

Embaucher en tant qu'auto-entrepreneur

Description

Un [auto-entrepreneur](#) peut tout à fait embaucher un salarié. En effet, bien que l'auto-entrepreneur n'ait pas besoin de main d'oeuvre en général, il existe des cas dans lesquels cette dernière pourrait lui être utile.

Toutefois, l'embauche emporte un coût que l'auto-entrepreneur n'est pas toujours en mesure de supporter. C'est la raison pour laquelle il peut également recourir à des alternatives.

[Créer ma micro-entreprise en ligne](#)

L'auto-entrepreneur peut-il embaucher un salarié ?

En principe, rien n'empêche un [auto-entrepreneur](#) d'embaucher. Il peut donc embaucher un ou plusieurs salariés selon ses besoins.

Toutefois, en pratique, il s'agit d'une formalité assez complexe.

En effet le statut d'auto-entrepreneur a été conçu pour une **activité complémentaire**. Ainsi, il n'est pas évident d'en faire une activité principale.

Les avantages de l'embauche en micro-entreprise

Embaucher un salarié peut présenter quelques avantages pour la [micro-entreprise](#). C'est notamment le cas lorsque l'auto-entrepreneur fait face à un accroissement de l'activité ou lorsqu'il se prépare à un changement de [statut juridique](#).

Dans le 1er cas, l'embauche du salarié permet de **maintenir le rythme**, notamment face à une période de forte demande. Par exemple, certaines activités sont énormément sollicitées durant les périodes de fêtes. De ce fait, l'auto-entrepreneur peut avoir du mal à suivre les demandes des clients et à respecter ses délais habituels.

Dans le 2nd cas, l'embauche d'un salarié peut permettre à l'auto-entrepreneur d'**évaluer sa capacité** à gérer une activité plus importante, en passant en société par exemple.

Les inconvénients de l'embauche en micro-entreprise

Embaucher un salarié peut être assez compliqué pour l'auto-entrepreneur. Dans un premier temps, le statut impose un **plafond de chiffre d'affaires** :

- 188 700 € pour les activités de vente de marchandises, de denrées à emporter ou à consommer sur place ou de fourniture de logement (hors [location meublée](#)) ;
- 77 700 € pour les prestations de service relevant de la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ou des bénéfices non commerciaux (BNC) et les professions libérales non réglementées ou relevant de la CIPAV.

Par ailleurs, l'auto-entrepreneur **ne bénéficie d'aucune déduction** de charges. Il doit alors payer [l'impôt](#) et toutes les [cotisations sociales](#) calculées en fonction du chiffre d'affaires. S'il embauche un salarié, il devra également régler des charges patronales, en plus du salaire à verser.

Par conséquent, l'auto-entrepreneur doit supporter un **coût très important**, voire excessif compte tenu de la marge et des bénéfices laissés.

À noter : L'impôt sur le revenu de l'auto-entrepreneur est calculé à partir de son chiffre d'affaires. Lorsqu'il n'a pas opté pour le versement libératoire de l'impôt, il paye 71%, 50% ou 34% en fonction de son activité. En revanche, s'il bénéficie du versement libératoire, l'impôt correspond alors à 1%, 1,7% ou 2,2% du chiffre d'affaires.

Dans tous les cas, les salaires versés ne sont pas pris en compte dans l'assiette pour le calcul de l'impôt. Pourtant, ils ont un fort impact sur les bénéfices réalisés.

Comment embaucher un salarié en tant qu'auto-entrepreneur ?

Bien que l'embauche d'un salarié ne semble pas être la meilleure solution dans la plupart des cas, certains peuvent tout de même faire ce choix. Dans ce cas, le micro-entrepreneur devra respecter un certain nombre de formalités obligatoires. Ces formalités sont essentiellement administratives.

Étape 1 : la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

La première étape pour embaucher un salarié en tant qu'auto-entrepreneur est la [déclaration préalable à l'embauche](#) en ligne ou par courrier.

Cette première formalité permet en réalité de réaliser **plusieurs démarches** à la fois :

- La demande d'immatriculation de la micro-entreprise à la sécurité sociale s'il s'agit d'une 1ère embauche ;
- L'immatriculation du salarié au régime général de la sécurité sociale ou au régime des salariés agricoles s'il s'agit de son 1er emploi ;
- Une demande d'adhésion à la médecine du travail : l'auto-entrepreneur doit choisir un centre de santé en fonction du secteur géographique et de l'activité exercée. Ce centre devra être identifié dans la déclaration préalable à l'embauche (nom, code, adresse) ;
- La demande de visite médicale d'embauche pour le salarié ;
- La demande d'affiliation au régime d'assurance chômage.

