



Travail dissimulé égal à 6 mois de salaire

Par **brookee**, le **01/04/2014** à **15:49**

Bonjour à tous,

Je viens de recevoir mon jugement, je suis plutôt ravie de la décision rendue puisque mon ancien employeur a été débouté de toutes ses demandes et mes collègues et moi avons très largement remporté ce procès.

Néanmoins, un "détail" me turlupine fortement !

Moi-même jeune juriste, je tique un peu sur la somme qui nous a été accordée au titre du travail dissimulé, je ne sais pas comment les calculs ont été faits, mais il me semble qu'en ce qui concerne le travail dissimulé, le code du travail et la jurisprudence est claire : mon employeur aurait du être condamné à me verser l'équivalent de 6 fois mon salaire de base, or la somme fixée est largement inférieure et ne correspond même pas à un mois de salaire !

A part faire appel de cette décision (ce que je trouve dommage vu le temps que cela mettra !, que puis-je faire pour que l'on reconsidère ce qui me semble être une erreur ? Pas une erreur matérielle, puisqu'il ne s'agit pas d'une faute de frappe ou autre, mais plutôt d'une mauvaise interprétation de la loi selon moi.

Merci d'avance pour votre aide !

S.

Par **P.M.**, le **01/04/2014** à **15:57**

Bonjour,

Ceci ne peut pas être considéré comme une erreur matérielle, effectivement, il n'y aurait que la possibilité de faire Appel mais j'attire votre attention sur le fait que l'indemnité de 6 mois de salaire implique la rupture du contrat de travail et qu'il faut que la dissimulation volontaire et intentionnelle soit reconnue, ce qui n'est pas systématique...

Par **brookee**, le **01/04/2014** à **16:14**

Bonjour,

Merci pour la rapidité de votre réponse.

Le contrat de travail a bien été rompu, il y a de ça un an déjà, d'ailleurs la requalification de notre prise d'acte de rupture en licenciement abusif a bien été reconnue, tout comme la dissimulation volontaire et intentionnelle.

Les textes sont limpides ! (c'est rare pourtant) ... je ne comprends vraiment pas l'attitude du Président du Conseil qui a répondu qu'il était en droit de nous allouer cette somme s'il le souhaitait, sans même expliquer sa base de calcul et en ne s'appuyant sur aucun fondement ...

Par **Juriste-social**, le **01/04/2014** à **16:46**

Bonjour,

Seule la voie de l'appel vous reste ouverte car il ne semble pas y avoir d'erreur matérielle. Pour qu'il y ait erreur, il eut fallu que le jugement condamne clairement à 6 mois de salaire mais octroi in fine une somme inférieure à 6 mois.

Vous devez donc saisir la Cour d'appel eu égard à l'erreur de droit commise par le Conseil.

Toutefois, gardez à l'esprit que la Cour d'appel rejuge en droit et en fait et peu soit vous accorder vos 6 mois d'indemnité, soit juger qu'il n'y pas eu de dissimulation.

Réfléchissez donc bien avant de saisir la Cour d'appel et soyez sûre que votre argument soit juridiquement et factuellement solide.

Par **P.M.**, le **01/04/2014** à **16:56**

Je répète que même s'il y a dissimulation, si elle n'est pas délibérée et intentionnelle de la part de l'employeur, cela ne donne pas lieu suivant la Jurisprudence à l'indemnité de 6 mois de salaire...

Il faudrait avoir le Jugement sous les yeux pour savoir pourquoi le Conseil de Prud'Hommes n'a pas accordé l'indemnité de 6 mois de salaire...

Par **Juriste-social**, le **01/04/2014** à **18:14**

BOnjour,

Il ne peut y avoir dissimulation et condamnation au sens de l'article L.8221-5 du Code du travail si l'élément intentionnel n'est pas caractérisé par le juge.

Une dissimulation sans intention de dissimuler n'est pas sanctionnable sur le terrain de l'article précité.

Donc, si les salariés ont obtenu la condamnation de l'employeur pour travail dissimulé, ils ont droit à l'indemnité forfaitaire de 6 mois, et cela de manière automatique sans que le juge puisse revoir à la baisse l'indemnisation, au risque de méconnaître les dispositions de l'article L.8223-1 du Code du travail.

SOit le juge condamne, et c'est au minimum 6 mois de salaire, soit le juge ne condamne pas.

