



# Le début anticipé d'un contrat de travail = Travail dissimulé

Jurisprudence publié le 21/11/2022, vu 2451 fois, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de MONTPELLIER tranche la question de l'existence d'un travail dissimulé consécutif à un début prématuré d'exécution du contrat de travail.

[CA MONTPELLIER, 09 novembre 2022, RG n° 19/05047](#) \*

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de MONTPELLIER tranche la question de l'existence d'un **travail dissimulé** consécutif à un **début prématuré** d'exécution du contrat de travail.

En principe, toute embauche doit faire l'objet d'une **déclaration préalable à l'embauche** auprès de l'URSSAF conformément à l'article L. 1221-10 du code du travail.

L'article R. 1221-4 du même code précise que la DPAE est adressée au plus tôt dans **les huit jours précédant** la date prévisible de l'embauche.

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** à l'accomplissement de la DPAE.

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**.

Ainsi, **l'absence de justificatif** d'envoi de la DPAE à l'URSSAF et le versement de **remboursement de frais** représentant en réalité des salaires caractérisent un travail dissimulé ([Cass. soc., 02 décembre 2015, n° 14-22.311](#)).

De même, le nombre important **d'heures supplémentaires non payées** permet, dans certaines circonstances, d'établir une omission intentionnelle du travail dissimulé ([Cass. soc., 24 octobre 2018, n° 17-21.116](#)).

Au cas présent, la Cour d'appel de MONTPELLIER rappelle que la partie qui invoque l'existence d'une relation salariale doit **rapporter la preuve** du contrat de travail.

En l'espèce, elle constate que le contrat de travail stipulait une date d'embauche au **16 janvier 2017**. Cependant, la salariée soutenait que l'employeur a commencé à lui donner des instructions dès le **10 janvier 2017**. Pour ce faire, elle produisait des échanges de courriels avec le gérant.

A la lecture de ces courriels, la Cour d'appel note que la salariée a pris l'initiative de débiter son travail dès le 10 janvier 2017. Cependant, l'employeur ne s'y est **pas opposé** et a d'ailleurs transmis **des instructions** à la salariée deux jours plus tard tout en **sollicitant un retour** sur cette demande le **15 janvier**.

Ainsi, il a **implicitelement accepté** que la salariée exécute sa prestation de travail plus tôt que la **date indiquée** sur le contrat de travail.

Compte tenu du fait que l'employeur a sollicité de la salariée qu'elle effectue certaines tâches **avant le début de son contrat de travail** et que le contenu des courriels produits démontre qu'il avait connaissance de ce qu'elle réalisait davantage d'heures que les 20 heures contractuellement convenues, **l'élément intentionnel** du délit de travail dissimulé est rapporté.

La Cour d'appel condamne donc l'employeur à payer à la salariée une indemnité forfaitaire **équivalente à 6 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.*