Après avoir effectué la déclaration préalable à l'embauche, le [micro-entrepreneur](#) doit également s'immatriculer auprès d'une **caisse de retraite complémentaire**. Cela permettra à l'employé de cotiser pour sa retraite.

Attention : L'auto-entrepreneur doit réaliser la DPAE dans les 8 jours avant l'embauche du salarié. Il doit également transmettre le dossier au CFE compétent.

Étape 2 : la rédaction du contrat de travail

Le micro-entrepreneur doit impérativement rédiger un [contrat de travail](#) ou une lettre d'embauche pour le salarié.

Le contrat de travail lie l'employeur et son salarié. Il a pour conséquence de créer un **lien de subordination** entre les deux. Le salarié s'engage alors à réaliser les missions pour lesquelles il est embauché, tandis que l'employeur s'engage à le rémunérer.

Le contrat devra mentionner toutes les **informations obligatoires** et notamment :

- Lieu d'exercice de l'activité ;
- Date de début du contrat (et de fin dans le cadre d'un CDD) ;
- Détail des missions confiées ;
- Rémunération.

Étape 3 : l'ouverture d'un registre unique du personnel

Pour finir, l'auto-entrepreneur doit ouvrir un **registre unique du personnel**. Pour chaque employé, ce dernier doit comprendre :

- Les indications relatives à son identité ;
- Les dates d'entrée et de sortie de la micro-entreprise ;
- Son contrat de travail.

Toutes ces informations devront être conservées durant **au moins 5 ans** à partir de la date de départ du salarié.

À noter : L'[auto-entrepreneur devra établir des fiches de paie](#) tous les mois pour son salarié. De plus, à la fin du contrat, il devra lui transmettre les documents obligatoires de fin de contrat (certificat de travail, solde de tout compte et attestation France travail anciennement Pôle emploi). Il peut alors s'équiper de logiciels spécifiques ou faire appel à un comptable.

Quelles solutions pour augmenter l'effectif d'une micro-entreprise ?

L'auto-entrepreneur a différents choix pour augmenter l'effectif de sa micro-entreprise. Il peut par exemple avoir recours à :

- L'embauche à temps plein ou à temps partiel en CDI, en CDD ou en contrat d'intérim ;
- L'intégration d'un stagiaire ;
- L'utilisation du Titre Emploi Service Entreprise (TESE) ;
- La sous-traitance par un autre indépendant ;
- Une entreprise de portage salarial.

Le contrat de travail

L'auto-entrepreneur peut envisager d'embaucher un salarié dans le cadre d'un **contrat de travail classique**. Il peut s'agir d'un contrat à temps plein ou à temps partiel. De même, il peut aussi bien s'agir d'un Contrat à Durée Indéterminée ([CDI](#)) ou d'un Contrat à Durée Déterminée ([CDD](#)).

Par ailleurs, il peut également passer par une entreprise de travail temporaire et bénéficier d'un renfort par le biais d'un [contrat d'intérim](#).

Dans ces cas de figure, le micro-entrepreneur doit prendre en compte tous les paramètres liés aux finances et aux charges engendrées. C'est à lui d'**évaluer l'intérêt d'embaucher** un salarié entre l'aide dont il a besoin et le coût à supporter. S'il y trouve son compte en termes de bénéfices, il peut alors se lancer dans un processus d'embauche.

L'intégration d'un stagiaire

L'intégration d'un [stagiaire au sein de la micro-entreprise](#) ne nécessite pas autant de démarches que l'embauche d'un salarié.

Toutefois, le recours à un stagiaire est lui aussi encadré par la loi. Notamment, le stagiaire ne doit pas servir à couvrir un besoin de salarié. Le stage ayant une finalité d'apprentissage et de formation, il s'établit nécessairement dans le cadre d'un **cursus pédagogique**.

Le stagiaire ne signe pas de contrat de travail mais une convention de stage. Il s'agit d'une **convention tripartite** signée par l'auto-entrepreneur (tuteur), le stagiaire et son établissement scolaire.

Par ailleurs, le stage ne peut pas dépasser **6 mois** pour une année scolaire. L'auto-entrepreneur peut être tuteur de **3 stagiaires maximum** en même temps. Il doit également respecter un délai de carence entre le départ d'un stagiaire et l'arrivée d'un autre sur le même poste. Ce délai de carence correspond à **un tiers de la durée** du dernier stage.

