

Contrat de travail versus entraide familiale



Couramment pratiquée dans les petits commerces, l'entraide familiale consiste en une assistance occasionnelle, spontanée et non rémunérée intervenant en dehors de tout lien de subordination. Une pratique qui ne s'associe pas au salariat, comme en témoigne une décision récente de la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un boulanger avait conclu avec son épouse un contrat de travail prévoyant la réalisation de 30 heures par semaine. Lors d'un contrôle, l'Urssaf avait toutefois constaté que son épouse avait travaillé 56 heures par semaine (du lundi au dimanche, de 6h à 14h). Or, ces « heures supplémentaires » n'avaient pas été déclarées ni donné lieu au paiement de cotisations sociales. Aussi, l'Urssaf avait-elle constaté une situation de travail dissimulée.

Mais l'affaire n'en était pas restée là ! Invoquant l'entraide familiale pour les heures accomplies au-delà de celles prévues dans le contrat de travail, le boulanger avait saisi la justice. Et la Cour d'appel d'Aix-en-Provence lui avait donné raison, estimant que la salariée avait accompli des heures extra-contractuelles non rémunérées et en qualité d'épouse, liée par une communauté de vie et d'intérêt avec son mari, pour la bonne marche de l'entreprise familiale.

Moins clémentine que la cour d'appel, la Cour de cassation a indiqué que le statut de salarié, qui place l'intéressé dans

un lien de subordination vis-à-vis de son employeur, exclut la poursuite de la même activité au-delà des heures contractuellement prévues au titre de l'entraide familiale et sans que soient établies les déclarations correspondantes aux organismes sociaux. Et ce, même si l'activité est poursuivie de manière bénévole. À bon entendeur...

[Cassation criminelle, 26 mai 2021, n° 20-85118](#)

© 2021 Les Echos Publishing