

PARIS, le 24/07/2003

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION  
DU RECOUVREMENT ET DU SERVICE  
DIRRES

**LETTRE CIRCULAIRE N° 2003-121**

**OBJET : Contrat de travail - lien de parenté - entraide familiale (présomption simple : OUI)**

***La présomption d'entraide familiale est une présomption simple (qui souffre la preuve contraire) et non pas une présomption irréfragable (qui conduirait à refuser systématiquement la qualité de salarié dès qu'un lien de parenté existe entre l'employeur et le "salarié").***

L'attention de l'Agence Centrale (ACOSS) et celle de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) ont été appelées sur les situations où la présence d'un lien de parenté rend difficile l'établissement d'une distinction entre les obligations résultant de l'entraide familiale et celles découlant d'un contrat de travail écrit ou oral.

Ainsi, dans certains dossiers, les organismes ayant eu connaissance du lien de parenté existant entre le "salarié" et "l'employeur", ont considéré que l'activité relevait de l'entraide familiale et non du salariat ce qui a conduit au refus d'assujettissement au régime général.

Ce refus fondé sur l'idée qu'en présence d'un lien de parenté, le lien de subordination caractérisant les relations d'employé à employeur ne puisse jamais être retenu, confère à la présomption d'entraide familiale un caractère irréfragable.

Cette solution ne trouve pas de justification dans la mesure où aucun texte ne pose en principe général que la présomption d'entraide familiale interdise de rapporter la preuve contraire d'une activité salariée.

En outre, il est apparu que la question faisait l'objet d'un traitement différent sur l'ensemble du territoire.

C'est la raison pour laquelle l'ACOSS et la CNAMTS ont souhaité préciser que la présomption d'entraide familiale est une présomption simple (qui souffre la preuve contraire) et non pas une présomption irréfragable (qui conduirait à refuser systématiquement la qualité de salarié dès qu'un lien de parenté existe entre l'employeur et le "salarié").

Peuvent ainsi être concernés par la présente circulaire, l'ascendant travaillant pour son descendant (et vice-versa), l'époux travaillant pour son conjoint (sous réserve des dispositions législatives particulières), le frère travaillant pour sa sœur (et inversement).

Il importe de rappeler que la décision d'assujettissement ne peut être prise qu'après examen, au cas par cas, des éléments de fait démontrant que l'activité s'exerce dans les conditions dépassant l'entraide familiale ou les obligations conjugales.

Vous trouverez, ci-dessous, une étude sur les critères qui peuvent permettre de caractériser ou non le lien de subordination en présence d'un lien de parenté.

## ***I. DELIMITATION DE L'ENTRAIDE FAMILIALE ET DU CONTRAT DE TRAVAIL***

Il est fréquent qu'un parent apporte son concours à l'entreprise d'un membre de la famille. Ce concours peut être apporté à titre gratuit ou onéreux.

Le lien de parenté n'exclut pas nécessairement le lien de subordination.

Si certaines situations telles que le cas du travail entre conjoints ou encore les contrats d'apprentissage n'écartent pas la compatibilité des relations familiales avec l'existence d'un contrat de travail, le travail en famille ne fait pas l'objet de dispositions légales particulières.

Il convient donc de s'en remettre au droit commun de l'assujettissement et de vérifier que les circonstances s'inscrivent soit dans le cadre de l'entraide familiale, soit dans celui du contrat de travail.

## **a) L'entraide familiale**

L'entraide se caractérise par :

- une aide ou une assistance apportée à une personne proche de manière occasionnelle et spontanée,
- en dehors de toute rémunération et de toute contrainte.

Il est vrai que certaines fonctions paraissent devoir relever de l'entraide par nature et que l'existence de liens affectifs fait présumer l'entraide.

Ainsi, la cour d'appel d'Angers constate que les fonctions relatives à l'assistance médicale, comme celle de garde-malade, sont fréquemment assurées par dévouement familial et en déduit l'absence de contrat de travail (Angers 16 janvier 1990, UDAF Angers et autres c/Crozet).

Par ailleurs, le caractère occasionnel de l'aide peut constituer un critère pertinent pour distinguer l'entraide du contrat de travail qui exige une prestation de travail durable.

En outre, le critère de spontanéité de l'entraide peut permettre de distinguer celle-ci du contrat de travail lequel suppose qu'une organisation de l'exercice de l'activité en cause ait été mise en place.

