Image not found or type unknown

Le travail dissimulé devant le Conseil de Prud'hommes.

publié le **06/04/2018**, vu **6568 fois**, Auteur : Michèle BAUER,Avocat Bordeaux

On entend souvent parler de travail dissimulé. Pour la plupart des citoyens, quand on se réfère au travail dissimulé, on se réfère au travail non déclaré par l'employeur en accord avec le salarié. On pense alors aux menus travaux de rénovation, par exemple travaux de peinture, de garde d'enfants ou de ménage, le très connu « travail au noir ». Le travail dissimulé ne se limite pas à l'engagement d'un homme ou d'une femme à tout faire par un employeur qui le paie en espèces en économisant les charges sociales.

Devant le Conseil de Prud'hommes, il est souvent question de travail dissimulé dans des domaines aussi variés que la restauration, le Bâtiment ou encore la téléphonie.
Des entreprises ou des employeurs individuels demandent à des salariés de travailler pour eux sans leur communiquer de contrat de travail, sans les déclarer et sans finalement les payer pour toutes les heures travaillées.
D'autres entreprises ou employeurs individuels, n'hésitent pas à dissimuler volontairement certaines activités, des heures supplémentaires en les réglant par exemple au titre d'indemnités kilométriques.
Les salariés qui ne sont pas d'accord avec cette dissimulation de leur travail, agissent devant le Conseil de Prud'hommes pour être déclarés et payés pour toutes les heures de travail effectuées.
Qu'est-ce que le travail dissimulé ? Comment est-il sanctionné par les juridictions civiles (conseil de prud'hommes principalement) ? Comment démontrer le travail dissimulé ? Les conseils de prud'hommes condamnent ils souvent l'employeur qui a dissimulé un emploi ou des heures supplémentaires ? Existe-t-il une démarche à effectuer si je veux savoir si je suis déclaré(e) ?

Qu'est-ce que le travail dissimulé ?

Il existe deux formes de travail dissimulé, le travail dissimulé par dissimulation d'emploi et le travail dissimulé par dissimulation d'activité.

- La dissimulation d'emploi salarié par l'employeur est constituée:

– Suivant l'article L 1221-10 du code du travail, lorsque l'employeur s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement de la déclaration nominative préalable à l'embauche (DPAE);
– Article L 3243-2 du code du travail, lorsque l'employeur s'est soustrait intentionnellement à la remise de bulletin de paie à chacun de ses salariés (ou d'un document équivalent défini par disposition réglementaire) ;
-lorsque l'employeur a mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué (sauf si cette mention résulte d'une convention ou d'un accord particulier sur la répartition du temps de travail).

- La dissimulation d'activité par l'employeur est constituée

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement

d'actes de commerce par toute personne physique ou morale qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :
– n'a pas requis son immatriculation au répertoire des métiers
-article L 8221-3 du code du travail: n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Cette situation peut notamment résulter de la non-déclaration d'une partie de son chiffre d'affaires ou de ses revenus ou de la continuation d'activité après avoir été radié par les organismes de protection sociale.

Comment est sanctionné les travail dissimulé par les juridictions civiles (conseil de prud'hommes principalement) ?

Le travail dissimulé est sanctionné par l'octroi d'une indemnité forfaitaire au salarié égale à 6 mois de salaires. (art. L. 8223-1 du Code du travail). Attention pour percevoir cette indemnité, il faut que le salarié la demande devant le Conseil de Prud'hommes et son contrat doit être rompu (licenciement, démission…)
Cette indemnité peut se cumuler avec d'autres indemnités liées à la rupture du contrat de travail: indemnité de préavis, de retraite, de licenciement…

Comment démontrer ce travail dissimulé ?

Pour que le Conseil de Prud'hommes condamne l'employeur à payer au salarié l'indemnité de travail dissimulé, il faut que le salarié démontre que l'employeur a intentionnellement dissimulé l'emploi ou l'activité. Cette preuve est difficile à rapporter et la jurisprudence est particulièrement floue et fluctuante sur la question. Les juges du fond sont en effet souverains.

Les Conseils de Prud'hommes condamnent-ils souvent l'employeur qui a dissimulé l'emploi ou des heures supplémentaires ?

Les Conseils de Prud'hommes statuent au cas par cas, chaque dossier est différent. Toutefois, la preuve de l'intention de dissimuler l'emploi étant difficile à rapporter et à apprécier, les conseils de prud'hommes sont parfois frileux et ne condamnent pas.
Un exemple de condamnation, mais devant la Cour d'appel, Chambre sociale, donc en appel:
Selon les dispositions de l'article L.8221-1 du code du travail, sont interdits : 1° le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues aux articles L. 8221-3 et L. 8221-5 ; 2°… 3°… ; L'article L. 8221-5 du code du travail, dispose qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur : 1° soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10 relative à la déclaration préalable à l'embauche ; 2° soit se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2 relative à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier 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 Ier de la troisième partie ; 3° soit 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 ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales. L'absence de déclaration d'embauche dès le 25 avril 2013 outre l'absence de bulletins de salaire pour les mois d'avril et juin 2013 caractérisent la dissimulation d'emploi tant dans son élément matériel qu'intentionnel en sorte que Mme P est bien fondée à réclamer l'indemnité de l'article L. 8223-1 du code du travail correspondant à six mois de travail, soit la somme de 7.649,16 euros qui sera inscrite au passif de la liquidation judiciaire de la SARL . Le jugement entrepris sera infirmé en ce qu'il a débouté Mme P de sa demande à ce titre.
Pour voir l'arrêt en entier: décision travail dissimulé

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Existe-il une démarche à effectuer si je veux savoir si je suis déclaré(e) ?

L'URSAFF sur son site explique comment savoir si vous êtes déclaré(e): c'est ICI
Extraits:

> En tant que salarié, vous pouvez demander à l'Urssaf si votre employeur a correctement accompli la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) vous concernant. Vous devez établir une demande écrite à l'Urssaf mentionnant : vos nom patronymique, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance, votre numéro national d'identification, si vous êtes déjà immatriculé à la Sécurité sociale, votre adresse, votre date d'embauche et la période de travail pour laquelle l'information relative à l'accomplissement de la déclaration préalable à l'embauche est sollicitée. La réponse de l'Urssaf vous est adressée dans les trente jours qui suivent la réception de votre demande. Cette réponse contient les informations relatives à : l'existence ou non d'une déclaration préalable à l'embauche vous concernant, correspondant à la date d'embauche et à la période d'emploi, portées sur votre demande, la dénomination sociale ou les nom et prénoms de l'employeur qui a procédé à cette déclaration ainsi que son adresse professionnelle et, le cas échéant, son numéro siret.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés