



L'interdiction de faire travailler un salarié durant un arrêt

Jurisprudence publié le **30/01/2023**, vu **3017 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de REIMS tranche la question de l'existence d'un travail dissimulé consécutif à la demande d'un employeur à un de ses salariés de travailler pendant un arrêt de travail.

[CA REIMS, 18 janvier 2023, RG n° 21/02013](#) *

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de REIMS tranche la question de l'existence d'un **travail dissimulé** consécutif à la demande d'un employeur à un de ses salariés de **travailler pendant un arrêt de travail**.

Plus précisément, il était question d'un salarié embauché en qualité de dessinateur/projeteur. Du **29 octobre 2018** jusqu'au **10 février 2019**, il a été en arrêt de travail. A sa reprise, il a été licencié pour faute grave.

Ultérieurement, il a saisi les juridictions prud'homales, notamment en vue de faire reconnaître un travail dissimulé.

En la matière, l'article L. 8221-5 du code du travail énonce qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur de se **soustraire intentionnellement** aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

En présence d'un tel fait, l'article L. 8223-1 du même code précise qu'en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à **six mois de salaire**.

La jurisprudence est venue préciser que le travail dissimulé est avéré, si et seulement si, il est établi que l'employeur a agi de **manière intentionnelle** ([Cass. soc., 4 mars 2003, n° 00-46.906](#)).

A titre d'illustration, le caractère intentionnel ne peut se déduire de la seule **absence de mention** des heures supplémentaires sur les bulletins de paie ([Cass. soc., 29 juin 2005, n° 04-40.758](#)).

En revanche, la constitution d'une **opération de prêt illicite de main d'œuvre** et le fait qu'un salarié ait été placé sous l'autorité d'une société durant quinze mois sans que celle-ci n'accomplisse aucune de ses obligations relatives à la déclaration d'un emploi salarié caractérisent **l'élément intentionnel** du travail dissimulé ([Cass. soc., 16 juin 2021, n° 19-20.582](#)).

Au cas d'espèce, après avoir rappelé les textes susvisés, la Cour d'appel de REIMS constate que le salarié était placé en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail qui s'est produit le **29 octobre 2018** et qu'il a dû être **hospitalisé** une dizaine de jours courant novembre 2018.

Or, selon l'article L. 1226-7 du code du travail, le contrat de travail est **suspendu** pendant toute la durée de l'arrêt de travail. Autrement dit, le salarié n'a plus à fournir **aucune prestation de travail**. En parallèle, l'employeur est, bien évidemment, **libéré** de son obligation de payer un salaire.

Dans l'arrêt commenté, à la lecture des échanges de courriers électroniques et de SMS produits aux débats, la Cour d'appel relève que son employeur, en la personne du directeur de l'entreprise, **n'a cessé de le solliciter**, pendant toute la durée de son arrêt de travail et notamment pendant la durée de son hospitalisation, pour **qu'il travaille** et continue de produire des plans et de communiquer avec les clients de l'entreprise.

A titre d'illustration, elle évoque un SMS adressé par le salarié à son employeur lui indiquant qu'il était en **soins intensifs**. Le lendemain, le directeur de l'entreprise l'a, toutefois, de nouveau, sollicité pour des problématiques **en lien avec son travail**.

Ainsi, à la demande de son employeur, le salarié a travaillé pendant la suspension de son contrat de travail pour cause d'accident du travail alors qu'il percevait des indemnités journalières et que l'employeur n'a versé **ni salaire ni cotisation** à ce titre.

La Cour d'appel condamne donc l'employeur à payer au salarié une indemnité forfaitaire équivalente à **six mois de salaire** au titre d'un travail dissimulé.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.