Enfin, l'entraide suppose une indépendance que ne permet pas le contrat de travail ; elle peut se déduire en l'absence de tout rapport hiérarchique entre le prestataire et le bénéficiaire.

En effet dans le cas de l'entraide familiale, les membres de la même famille apparaissent sur un même pied d'égalité ce qui est inconcevable en matière de contrat de travail.

Toutefois, à partir du moment où les relations d'aide s'institutionnalisent, c'est-à-dire deviennent régulières et reposent sur un accord des parties, le droit social ne saurait effectivement être indifférent à cette relation qui doit alors être requalifiée en relation salariale.

Dans une réponse ministérielle du 18 octobre 1982, il était admis que *"l'existence d'un lien de parenté entre employeur et salarié n'interdit aucunement que ce dernier puisse être assujéti au régime général de Sécurité Sociale, sous réserve, bien entendu, qu'il remplisse de manière effective les conditions générales exigées par la législation de Sécurité Sociale"*.

Le ministre poursuivait en indiquant qu'il *"convient en conséquence, que l'activité exercée donne lieu au versement d'une rémunération qui ne soit pas différente de celle qui serait attribuée à un tiers exerçant la même activité dans les mêmes conditions. Il convient également, qu'il existe dans les relations de travail entre les intéressés, des obligations ou contraintes qui excèdent celles imposées par le devoir d'entraide entre certains membres de la même famille et qui résulte des règles de droit civil. (...)"*.

Ainsi, si les relations affectives peuvent faire présumer l'entraide familiale, ces relations ne sauraient constituer un élément rédhibitoire du salariat dès lors que les critères du salariat sont réunis.

## **b) Le contrat de travail**

Le contrat de travail est :

- une convention par laquelle une personne fournit une prestation de travail à une autre personne,
- sous la subordination de laquelle elle se place,
- moyennant une rémunération.

### **► Les parties doivent être liées par un contrat**

En principe, il importe peu que le contrat soit écrit ou oral.

La seule production à l'Urssaf d'un contrat écrit ne constitue pas la preuve de l'existence même du contrat de travail, encore convient-il de démontrer la réalité du lien contractuel.

D'une façon générale, la prestation de travail est constituée par la mise à disposition par un salarié de sa force de travail à un employeur.

Ainsi, si le salarié y trouve un avantage alors même qu'il travaille pour autrui, la prestation est réalisée pour le compte et au profit de l'employeur.

Dans ces conditions, il paraît assez aisé d'admettre que la participation d'un parent à la bonne marche de l'entreprise puisse être retenue au titre du salariat.

### **► Une rémunération**

Pour qu'une activité puisse être qualifiée de salariée, il est nécessaire qu'elle soit rémunérée.

La rémunération versée ne doit être ni fictive ni symbolique.

Mais s'il y a lieu d'admettre qu'une rémunération versée ne puisse être fictive ou symbolique, cela ne veut pas dire qu'elle ne puisse être modique, dès lors qu'elle s'inscrit dans la durée d'une activité professionnelle reconnue et exercée au profit de l'employeur.

Le versement d'une rémunération (ni fictive, ni symbolique, ni occasionnelle) doit s'inscrire dans le cadre de la relation subordonnée (fixité, régularité, de type forfaitaire, ...) et donc d'intervenir en contrepartie d'une activité professionnelle reconnue comme salariée.

Encore faut-il prouver le lien de subordination.

### ► **Un lien de subordination**

Selon un arrêt du 13 novembre 1996 (Cass. Soc. 13 novembre 1996, Bull. civ. V n° 386), *"le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives et d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné"*.

Les contraintes et les obligations qui pèsent sur une activité professionnelle et la font passer du non-salariat au salariat peuvent se résumer à trois éléments (le pouvoir de direction, de surveillance et de contrôle ; le service organisé ; le risque économique).

## **II. ILLUSTRATION**

Les exemples donnés ci-après n'ont d'autre fonction que d'illustrer les principes rappelés ci-dessus et ne sauraient en aucun cas constituer la règle.

Toutes les situations doivent être examinées au cas par cas.

### ► **Emploi en qualité d'aide à domicile d'une sœur auprès de son frère titulaire de l'allocation compensatrice pour tierce personne**

Dans une réponse publiée au JOAN du 26 août 1993, le Ministère des Affaires Sociales a rappelé que les personnes handicapées titulaires de l'allocation compensatrice pour tierce personne avaient le choix de faire appel à un membre de leur famille et de décider de l'embaucher afin qu'il puisse bénéficier d'une couverture sociale.

