



Travail dissimulé

Par tiroca

Bonjour,
Les éléments suivants sont-ils des indices du travail dissimulé dans le contexte d'un lien de subordination reconnu par la Cour:

- 1 - Une durée de prestation logée ininterrompue de 10 ans
 - 2 - Une rémunération sur la base d'un tarif horaire pendant 10 ans
 - 3 - Une absence totale de contrat de prestation écrit pendant 10 ans
 - 4 - Une absence totale d'Assurance Responsabilité Civile Professionnelle pendant 10 ans
 - 5 - Une absence totale de commande pendant 6 ans
 - 6 - la répétition de la même commande mensuelle et fallacieuse pendant 4 ans
- Merci pour votre réponse

Par kang74

Bonjour

Pas forcément, cela dépend du contexte précis et surtout des éléments que peuvent produire les deux parties .

Je vous conseille de faire étudier votre situation, que vous détaillerez de façon précise avec les éléments factuels dont vous disposez auprès d'un avocat .

Par kang74

NB : je ne vois pas le rapport avec le titre à part si le prestataire de service n'a jamais rien déclaré .

Par yapasdequoi

Bonjour,
Vous pouvez lire cette page :
[url=<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/lutte-contre-le-travail-illegal-10802/article/le-travail-dissimule>]<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/lutte-contre-le-travail-illegal-10802/article/le-travail-dissimule>[/url]

Quel est votre objectif ? Faire requalifier cette prestation non formalisée en CDI ?

Par Isadore

Bonjour,

Les points 5 et 6 semblent contradictoires.

Qu'entendez-vous par "prestation logée" ?

Le lien de subordination est avant tout caractérisé par le contrôle imposé au salarié putatif et l'obligation pour celui-ci de se soumettre à des ordres concernant l'organisation de son travail.

Autrement dit la principale différence entre un employeur est un client est la liberté qui est laissée au prestataire sur la manière d'exécuter la tâche, le choix de ses horaires...

Si le client passe commande d'un service d'assistance ou de transport, il est normal que le contrat fixe des horaires. S'il commande la réalisation d'un site Internet, il n'y a pas lieu d'imposer au prestataire de travailler à heures fixes, sauf pour

les réunions.

Par tiroca

- 1- Le point 6 est la continuation du point 5: pas de commande pendant 6 ans puis, après prise de conscience du non-respect de la législation, la même commande répétée tous les mois
- 2- Par prestation logée il faut comprendre 10 ans de présence ininterrompue parmi le personnel de l'entreprise
- 3- Le lien de subordination a été reconnu par la Cour mais elle a rejeté la notion de travail dissimulé car "l'élément intentionnel n'est pas démontré"
- 4- L'objectif est de faire reconnaître le travail dissimulé en plus du lien de subordination et de mettre en cause le travail de mon avocat qui n'a pas argumenté ce sujet
- 5- J'ai contacté de nombreux avocats qui refusent tous d'intervenir contre un confrère

Merci pour toutes les réponses
Tiroca

Par yapasdequoi

Vous avez perdu votre procès. On ne refait pas le match sur un forum... Aviez vous fait appel ?
Si le tribunal n'a pas validé vos demandes, ce n'est pas la faute de votre avocat, mais de l'insuffisance des preuves.
Et ce n'est pas en attaquant l'avocat que vous trouverez une solution à votre avenir professionnel.

Si votre objectif est d'être employé par cette entreprise, aviez vous envisagé de vous présenter comme candidat pour y obtenir un poste ?
L'avoir assigné au tribunal a sans doute refroidi vos relations. Vous pourriez élargir vos recherches d'emploi vers d'autres employeurs.

Par kang74

D'un autre coté, rien dans ce vous avez décrit ne concerne le travail dissimulé .
Le travail dissimulé, cela sous entend que vous n'avez pas été payé pour la tâche effectuée .
Ce n'est pas le lien de subordination qui crée le travail dissimulé .
Ce lien ne permet que la requalification en CDI SI et uniquement SI il y a d'autres éléments qu'Isadore a très bien décrit .

Enfin l'avocat fait avec les elements que lui donne son client : il n'y a rien à argumenter s'il n'y a pas d'élément factuel sur lequel se reposer .
Une audience, ce n'est pas un concours d'éloquence ...

Et les justificatifs, il n'y a que le client qui peut les lui fournir ...

Par Isadore

- 1- Le point 6 est la continuation du point 5: pas de commande pendant 6 ans puis, après prise de conscience du non-respect de la législation, la même commande répétée tous les mois
Par défaut la loi n'impose pas de passer commande pour une transaction commerciale. Il y a même des secteurs où la norme est d'acheter sans passer de commande, tout au plus le client prend rendez-vous.

Quand un devis est obligatoire son absence est une faute du prestataire, pas du client.

- 2- Par prestation logée il faut comprendre 10 ans de présence ininterrompue parmi le personnel de l'entreprise
Ce n'est pas choquant si cela était l'accord entre les parties ou inhérent au rôle du prestataire.

- 3- Le lien de subordination a été reconnu par la Cour mais elle a rejeté la notion de travail dissimulé car "l'élément intentionnel n'est pas démontré"
- 4- L'objectif est de faire reconnaître le travail dissimulé en plus du lien de subordination et de mettre en cause le travail de mon avocat qui n'a pas argumenté ce sujet
Et quels arguments aviez-vous pour étayer le "travail dissimulé" ?

Voici la définition légale du travail dissimulé :
[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044056622]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044056622[/url]

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

1° Soit n'a pas demandé son immatriculation au registre national des entreprises en tant qu'entreprise du secteur des métiers et de l'artisanat ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;

2° Soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur. Cette situation peut notamment résulter de la non-déclaration d'une partie de son chiffre d'affaires ou de ses revenus ou de la continuation d'activité après avoir été radié par les organismes de protection sociale en application de l'article L. 613-4 du code de la sécurité sociale ;

3° Soit s'est prévalu des dispositions applicables au détachement de salariés lorsque l'employeur de ces derniers exerce dans l'Etat sur le territoire duquel il est établi des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, ou lorsque son activité est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue.

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033024966]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033024966[/url]

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 la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent 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.

Dans le cas de l'"embauche" d'un travailleur indépendant, cela implique de prouver que l'employeur avait en fait l'intention d'embaucher un salarié en se soustrayant à ses obligations légales.

La jurisprudence a établi qu'un contrat salarié pouvait exister indépendamment de la volonté des parties, ce qui permet la requalification sur le simple fondement des conditions d'exécution du contrat.

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000045652580]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000045652580[/url]

Établir l'élément intentionnel est plus complexe.