



entre experts...

Services

Infos

Forum

Actus Revues de presse **Dossiers** Chiffres clés Agenda Web utile

Membre > connexion

Identifiant:

Mot de passe: ok

Devenir membre



www.comptanoo.com

Entraide familiale et droit du travail

L'entraide familiale est une pratique fort répandue et naturelle, mais au contour juridique complexe et surtout aux frontières peu évidentes : où s'arrête l'entraide, où commence la relation contractuelle employeur-salarié ?

« Mon enfant vient parfois m'aider dans mon entreprise.

Dois-je le considérer comme un simple membre de ma famille ou un salarié ? »

Selon l'ACOSS, l'existence d'un lien de parenté n'exclut pas nécessairement des relations d'employeur à salarié.

Le lien de parenté entraîne une présomption simple d'entraide familiale qui peut être renversée par la preuve contraire de l'existence d'une activité salariée lorsque les critères en sont réunis.

Aussi, l'URSSAF ou le juge vont regarder si les éléments ci-après sont réunis pour déterminer le statut salarié du parent contrôlé :

- travail régulier, constant et habituel ;
- conditions de travail analogues à celles des autres salariés ;
- rémunération (éventuellement constituée par des avantages en nature) en rapport avec la qualification et excédant l'obligation alimentaire légale ;
- existence d'un lien de subordination.

Dans ce cas, ce parent doit être traité comme un salarié à part entière (DUE, contrat de travail, registre du personnel, bulletin de paie ...).

Le statut « salarié » sera donc apprécié au cas par cas en fonction des circonstances de faits.

Prenons deux exemples

A. Exemple d'entraide familiale reconnue :

La fille d'un hôtelier (Cass. Soc. 15 juin 1960, Barrey c/ Barrey) :

- a aidé pendant 10 ans ses parents comme femme de chambre ou serveuse de restaurant ;
- traitée par ses parents non comme une subordonnée mais comme une fille indépendante de l'employeur ;
- non remplacée pendant ses absences.

B. Exemple d'entraide familiale non reconnue :

Enfants d'un chef d'entreprise (Cass. Soc. 9 mars 1966, Rapilly c/ CPAM de la Manche) :

- soumis à l'horaire semblable à celui de l'ensemble du personnel ;
- recevant un salaire comptabilisé en frais généraux ;
- effectuant un travail régulier et permanent ;
- n'ayant pas d'autres activités professionnelles et ne disposant d'aucune autre ressource ;
- soumis aux mêmes sujétions et à la même subordination que les autres employés ;
- chef d'entreprise assurant seul la direction.

Quels sont les risques pour le chef d'entreprise qui ne se pose pas la question du statut ?

- rappel des cotisations sociales en cas de contrôle auquel s'ajoute les pénalités de retard ;
- 45 000 Euros d'amende et 3 ans d'emprisonnement pour travail dissimulé ;
- remboursement des exonérations ou réductions de cotisations de Sécurité Sociale accordées pendant la période où l'infraction a été constatée, dans la limite de 5 ans ;
- perte du droit aux aides à l'emploi (contrat d'apprentissage, CIE ...) pour l'avenir et dans la limite de 5 ans.

NB : ces dispositions ne s'appliquent pas au conjoint du chef d'entreprise. Le législateur a récemment réglementé ce statut.

La loi 2005-982 du 2 août 2005 dans l'article 12 oblige désormais le conjoint du chef d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale qui y exerce de manière régulière une activité professionnelle, à opter pour l'un des trois statuts suivants : salarié, associé ou conjoint collaborateur.

Source :

Patricia Blot
patricia.blot@secob.fr



En partenariat avec le Groupe SECOB, Société d'Expertise Comptable, d'Audit et de Conseil.

**Qui recherche
expert-comptable
désespérément ...**

NOUS
SOMMES
FAITS
POUR VOUS
COMPRENDRE

DECOUVREZ
NOS LOGICIELS

