



Travail dissimulé : l'entraide familiale ne peut pas exclure la qualification de travail dissimulé lorsque le nombre d'heures de travail non déclarées est excessif (Cass. crim, 26 mai 2021, 20-85118)

Commentaire d'arrêt publié le 18/07/2021, vu 3181 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Par un arrêt du 26 mai 2021, la Cour de cassation retient le travail dissimulé lorsque la salariée, ayant travaillé plus d'heures que ne le prévoit son contrat sans qu'elles ne soient déclarées, est la femme de l'employeur, .

L'article L8221-5 dispose notamment « *qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre 1^{er} de la troisième partie* ».

1) Faits

L'URSSAF a effectué, le 3 octobre 2017, un contrôle au sein d'une boulangerie familiale.

Il a été révélé lors de ce contrôle, que l'épouse de l'employeur était titulaire d'un contrat de travail prévoyant seulement 30 heures hebdomadaires.

Or, la salariée effectuait en réalité plus de 50 heures de travail par semaine, les heures supplémentaires n'étant pas déclarées.

L'URSSAF a donc assigné l'employeur devant le tribunal correctionnel pour travail dissimulé.

Condamné par le tribunal correctionnel, l'employeur a interjeté appel.

Par une décision rendue le 30 juin 2020, la cour d'appel d'Aix-en-Provence a relaxé l'employeur du chef d'exécution d'un travail dissimulé par l'emploi de sa femme au motif que l'entraide familiale fait obstacle à la qualification de travail dissimulé dès lors « *que la personne prête son concours sans obligation contractuelle et de manière ponctuelle, occasionnelle, non durable et sans contrepartie de quelque nature que ce soit, en dehors de toute sujétion juridique avec la personne qui la sollicite* » pour « *l'intérêt de la bonne marche d'une petite entreprise familiale* ».

Par conséquent, l'URSAFF se pourvoit en cassation sur le fondement de l'article L8221-5 du code du travail.

2) Moyen

L'URSAFF fait grief à l'arrêt de la cour d'appel d'avoir rejeté la qualification du travail dissimulé.

L'URSAFF soutient au contraire l'existence du travail dissimulé dès lors que l'épouse de l'employeur n'avait pas le statut de conjoint associé et dès lors que le nombre d'heures travaillées était manifestement excessif au regard des stipulations du contrat de travail et conséquemment exclusif de l'entraide familiale telle que définie par la jurisprudence.

L'URSAFF écarte aussi le moyen avancé par l'employeur du bénévolat qui est « nécessairement exclu lorsque le poste occupé est indispensable au fonctionnement de l'entreprise », quand bien même la salariée ne réclame pas le paiement de ses heures supplémentaires travaillées.

3) La qualification de travail dissimulé est-elle retenue lorsque l'employeur mentionne sur le bulletin de paie de sa femme qu'il emploie, un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli ? OUI, répond la Cour de cassation.

La Cour de cassation répond par la positive, et casse et annule la décision clémente rendue par la cour d'appel invoquant l'entraide familiale.

Au visa de l'article L8221-5, la Cour de cassation juge sévèrement que « le statut de salarié, en vertu d'un contrat de travail qui place l'intéressé dans un lien de subordination à l'égard de son employeur, exclut que puisse être reconnue la possibilité de poursuivre, au titre de l'entraide familiale et sans que soient établies les déclarations correspondantes aux organismes sociaux, la même activité au-delà des heures contractuellement dues, fût-ce de façon bénévole ».

Tandis que l'entraide familiale entretenait des rapports jusque-là, assez flous avec le travail dissimulé, la Cour de cassation les distingue très clairement : l'entraide familiale doit se contenter d'être occasionnelle, spontanée et non rémunérée, ce qui n'était pas le cas en l'espèce car l'épouse de l'employeur travaillait de manière permanente (du lundi au dimanche), contre une rémunération prévue par son contrat de travail.

Source : site de la Cour de cassation

[c.cass., 26 mai 2021, n°20-85.118](#)

Frédéric CHHUM, Avocat à la Cour et Membre du Conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

Sarah BOUSCHBACHER juriste
CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: 25, rue Gounod 59000 Lille tel: 0320135083