



L'ARRET DE LA SEMAINE

CA MONTPELLIER, 09/11/22, RG N° 19/05047 : LE DÉBUT ANTICIPÉ D'UN CONTRAT DE TRAVAIL = TRAVAIL DISSIMULÉ



FAITS DE L'ESPECE

Une salariée a été embauchée, en qualité d'assistante administrative et commerciale, à compter du **16/01/2017**, à temps partiel.

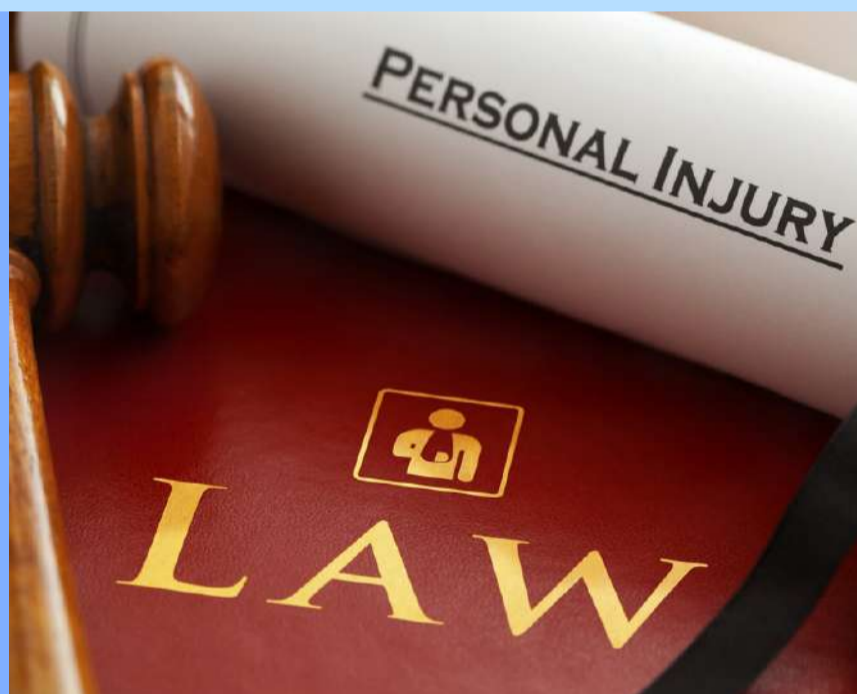
Elle fait l'objet d'un licenciement, quelques mois après, le 10/11/2017 avec une dispense de préavis.

Ultérieurement, elle a saisi les juridictions prud'homales estimant avoir été victime de **travail dissimulé**.

RÈGLE DE DROIT

Selon l'article L. 1221-10 du CT, l'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après l'établissement d'une **DPAE** par l'employeur auprès de l'URSSAF au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche.

Selon l'article L. 8221-5 du CT, est réputé travail dissimulé par **dissimulation d'emploi** salarié le fait pour tout employeur de se soustraire **intentionnellement** à l'accomplissement de la DPAE.



APPLICATION AU CAS D'ESPÈCE

En premier lieu, la Cour d'appel rappelle que la partie qui invoque l'existence d'une relation salariale **doit rapporter** la preuve du contrat de travail. Au cas présent, elle constate que le contrat de travail stipulait une date d'embauche **au 16/01/2017**. Cependant, la salariée soutenait que l'employeur a commencé à lui donner des instructions dès le **10/01/2017**. Pour ce faire, elle produisait des échanges de courriels avec le gérant.

A la lecture de ces courriels, la Cour note que la salariée a pris l'initiative de débiter son travail dès le 10/01/2017. Cependant, l'employeur ne s'y est **pas opposé** et a d'ailleurs **transmis des instructions** à la salariée 2 jours plus tard tout en **sollicitant un retour** sur cette demande le 15 janvier. Ainsi, il a **implicitement 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.

Elle condamne donc l'employeur à payer à la salariée une indemnité forfaitaire équivalente à **6 mois de salaire** au titre d'un travail dissimulé.



Florent LABRUGÈRE
Avocat - Lyon

07 49 98 20 89
florent.labrugere-avocat@outlook.fr