

L'ENTRAIDE FAMILIALE

Il est fréquent qu'un chef d'entreprise fasse appel de manière occasionnelle à un membre de sa famille pour venir l'assister dans son activité. Malheureusement ces aides ponctuelles peuvent tourner au travail dissimulé et être lourdement sanctionnées. Où se trouve la limite entre relation de travail à déclarer et entraide familiale ? Qu'en est-il des conditions à respecter lorsque l'on souhaite recourir à l'entraide familiale ?

Définition

L'entraide familiale est selon la jurisprudence une aide ou une assistance apportée dans le cadre familial, nécessairement exercée de manière occasionnelle et spontanée, en dehors de toute rémunération et de tout lien de subordination.

Elle doit donc être bénévole, ponctuelle avoir sa source dans une obligation naturelle d'assistance et l'entreprise doit être de taille compatible avec cette aide.

L'activité doit correspondre aux obligations familiales courantes et ne pas aller au-delà. Elle ne doit pas être assimilée à une activité professionnelle réalisée dans le cadre d'une relation de travail.

En aucun cas l'aide apportée ne doit se substituer à un poste de travail indispensable au fonctionnement normal de l'entreprise.

La lettre circulaire du 24 Juillet 2003 de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acosse n° 2003-121) précise que l'entraide familiale suppose une indépendance qui ne permet pas le contrat de travail. Elle peut se déduire de l'absence de tout rapport hiérarchique entre le prestataire et le bénéficiaire. Ainsi les membres d'une même famille apparaissent sur le même pied d'égalité ce qui est incompatible avec un contrat de travail.

L'ACOSS considère que l'entraide familiale ne peut exister qu'entre parents du 1^{er} degré soit les ascendants ou descendants, frères, sœurs, conjoints. Toutefois la jurisprudence a élargi cette notion en y incluant aussi les parents collatéraux comme les neveux et nièces.

N.B. : il faut noter que la notion d'entraide familiale est plus facilement admise entre conjoints. En effet le code civil prévoit pour les époux dans son article 212 et suivants, un devoir d'assistance et de secours, ainsi qu'une contribution aux charges du mariage.

[Lettre circulaire Acoss du 24 juillet 2003 n° 2003-121](#)

Les limites de l'entraide familiale

Le droit français tolère le fait qu'une personne puisse travailler pour un membre de sa famille sans être liée par un contrat de travail toutefois l'entraide familiale ne doit pas faire l'objet d'abus. Ainsi, à partir du moment où les relations d'aide deviennent régulières et reposent sur un accord des parties, cette relation doit alors être requalifiée en relation salariale.

La jurisprudence considère ainsi qu'une participation durable, régulière et permanente à l'activité de l'entreprise excède les limites de l'entraide familiale.

Dans un arrêt en date du 21 mars 2000, les tribunaux ont considéré que le recours par un exploitant de débit de boissons à son fils et à la compagne de celui-ci excédait la notion d'entraide familiale et caractérisait une situation d'emploi salarié non déclaré.

[Cass.crim, 21 mars 2000 n° 99-85105.](#)

Il en a été de même s'agissant d'un exploitant d'un café tabac ayant sollicité l'aide de sa fille pour le service de la clientèle.

[Cass.crim 3 juillet 1996 n°95-81288](#)

La présomption d'entraide familiale est une présomption simple qui peut être renversée par la preuve contraire. Il appartiendra aux juges de déterminer, selon la technique du faisceau d'indices, dans quels cas il s'agit d'une simple entraide familiale ou bien d'un travail dissimulé. Les juges pourront vérifier la régularité du travail, les conditions de travail, l'existence d'un lien de subordination.

NB: Le fait que les personnes soient liées par un lien de parenté n'exclut pas tout lien de subordination.

Sanctions en cas de fausse entraide familiale

L'entraide familiale peut être requalifiée si l'existence d'un lien de subordination est démontrée dans la relation entre une personne et celui qui recourt à ses services.

En cas de constat d'un travail dissimulé les personnes physiques pourront encourir des sanctions civiles, administratives et pénales (jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende).

La fausse relation d'entraide sera requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée et l'employeur sera condamné à un redressement de cotisations et de contributions sociales.

En principe, les rémunérations doivent être calculées au réel : le redressement devra correspondre à la réalité de la situation en termes de durée effective d'emploi et de rémunération versée (ou due)... Pour cela, il revient à l'employeur d'en apporter toutes les preuves.

A défaut, l'inspecteur sera fondé à évaluer forfaitairement les rémunérations sur la base desquelles seront calculées les cotisations sociales dues et non versées.

Depuis la Loi de finances pour 2016, cette évaluation forfaitaire correspond à 25 % du plafond annuel de la Sécurité sociale contre 6 fois le montant mensuel du SMIC pour les constats de travail dissimulé établis avant 2016.