



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

conseils de prud'hommes

Question écrite n° 24196

Texte de la question

M. Marc Dolez appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la situation des salariés dont l'entreprise a été reconnue en infraction aux interdictions de travail dissimulé. Selon l'article L. 8223-1 du code du travail, le salarié dont l'employeur a dissimulé l'emploi a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire lors de la rupture de la relation de travail. Afin d'éviter de mettre un terme au contrat de travail et recourir au conseil des prud'Hommes, il lui demande de bien vouloir lui indiquer s'il envisage de déposer un projet de loi pour permettre aux salariés victimes d'être dédommagés automatiquement.

Texte de la réponse

Le montant de cette indemnité accordée à un salarié dont l'employeur exerce de façon illégale son activité professionnelle, est fixé forfaitairement à six mois d'une rémunération correspondant au moins au salaire minimum interprofessionnel de croissance. Le versement de cette indemnité est soumis à deux conditions. D'une part, le travailleur doit être victime d'une infraction quelconque de travail dissimulé commise par son employeur et, d'autre part, la relation contractuelle entre le travailleur et son employeur doit avoir pris fin, quel que soit le motif de la rupture. Dans sa décision du 25 mars 2011, prononcée sur une question préjudicielle de constitutionnalité, le conseil constitutionnel a souligné que l'indemnité forfaitaire a pour objet d'assurer une réparation minimale du préjudice subi par le salarié du fait de la dissimulation de son travail qui conduit, faute de versement de cotisations sociales, à une perte de droits. S'agissant d'une sanction civile en réparation d'un préjudice subi par le travailleur, le droit à cette indemnité est accordé par le conseil de prud'hommes, seul tribunal compétent pour régler tout litige portant sur l'exécution et la cessation du contrat de travail. Si le contrat de travail se poursuit, l'objectif central doit être le rétablissement des droits du salarié par régularisation des cotisations dues. Aussi, l'indemnisation forfaitaire du préjudice n'a principalement de sens que dans l'hypothèse d'une rupture de la relation de travail.

Données clés

Auteur : [M. Marc Dolez](#)

Circonscription : Nord (17^e circonscription) - Gauche démocrate et républicaine

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 24196

Rubrique : Justice

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [16 avril 2013](#), page 4092

Réponse publiée au JO le : [6 août 2013](#), page 8548