Par **P.M.**, le **01/04/2014** à **18:53**

C'est bien pourquoi, il faudrait avoir le Jugement mais il semble que certaines nuances échappent pour affirmer ce qui est contraire notamment à l'[Arrêt 11-20638 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour travail dissimulé, alors, selon le moyen, que la dissimulation d'emploi salarié prévue par l'article L. 8221-5 du code du travail est caractérisée lorsqu'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur les bulletins de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué ; qu'en l'espèce, les juges du fond ont souverainement constaté d'une part que, sauf pour 4 heures symboliques, la rémunération, en raison de la grande autonomie d'organisation du salarié, reposait sur un calcul théorique d'heures de travail en fonction du volume de la marge bénéficiaire générée par son activité ; d'autre part que l'employeur exigeait cependant de ses responsables d'agence une disponibilité bien supérieure à 4 heures hebdomadaires et qu'il leur imposait un certain nombre de tâches, notamment administratives, qui devaient nécessairement donner lieu à un établissement d'horaires ; qu'ainsi les juges du fond ont caractérisé la dissimulation intentionnelle par l'employeur des heures de travail imposées par lui à ses responsables, sous couvert d'une rémunération au résultat justifiée uniquement par leur autonomie d'organisation ; que dès lors, en rejetant la demande d'indemnité du salarié pour travail dissimulé, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et, partant, violé les dispositions de l'article L. 8221-5 du code du travail ;

Mais attendu que les juges du fond ont estimé que si le contrat de travail du salarié prétendument à temps partiel avait été conclu irrégulièrement et justifiait à ce titre d'une requalification en contrat de travail à temps plein, il n'était pas pour autant établi que l'employeur avait **délibérément dissimulé** une partie du temps de travail du salarié ; que le moyen n'est pas fondé[/citation]

Par **Juriste-social**, le **02/04/2014** à **10:28**

Bonjour,

L'arrêt que vous cité confirme en tout point mes propos : soit le délit est constitué, donc élément intentionnel caractérisé par le juge, et le salarié à droit à une indemnisation forfaitaire minimale de 6 mois, soit le délit n'est pas constitué, faute d'élément intentionnel, et le salarié

n'a droit à rien.

Il n'y a pas de juste milieu. Si le CPH a condamné pour travail dissimulé, de sorte que l'élément intentionnel a dû être reconnu (au risque pour l'employeur de faire appel), il devait octroyer obligatoirement au minimum 6 mois de salaire. Le Président ne "peut faire ce qu'il veut", d'ailleurs ce n'est pas le Président qui décide mais les 4 conseillers.

Donc, comme je le disais, il faut que l'auteur de la question soit sûr pour faire appel.

Par **P.M.**, le **02/04/2014** à **17:17**

Bonjour,

Même si vous voulez donner des leçons de droit à la terre entière, il est évident que la Jurisprudence en question, pour toute personne de bonne foi infirme vos propos puisque le salarié avait exactement la même argumentation que la vôtre mais qu'il a été débouté...

J'ajoute que la chambre criminelle dans sa Jurisprudence qui lui est propre va encore plus loin pour reconnaître la constitution du délit de travail dissimulé même s'il y a eu dissimulation...

Je pense que vous devriez revoir un dictionnaire pour savoir dans quel cas on peut utiliser le terme dissimulé et la Cour de Cassation n'hésite pas à souligner cette notion de "délibérément dissimulé"...

Mais je ne me fais aucune illusion d'une part à comprendre ceci et d'autre part, à reconnaître que vous avez tort...

Le Président de séance du Conseil de Prud'Hommes peut dire ce qu'il veut en séance mais seul le Jugement compte comme je l'ai indiqué à plusieurs reprises et nous n'en connaissons pas les termes précis...

Vous étiez beaucoup moins prudent par cette seule phrase :

[citation]Vous devez donc saisir la Cour d'appel eu égard à l'erreur de droit commise par le Conseil.[/citation]

Même si vous précisiez par ailleurs que l'affaire bien sûr sera rejugée...

Par **Juriste-social**, le **08/04/2014** à **11:26**

BOnjour,

C'est malheureusement vous qui n'avez rien compris à cet arrêt et à la notion de dissimulation, mais ce ne sera pas la première fois, gardez vous donc de vos attaques.

