

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Indemnité forfaitaire pour travail dissimulé : il faut tenir compte des heures supplémentaires !

Un salarié est engagé le 12/10/2000 en qualité de vendeur. Il est licencié le 16/05/2002. Mais le salarié licencié saisit le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir le paiement d'une ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 12/10/2000 en qualité de vendeur.

Il est licencié le 16/05/2002.

Mais le salarié licencié saisit le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir le paiement d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

La Cour d'appel le déboute de sa demande, mais la Cour de cassation casse l'arrêt.

De retour devant la Cour d'appel, il obtient le paiement d'une indemnité forfaitaire fixée à 6 mois de salaire.

Il se pourvoit en cassation afin d'obtenir une demande additionnelle de dommages-intérêts au motif que l'indemnité forfaitaire ne prenait pas en compte les heures supplémentaires effectuées.

La Cour de cassation donne raison au salarié, estimant que l'indemnité forfaitaire doit tenir compte des éventuelles heures supplémentaires effectuées sur les 6 mois qui précèdent la rupture du contrat de travail.

ALORS QUE l'indemnité forfaitaire de l'article L. 8223-1 du Code du travail se calcule sur la base de la rémunération définie contractuellement et en tenant compte des heures supplémentaires accomplies par le salarié au cours des six mois précédant la rupture du contrat de travail ; qu'il s'ensuit qu'elle doit être égale à la rémunération de base augmentée des heures supplémentaires des six derniers mois ;

Cour de cassation du 05 mai 2011, pourvoi n°10-11967 D

Profitons de cette affaire pour rappeler la définition du travail dissimulé.

Définition travail dissimulé

C'est le fait pour un employeur de se soustraire intentionnellement l'accomplissement d'une des formalités suivantes :

- Remise d'un bulletin de paie ;
- Déclaration préalable à l'embauche ;
- Déclarations relatives aux salaires ;
- Déclarations cotisations sociales.

Article L8221-5

Modifié par LOI n°2011-672 du 16 juin 2011 - art. 73

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, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif 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 de 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 sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Définition travail dissimulé « partiel »

C'est le cas d'indications erronées des heures de travail sur le bulletin de paie, à savoir les heures indiquées sont inférieures à celles réellement effectuées dans le mois.

Attention : cette disposition n'est pas recevable en cas d'accord de modulation.

Indemnité forfaitaire

Lors de la rupture de son contrat de travail, quelle que soit le mode, le salarié peut obtenir le paiement d'une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de salaire.

Article L8223-1

En cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

Régime social de l'indemnité forfaitaire

Cette indemnité n'est soumise à aucune cotisation sociale n'ayant pas la qualité de salaire