'indépendants pour le genre de travail qu'elles effectuent dans votre entreprise.
4. Des précautions particulières sont à prendre avec les «personnes qui louent leurs services». Elles se présentent sous la dénomination d'indépendants et étayent ce titre par l'utilisation de papier à lettres avec entête (profession annoncée: par ex. «montages et location de personnel»). Dans la réalité, ces personnes ne louent pas de personnel, mais seulement elles-mêmes, ce qui par référence aux critères énumérés sous le chiffre 1) leur ôte tout statut d'indépendant. Si une telle personne «louant ses services» prouve son rattachement en qualité d'indépendant auprès de la caisse cantonale de compensation, cela est loin d'être concluant. Cette affiliation peut avoir été conclue avec de fausses indications ou pour une toute autre activité que celle dont il s'agirait dans le cas vous concernant.

5. Dans quels cas il n'y a pas d'obligation à décompter?

- a. Si vous louez du personnel par l'entremise d'une société intérimaire reconnue il n'y a pas de doute qu'elle est «reconnue» s'il s'agit d'une personne juridique (par ex. une S.A.).
- b. Dans le cas où c'est une entreprise qui prête à l'autre pour un certain temps du personnel. A ce moment, c'est l'entreprise «prêteuse» qui versera le salaire et décomptera les charges sociales avec sa propre caisse de compensation. Cette même entreprise vous facturera le prêt du personnel y compris les charges sociales.
- c. Enfin lors d'«entraide entre petits artisans». Nous entendons par «petit artisan» l'entreprise qui n'occupe pas de personnel, donc où seul le patron est actif. Exemple: le maître ferblantier A à conclu une grosse affaire, mais ne désire pas engager de personnel. Son collègue B, également indépendant, manque de travail et lui offre exceptionnellement son aide. Dans la mesure où B établira, sur papier à entête, une facture à A pour les services rendus (d'où la certitude que B comptabilisera cette recette et augmentera ainsi son revenu annoncé aux impôts respectivement à l'AVS), A sera délié de son obligation de décompter pour le travail de B.

6. Conséquences

Que peut-il se passer si un employeur n'applique pas correctement les dispositions légales concernant les cas spéciaux précités? Au plus tard, lors du prochain contrôle AVS, il se verra débité des cotisations totales. La part de l'employé sera aussi à sa charge, même s'il n'a plus la possibilité de la récupérer auprès de celui-ci.

Recommandation: Si malgré cet aide-mémoire, vous avez toujours des doutes quant à l'application dans certains cas particuliers, soumettez-nous le cas pour examen. De préférence par écrit, avec toutes les indications nécessaires telles que nom, prénom, adresse, âge (si possible avec numéro AVS), et la profession. Nous vous informerons alors, par écrit, s'il vous faut décompter ou non pour cette personne.

7. Conseils utiles

Pour chaque cas, demandez, à la SUVA ou à l'office social cantonal, une confirmation précisant le but de l'entreprise de l'employé libre, du tâcheron ou de la personne louant ses services .

Le but de l'entreprise doit correspondre à l'activité exercée dans votre entreprise ainsi la reconnaissance de pouvoir effectuer le travail de façon indépendante sera établie. Par exemple, un coiffeur indépendant sera un employé normal vis-à-vis de l'AVS pour une activité de couvreur et devra être déclaré comme tel sur la déclaration des salaires.

Si un employé libre, un tâcheron ou une personne qui loue ses services vous adresse une facture d'honoraires avant que vous ayez reçu l'attestation de la SUVA ou de l'office social cantonal, ne payez que les 80% de la facture. Vous aurez ainsi la possibilité de financer avec les 20% restant les cotisations sociales (primes accidents et évent. les primes LPP incluses), si la situation d' »indépendant » n'est pas confirmée par la SUVA ou l'office social cantonal.

Dès que vous aurez reçu la confirmation, de la SUVA ou de l'office social cantonal, que la personne est bien enregistrée comme indépendant, vous pourrez verser les 20% retenus.