



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

coiffure

Question écrite n° 78706

Texte de la question

Mme Valérie Boyer attire l'attention de M. le secrétaire d'État chargé du commerce, de l'artisanat, des petites et moyennes entreprises, du tourisme, des services et de la consommation sur la location de fauteuils dans les salons de coiffure. Aujourd'hui, de plus en plus de coiffeurs envisagent de louer un ou plusieurs fauteuils de leur salon à des coiffeurs travaillant sous le statut d'indépendant. Le coiffeur qui loue un fauteuil est alors immatriculé individuellement auprès des organismes compétents et reste propriétaire de sa clientèle. Les coiffeurs propriétaires de leurs salons souhaitent de cette façon rentabiliser leurs installations et aider les jeunes diplômés à démarrer une activité. Elle le prie de bien vouloir lui faire connaître l'état de la législation en vigueur concernant la location de fauteuils.

Texte de la réponse

La question de la location de fauteuils dans les salons de coiffure s'apprécie sous deux angles différents celui, d'une part, de la qualification professionnelle et, d'autre part, du risque de requalification en contrat de travail. Une personne qui est titulaire d'un CAP de coiffure peut exercer à titre indépendant une activité de coiffure à domicile, donc au domicile de ses clients. Par contre, n'étant pas titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise de coiffure, elle ne peut réaliser aucune prestation à titre indépendant dans un salon de coiffure « en sous-traitance ». Selon la loi n° 2003-721 du 1er août 2003 relative à l'initiative économique, un artisan inscrit au répertoire des métiers est présumé ne pas être lié par un contrat de travail dans l'exercice de son activité, cette présomption ne pouvant être renversée que s'il est établi que l'intéressé fournit des prestations à un donneur d'ouvrage dans des conditions qui le placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci. Autrement dit, cette présomption peut être renversée s'il est démontré qu'en réalité ces personnes agissent comme de véritables « salariés ». En ce qui concerne l'auto-entrepreneuriat, la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 a étendu la présomption du non-salariat aux personnes exerçant une activité commerciale ou artisanale en dispense d'immatriculation. Elle précise aussi qu'est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou le contrat les définissant avec son donneur d'ordre. Selon une jurisprudence constante, cette appréciation ne dépend ni de la volonté des parties ni de la qualification donnée (salaires, honoraires, indemnités...) mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur. Est considéré comme salarié celui qui accomplit un travail pour un employeur dans un lien de subordination juridique. Il est défini comme « l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné » (Cass. Soc 13/1111996 - Société générale). Parmi les indices d'une relation salariée, peuvent être cités, sans que cela soit exhaustif : un donneur d'ordre unique ; le respect d'horaires ; le respect de consignes autres que celles strictement nécessaires aux exigences de sécurité sur le lieu d'exercice, pour les personnes intervenantes, ou bien pour le client, ou encore pour la bonne livraison d'un produit ; une facturation au nombre d'heures ou en jours ; une absence ou une limitation forte d'initiatives dans le déroulement du travail ; l'intégration à une équipe de travail salariée ; la fourniture de matériels ou équipements (sauf équipements importants ou de sécurité). Dans le cas d'espèce, le risque de requalification

est donc important, ces personnes étant en pratique sous la subordination juridique du dirigeant du salon de coiffure, qui est de surcroît le responsable d'un service économique organisé et régulier. Aussi une requalification peut être prononcée et se traduire, d'une part, par le paiement des salaires (avec les heures supplémentaires le cas échéant), de primes, de congés, d'indemnités de toute nature correspondant à un poste de salarié équivalent, et ce depuis le début avéré de la relation de travail (en tout état de cause, le salaire ne peut être inférieur au SMIC ou au minimum conventionnel s'il y en a un), d'autre part, par l'octroi de dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, et enfin, par le paiement des cotisations sociales du régime général pour toute la durée de la relation contractuelle.

Données clés

Auteur : [Mme Valérie Boyer](#)

Circonscription : Bouches-du-Rhône (8^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 78706

Rubrique : Commerce et artisanat

Ministère interrogé : Commerce, artisanat, pme,tourisme, services et consommation

Ministère attributaire : Commerce, artisanat, pme,tourisme, services et consommation

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 18 mai 2010, page 5429

Réponse publiée le : 5 octobre 2010, page 10810