Dès lors qu'il y a rémunération effective et lien de subordination avéré, rien ne s'oppose donc à ce qu'une sœur faisant office de tierce personne auprès de son frère handicapé puisse être considérée comme salariée.

### ► **Emploi en qualité d'aide à domicile d'un fils auprès de son père**

Un fils ayant quitté volontairement son emploi pour venir s'installer chez son père alors hors d'état d'effectuer seul les actes de la vie courante et ayant reçu de celui-ci, outre l'hébergement et la nourriture, une indemnité pécuniaire, est allé au-delà de son devoir d'assistance pour exercer une activité profitable à son père dans la dépendance duquel il est placé, les avantages consentis par le père au fils s'analysant comme la contrepartie des services rendus par celui-ci. (Cour de cassation 07/12/1995 Denis Rault c/Jean-Louis Rault et les autres).

### ➤ **Emploi en qualité d'aide à domicile d'un conjoint**

Compte tenu de l'obligation alimentaire légale existant entre descendants et ascendants et des manifestations de l'entraide familiale, il est nécessaire d'établir l'existence d'un véritable contrat de travail et d'un salaire (Cour de cassation 04/02/1993, URSSAF de Moselle c/SA Quatre Mur Union Papier).

Cependant, dès lors qu'il est établi que l'activité d'un époux auprès de son conjoint va bien au-delà de l'obligation de secours et d'assistance entre époux résultant de l'article 212 du code civil, l'époux qui assume la fonction d'aide à domicile et perçoit à ce titre une rémunération peut se voir reconnaître la qualité de salarié.

### ➤ **Emploi en qualité d'assistante maternelle d'une grand-mère gardant l'enfant de sa fille**

La caractérisation d'un contrat de travail apparaît beaucoup plus difficile lorsqu'il s'agit de la garde d'un enfant par un ascendant. En effet, l'activité en cause est empreinte d'un caractère affectif très marqué et est en partie absorbée par l'obligation alimentaire et d'entretien ci-dessus évoquée.

Toutefois, l'importance de la tâche accomplie et sa régularité peuvent corroborer l'idée que l'activité en cause dépasse largement les obligations familiales. (Cass. Soc. 18 juin 1969, CPAM de la région parisienne c/Portier, Bull. V, p. 353 n° 422).

En ce qui concerne le service organisé, il ne fait pas de doute que dans le cas des assistantes maternelles ce critère doit être nuancé dans la mesure où la garde des enfants s'effectue à leur propre domicile. C'est ce que prend en considération l'article L. 311-3 du code de la Sécurité sociale qui impose l'affiliation au régime général même si les personnes ne sont pas occupées dans l'établissement de l'employeur (...), même si elles possèdent tout ou partie de l'outillage (...). Les assistantes maternelles sont visées au 10°.

S'agissant du pouvoir de direction et de contrôle, il est indéniable que les relations affectives rendent délicate la qualification de contrat de travail.

Cependant, par principe le recours à une assistante maternelle s'inscrit dans le cadre d'un contrat où l'intuitu personae est très fort. L'existence d'un lien de parenté participe de cette idée.

S'il est vrai que certaines juridictions ont à plusieurs reprises refusé d'admettre l'existence d'un contrat de travail en présence d'un lien de parenté entre l'employeur et le "salarié", on ne saurait pour autant écarter systématiquement cette qualification et ce, dès qu'il est établi qu'il y a rémunération (ni fictive, ni symbolique, ni occasionnelle) et qu'elle s'inscrit dans le cadre de la relation subordonnée (fixité, régularité, de type forfaitaire, ...) et intervient donc en contrepartie d'une activité professionnelle reconnue comme salariée. (Sur l'exclusion du lien de subordination en présence d'un lien de parenté : TASS Roanne des 27 avril 1995 et 29 mars 2001, Chantelot c/Urssaf de Roanne et TATY c/Urssaf de Roanne).

**En conclusion**, on ne saurait refuser systématiquement, en présence d'un lien de parenté, la qualité de salarié. A tout le moins peut-on considérer qu'il y a une présomption simple d'entraide familiale laquelle est susceptible de tomber devant la preuve contraire.