Dans cet arrêt, les juges du fond **n'ont pas caractérisé la dissimulation.**

Le salarié a tenté en vain de démontrer à la Cour de cassation que les faits relevés par les juges du fond caractérisaient une dissimulation et que la Cour d'appel a donc violé la loi en refusant de le reconnaître et octroyer l'indemnité correspondante :

[citation]Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour travail dissimulé, alors, selon le moyen, que la dissimulation d'emploi salarié

prévue par l'article L. 8221-5 du code du travail est caractérisée lorsqu'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur les bulletins de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué ; **qu'en l'espèce**, les juges du fond **ont souverainement constaté** d'une part que, sauf pour 4 heures symboliques, la rémunération, en raison de la grande autonomie d'organisation du salarié, reposait sur un calcul théorique d'heures de travail en fonction du volume de la marge bénéficiaire générée par son activité ; d'autre part que l'employeur exigeait cependant de ses responsables d'agence une disponibilité bien supérieure à 4 heures hebdomadaires et qu'il leur imposait un certain nombre de tâches, notamment administratives, qui devaient nécessairement donner lieu à un établissement d'horaires ; **qu'ainsi les juges du fond ont caractérisé la dissimulation intentionnelle par l'employeur des heures de travail imposées par lui à ses responsables**, sous couvert d'une rémunération au résultat justifiée uniquement par leur autonomie d'organisation ; que dès lors, en rejetant la demande d'indemnité du salarié pour travail dissimulé, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et, partant, violé les dispositions de l'article L. 8221-5 du code du travail ;
[/citation]

Mais, fort logiquement, la Cour de cassation a répondu :

[citation]Mais attendu que les juges du fond ont estimé que si le contrat de travail du salarié prétendument à temps partiel avait été conclu irrégulièrement et justifiait à ce titre d'une requalification en contrat de travail à temps plein, **il n'était pas pour autant établi que l'employeur avait délibérément dissimulé une partie du temps de travail du salarié** ; que le moyen n'est pas fondé[/citation]

Voyez-vous, vous êtes dans l'erreur car dans l'arrêt cité les juges n'ayant pas reconnu la dissimulation n'ont pas octroyé l'indemnité correspondante.

En revanche, à partir du moment où les juges reconnaissent la dissimulation, ils sont obligés d'octroyer l'indemnité correspondante, comme je tente de vous l'expliquer depuis le départ.

Admettez donc pour une fois que vous avez mal compris.

En conclusion, soit le juge reconnaît le travail dissimulé et le caractérise (la dissimulation devant être délibérée mais tel n'est pas le sujet du débat) soit le juge ne le reconnaît pas.

Le juge ne peut, comme l'a fait le Conseil de prud'hommes en l'espèce, **dire qu'il y a dissimulation** mais refuser d'octroyer l'indemnité correspondante.

Cette décision sera à n'en point douté infirmé en appel sur ce point. Par contre, en cas d'appel, l'employeur pourra se défendre en soutenant que les faits relevés par le CPH ne caractérisent pas une dissimulation (qui doit être délibérée).

Comme je l'ai exposé plus haut, il y a donc un risque à l'appel, mais ce risque me paraît limité si l'auteur de la question pense être solide sur le terrain de la dissimulation.

Par **P.M.**, le **08/04/2014** à **13:36**

Bonjour,

Vous êtes toujours le tenant des même méthodes d'agressivité et d'arrogance en croyant que vous allez tromper le lecteur puisque sans même connaître le texte exact du Jugement vous vous permettez de prétendre qu'il y a eu erreur de Droit commise par le Conseil de Prud'Hommes dans l'affaire exposée brièvement avec les termes de son auteure et c'est vous qui savez que le travail dissimulé intentionnel et délibéré a été reconnu :

[citation]Le juge ne peut, comme l'a fait le Conseil de prud'hommes en l'espèce, dire qu'il y a dissimulation mais refuser d'octroyer l'indemnité correspondante.[/citation]

C'est vous aussi qui vous substituez à la Cour d'Appel comme si elle n'aurait pas la prudence d'analyser l'affaire avec les éléments produits par les parties...

C'est lamentable tout simplement pour quelqu'un qui se prétend juriste et qui ne comprend rien à une réelle analyse jurisprudentielle...

Vous auriez tout bonnement été débouté comme le salarié l'a été par le Cour de Cassation dans son argumentation :

[citation]le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour travail dissimulé, alors, selon le moyen, que la dissimulation d'emploi salarié prévue par l'article L. 8221-5 du code du travail est caractérisée lorsqu'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur les bulletins de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué

dès lors, en rejetant la demande d'indemnité du salarié pour travail dissimulé, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et, partant, violé les dispositions de l'article L. 8221-5 du code du travail[/citation]

Elle est sur le fond en effet exactement identique à la vôtre :

[citation]Il ne peut y avoir dissimulation et condamnation au sens de l'article L.8221-5 du Code du travail si l'élément intentionnel n'est pas caractérisé par le juge.