En outre, l'auto-entrepreneur doit obligatoirement verser une [gratification de stage](#) à son stagiaire dès lors que ce dernier effectue plus de **2 mois** de stage ou **44 jours de 7h** de stage.

La gratification ne peut pas être inférieure à **4,35€ par heure** de stage.

À noter : Comme pour l'embauche de salariés, l'auto-entrepreneur qui intègre des stagiaires devra tenir un registre des conventions de stage. Ce registre contient les conventions des stagiaires, une photocopie de leur carte vitale et une copie de leur attestation de responsabilité civile.

Le recours à un stagiaire est bien moins cher pour l'auto-entrepreneur. Même s'il doit verser une gratification au stagiaire au delà de 2 mois, il n'a pas à payer de charges sociales supplémentaires.

Le Titre Emploi Service Entreprise (TESE)

Le TESE vise à **simplifier les démarches** relatives à l'embauche pour les petites entreprises.

Afin d'en bénéficier, le micro-entrepreneur doit y adhérer sur le [site dédié de l'Uessaf](#). À chaque nouveau salarié, il devra le déclarer au moyen d'un **volet d'identification du salarié**. Il doit effectuer la déclaration au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard le jour de l'embauche.

La déclaration comprend plusieurs formalités :

- DPAE ;
- Calcul des cotisations sociales et des rémunérations ;
- Contrat de travail du salarié ;
- Certificat de travail ;
- Déclarations sociales nominatives (DSN) ;
- Bulletins de paie ;
- Déclarations pour France travail ;
- Déclarations destinées à la caisse de congés payés ;
- Attestations fiscales.

La sous-traitance

L'auto-entrepreneur peut **sous-traiter une partie de son activité** à un autre auto-entrepreneur.

Cependant, cet autre auto-entrepreneur ne doit pas travailler exclusivement pour l'auto-entrepreneur qui sous-traite. En effet, cela serait assimilé à du salariat déguisé.

Le portage salarial

Le micro-entrepreneur peut également faire appel à une **entreprise de portage salarial**.

Dans ce cas, l'auto-entrepreneur négocie les termes du contrat directement avec l'employé. Néanmoins, le contrat est ensuite établi par la société de portage. La relation engage alors l'auto-entrepreneur, l'employé et la société de portage.

C'est également la société de portage qui se charge d'établir les bulletins de salaires.

L'auto-entrepreneur n'a donc aucune formalités à réaliser. Il est simplement **facturé par la société** de portage pour les prestations réalisées.

Il existe donc différentes alternatives pour augmenter l'effectif de l'auto-entreprise. Toutefois, cette dernière est conçue à titre individuel. De ce fait, si l'auto-entrepreneur ressent réellement le besoin d'embaucher, il peut songer à changer de statut juridique pour un statut plus adapté.

Zoom : Faites vous accompagner par LegalPlace pour la [création de votre micro-entreprise](#) ! Pour cela, il vous suffit de compléter notre formulaire en ligne et de joindre les pièces justificatives demandées. Nos formalistes se chargent de toutes les formalités à votre place, vous n'avez plus qu'à attendre de recevoir votre numéro d'immatriculation.

FAQ

Comment embaucher un salarié en étant auto-entrepreneur ?

Le processus d'embauche d'un salarié pour un auto-entrepreneur est sensiblement le même que pour toute entreprise. Toutefois, l'auto-entreprise étant conçue pour une activité individuelle, l'auto-entrepreneur n'est pas toujours au fait des obligations liées à l'embauche. En effet, il doit respecter un certain nombre de formalités et notamment : la déclaration préalable à l'embauche, la rédaction du contrat de travail et l'ouverture

d'un registre unique du personnel.

Qui peut employer un auto-entrepreneur ?

Toute entreprise peut bénéficier des services d'un auto-entrepreneur dans le cadre d'une mission freelance. Toutefois, ce dernier ne doit pas être traité comme un salarié. Particulièrement, les deux parties ne sont pas liées par un contrat de travail et il n'existe pas de lien de subordination entre eux. Par ailleurs, l'auto-entrepreneur peut être embauché en tant que salarié dans une entreprise. Il peut en effet cumuler les 2 statuts dès lors qu'il respecte les dispositions légales en vigueur.

Quel chiffre d'affaires pour embaucher un salarié ?

L'auto-entrepreneur n'est pas soumis à un chiffre d'affaires minimum pour embaucher un salarié. En revanche, son chiffre d'affaires est plafonné par le régime de la micro-entreprise. C'est donc à lui de calculer la possibilité d'embaucher ou non un salarié au sein de sa micro-entreprise.