



Micro-entrepreneur avec horaires et missions imposés : possible salariat déguisé ?

Par **Wailed**, le **09/08/2026** à **16:17**

Bonjour,

Je viens d'obtenir mon BPJEPS AF option Haltérophilie-Musculation et je souhaite avoir votre avis sur ma situation professionnelle.

J'ai effectué mon année de formation dans une salle de sport. Pendant cette période, j'étais stagiaire dans le cadre de mon BPJEPS et ma rémunération était liée à mon parcours de formation et à France Travail.

Mes missions étaient principalement l'accueil de la salle. Comme j'avais une expérience dans le domaine créatif, on m'a également confié la communication de la salle : publications Instagram, stories, vidéos, montages, publicités, etc. J'avais notamment les accès aux différents comptes et outils de communication.

Nous étions régulièrement plusieurs stagiaires dans la salle : au total, 4 ou 5 stagiaires se sont succédé au cours de l'année et il nous est arrivé d'être 3 ou 4 en même temps.

Concernant l'accueil, nous pouvions être seuls sur place et effectuer notamment des ouvertures et fermetures.

Pendant mon stage, j'étais également régulièrement sollicité en dehors de mes horaires. Par exemple, je pouvais recevoir des demandes par message le soir vers 21 h pour modifier ou réaliser un montage, ou être sollicité à d'autres moments en dehors de mes heures de présence.

Depuis l'obtention de mon diplôme

À la suite de l'obtention de mon BPJEPS, la salle m'a proposé de continuer à travailler pour elle en tant que micro-entrepreneur, à raison d'environ 15 heures par semaine.

J'ai commencé officiellement début août et je viens donc d'effectuer ma première semaine.

Dans les faits, je retrouve beaucoup des mêmes conditions que pendant mon stage :

je dois être présent physiquement à l'accueil ;

mes horaires sont déterminés à l'avance ;

je dois effectuer les missions qui me sont demandées par le responsable ;

je suis intégré au fonctionnement quotidien de la salle ;

j'utilise le matériel et les outils de la salle ;

je suis rémunéré 15 € de l'heure ;

il m'est demandé de réaliser certaines tâches supplémentaires, notamment du ménage et deux publications par semaine pour la communication.

Le responsable m'a également envoyé un vocal d'environ deux minutes dans lequel il me fait des remontrances et m'indique précisément ce que je dois obligatoirement effectuer. J'ai conservé cet enregistrement.

J'ai par ailleurs constaté que je suis rémunéré au même tarif horaire qu'un autre micro-entrepreneur qui travaille dans la salle, mais qui fait uniquement de l'accueil. J'ai donc demandé pourquoi mes missions supplémentaires de communication n'étaient pas davantage rémunérées. On m'a répondu que, dans ce cas, je ne ferais notamment pas le ménage, mais les autres missions restent prévues.

Un incident récent

Un week-end, alors que j'étais dans la salle uniquement pour m'entraîner pendant mon temps libre et qu'il n'y avait personne qui travaillait sur place, une importante flaque d'eau a été signalée.

J'ai essayé de l'éponger pendant environ 5 à 10 minutes, mais il y avait beaucoup d'eau et pas de matériel adapté. Je devais par ailleurs partir à un rendez-vous.

J'ai envoyé une photo au responsable en lui expliquant la situation et que je devais partir. Il m'a ensuite appelé pour me reprocher d'être parti et m'a dit que ce n'était pas sérieux.

Je lui ai demandé de me répondre par écrit afin de conserver une trace de nos échanges. Il m'a répondu que nous en parlerions lundi.

Mes questions

Je cherche surtout à savoir si l'ensemble de ces éléments peut être considéré comme un **faisceau d'indices caractérisant un lien de subordination**, malgré mon statut de micro-entrepreneur.

Plus précisément :

Le fait d'avoir des horaires imposés, une présence physique obligatoire à l'accueil et des

missions définies par le responsable est-il compatible avec une véritable relation de prestation indépendante ?

Le fait que mes conditions de travail soient très proches de celles que j'avais lorsque j'étais stagiaire peut-il avoir une importance dans l'analyse ?

Le fait d'être rémunéré à l'heure, d'utiliser le matériel de la salle et d'être intégré à son fonctionnement constitue-t-il des indices pertinents ?

Le fait de recevoir des consignes précises, des remontrances concernant les tâches à effectuer et des demandes en dehors des horaires prévus peut-il caractériser un lien de subordination ?

Dans une telle situation, une **requalification en contrat de travail** pourrait-elle être envisageable devant le conseil de prud'hommes ?

Je précise que je ne cherche pas nécessairement à engager immédiatement une procédure. Je souhaite surtout savoir si ma situation présente suffisamment d'éléments sérieux pour demander un avis professionnel et éventuellement envisager une démarche.

Je dispose des échanges WhatsApp, plannings, factures et du message vocal mentionné ci-dessus si certains éléments doivent être précisés.

Merci d'avance à ceux qui pourront m'éclairer.