Donc, si les salariés ont obtenu la condamnation de l'employeur pour travail dissimulé, ils ont droit à l'indemnité forfaitaire de 6 mois, et cela de manière automatique sans que le juge puisse revoir à la baisse l'indemnisation, au risque de méconnaître les dispositions de l'article L.8223-1 du Code du travail[/citation]

Par **xensma**, le **21/07/2014** à **14:02**

D apres moi c est bien juriste social qui a raison : dans la 1ere affaire aux prudhommes les juges ont reconnu le travail dissimulé sur le fondement du l8221-5, impliquant nécessairement une intentionalité sans allouer le forfait de 6 mois de salaire qui en serait pourtant la conséquence reparatrice logique vu que la prise d acte a été jugé valable et la rupture requalifiée en rupture a l initiative de l employeur. Dans l affaire en cassation les juges rejettent la demande en travail dissimulé car la notion d intentionalité n est pas démontrée.

Il n y a qu a lire le l8221-5 pour deduire que si on statue favorablement au salarié pour reconnaître le travail dissimulé on reconnaît l intentionalité de fait et ne peut donc refuser les 6 mois d aucune manière.

Par **P.M.**, le **21/07/2014** à **15:35**

Bonjour,

Si vous pouvez vous prononcer sans avoir le Jugement sous les yeux et affirmer que le travail dissimulé délibéré était établi alors que l'auteur du sujet ne fait pas allusion dans la condamnation à l'art. L8221-5 du Code du Travail et à la reconnaissance comme volontaire et intentionnelle même si c'est ce qu'il semble dire, alors je ne peux que m'incliner mais en restant sur ma position tant que je n'aurai pas le contenu exact du dit Jugement...

Si l'intentionnalité était de fait, la Cour de Cassation ne pourrait pas valider un Arrêt de la Cour d'Appel de la Cour d'Appel ne reconnaissant pas la volonté délibérée de dissimulation...

De plus si le salarié n'a pas encore exercé ce droit, il semble que le délai d'Appel soit dépassé...

Par **P.M.**, le **27/07/2014** à **19:13**

Bonjour,

Et vous ? Pourquoi cette question ?

Définition du mot juriste d'un dictionnaire : "Personne qui connaît, qui pratique le droit."

Donc, vous pouvez vous faire une opinion car je pourrais vous répondre n'importe quoi...

Par **P.M.**, le **27/07/2014** à **19:52**

Donc si me rejoignez, en tout cas dans ce sujet, je ne vois pas sur quel point vous pourriez vous questionner et je ne comprends toujours pas le sens de votre présente interrogation exprimée dans celui-ci...

Par **P.M.**, le **27/07/2014** à **21:13**

Je n'ai pas vu que vous-même puissiez prouver être juriste donc je n'ai pas envie moi-même d'affirmer et que l'on doive me croire sur parole...

Je ne comprends pas plus le sens de votre nouvelle question sur une phrase tronquée...

Comme c'est l'essentiel que pour pouvoir prendre position dans ce sujet, il faudrait avoir les attendus du Jugement je ne vois pas sur quoi vous pourriez être en désaccord à moins que vous remettiez en cause la Jurisprudence de la Cour de cassation...

Par **chatoon**, le **29/07/2014** à **19:23**

Bonjour,

Juriste social a raison de vous mettre en garde en ce que la Cour d'appel juge en fait et droit sur les chefs de demande qui lui sont dévolus. Aussi convient-il de comprendre qu'il est rare que la juridiction prud'homale constate un travail volontairement dissimulé.

Si toutefois vous faisiez appel, il y aurait une solution qui consiste à mettre en oeuvre l'article

948 du CPC qui peut réduire de moitié le délai de fixation de l'audience.

J'ai bénéficié au moins trois fois de cette procédure "à jour fixe" et puis affirmer que le premier président de la Cour était enclin à appliquer cet article 948 dès lors que vous risquez de perdre un droit, même un droit non invoqué lors de la procédure pendante (exemple : difficultés à faire face à vos charges de famille etc...).

Pour ce qui est de la détermination de l'indemnité correspondant à six mois de salaire, une jurisprudence (SOC du 5 mai 2011 N° de pourvoi: 10-11967) a décidé que :

"Qu'en statuant ainsi, alors que le montant de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé doit être calculé en tenant compte des heures supplémentaires accomplies par le salarié au cours des six derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; "

Ainsi l'indemnité est égale à six fois le montant du salaire mensuel contractuellement prévu outre les heures supplémentaires réalisées au cours des six mois précédant la rupture.

Par **P.M.**, le **30/07/2014** à **09:26**

Bonjour,

Chacun lit les interventions comme il veut ou peut mais de toute façon, le délai d'Appel dans cette affaire est terminé depuis longtemps...