



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

travail dissimulé

Question écrite n° 37816

Texte de la question

M. François Vannson attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les difficultés d'interprétation de l'article L. 324-11-1 du code du travail. Cet article, et notamment son premier alinéa, prévoit que le salarié auquel un employeur a eu recours en violation des dispositions de l'article L. 324-10 a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnisation forfaitaire égale à six mois de salaire, à moins que l'application d'autres règles légales ou de stipulations conventionnelles ne conduisent à une solution plus favorable. De l'application de cette disposition résultent des interprétations divergentes voire contradictoires. Ainsi, les conseils de prud'hommes et les cours d'appel attribuent généralement les six mois de salaire indépendamment d'autres sanctions telles qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. A l'inverse, certaines décisions intègrent la rémunération dans le montant du préjudice global sans référence aux dispositions de l'article susvisé. Par ailleurs, la notion de rupture de la relation de travail donne lieu à d'autres difficultés, certaines juridictions estimant qu'elle doit être en relation directe avec le travail dissimulé quand d'autres intègrent toute forme de rupture. Ces difficultés d'interprétation nécessitent une clarification afin de rendre uniforme l'application de l'article L. 324-11-1 du code du travail.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire demande à madame la ministre de l'emploi et de la solidarité quelles sont les modalités d'application de l'article L. 324-11-1 du code du travail. Cet article a été introduit dans le code du travail par la loi n° 91-1383 du 31 décembre 1991. Il donne au salarié dont l'employeur viole l'article L. 324-10 le droit, en cas de rupture de la relation de travail (qu'il y ait contrat écrit ou non) à une indemnité forfaitaire égale à un mois de salaire, à moins que l'application d'autres règles légales ou de stipulations conventionnelles ne conduise à une solution plus favorable. La loi du 11 mars 1997 a porté cette indemnité forfaitaire à six mois de salaire. La circulaire du 9 novembre 1992 publiée au Journal officiel du 18 novembre 1992, pages 15 848 et suivantes fixait un triple objectif à cette mesure : dissuader les employeurs ; apporter une réparation minimale au préjudice subi par le salarié ; rompre la connivence qui, de fait, existe parfois entre l'employeur et le salarié, compte tenu des conditions économiques dans lesquelles se trouve ce dernier. Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux les précisions suivantes peuvent être apportées. Le salarié doit avoir été employé dans des conditions contraires aux dispositions de l'article L. 324-10, à savoir, par un employeur qui n'a pas requis son immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, ou n'a pas procédé aux déclarations exigées par les organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale, ou n'a pas procédé intentionnellement à la déclaration préalable à l'embauche ou à la remise d'un bulletin de paie ou a dissimulé sur le bulletin de paie une partie des heures de travail réellement effectuées par le salarié. L'article L. 324-11-1 vise donc aussi bien les situations de travail dissimulé par dissimulation d'activité que celles par dissimulation d'emploi salarié. Peuvent donc bénéficier de cette indemnité non seulement les salariés irrégulièrement employés mais aussi tous ceux qui travaillent sous des appellations fictives dans le cadre d'une relation salariale. Le terme de « rupture » se rapporte à toutes les formes possibles de cessation de la relation de travail, sans qu'il soit nécessaire de déterminer l'auteur de l'initiative ni d'invoquer un quelconque motif. Dès

lors que la dissimulation d'activité et/ou d'emploi salarié a été constatée, la rupture de la relation de travail entraîne pour le salarié concerné le droit au bénéfice de l'indemnité forfaitaire, due, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, quelle que soit la forme du travail dissimulé, quelle que soit sa durée et quelles que soient les circonstances de la rupture. Cette indemnité a un caractère de dommages-intérêts visant à réparer un préjudice subi par le salarié par le seul fait de la dissimulation de son emploi. L'article L. 324-11-1 n'offre pas la possibilité d'un cumul entre l'indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire et les indemnités qui résulteraient de règles légales ou conventionnelles plus favorables. Le calcul global forfaitaire est un calcul qui doit s'appliquer à défaut de modalités spécifiques plus avantageuses. Il s'agit d'une indemnité substitutive. Si au moins une des règles légales ou conventionnelles s'avère plus favorable que les six mois de salaire, elle s'applique sans qu'il soit besoin de prendre alors en compte l'indemnité forfaitaire. Dans le cas contraire, si aucune de ces règles en conduit à une indemnisation supérieure à six mois de salaires dissimulé alors, celui-ci peut prétendre à l'indemnité forfaitaire de six mois. Dès lors que l'application de l'indemnité forfaitaire est choisie, il y a lieu d'écarter toute autre règle dont l'ajout aurait pour conséquence de dénaturer le caractère de substitution de cette indemnité, à l'exception cependant de l'indemnité prévue à l'article L. 122-14-4 et attribuée pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, l'indemnité pour licenciement abusif répare un préjudice provoqué directement par la rupture du contrat de travail et la perte d'emploi qui frappe le salarié, en l'absence de tout motif légitime. Elle ne peut pas se confondre avec l'indemnité forfaitaire qui se rattache, elle, à l'irrégularité de l'emploi du salarié dissimulé.

Données clés

Auteur : [M. François Vannson](#)

Circonscription : Vosges (3^e circonscription) - Rassemblement pour la République

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 37816

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 22 novembre 1999, page 6656

Réponse publiée le : 10 juillet 2000, page 4165