



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° B2422660	
Décision attaquée : 26 septembre 2024 de la cour d'appel d'Aix-en-Provence	

Mme [X] [J] C/ La société Cabinet du docteur [L] [T]	
Gilles Charbonnier, avocat général	AVIS de l'avocat général

FAITS ET PROCÉDURE

Madame [X] [J] a épousé en 1992 le docteur [L] [T], chirurgien-dentiste. Les époux se sont séparés en 2018 et ont divorcé en 2022.

Madame [X] [J] a saisi le 17 octobre 2019 le conseil de prud'hommes afin que soit reconnue l'existence d'un contrat de travail entre elle et la société de son ex-mari, pour laquelle elle indique avoir travaillé de 1994 à 2018, et que lui soient versées en conséquence diverses sommes.

La juridiction s'est déclarée incompétente par décision du 18 février 2021 au motif que la demanderesse relevait du statut de conjoint collaborateur, échappant donc du fait de l'absence de contrat de travail, à la compétence prud'homale.

La cour d'appel a infirmé ce jugement par un arrêt du 13 janvier 2022 mais a déclaré l'action prescrite, ce qu'a cassé la chambre sociale de la Cour de cassation le 13 septembre 2023, considérant que le point de départ du délai de prescription devait être fixé à la date à laquelle la relation de travail avait cessé.

Sur renvoi, la cour d'appel a rejeté le 26 septembre 2024 la demande considérant que Madame [X] [J] n'avait pas apporté la preuve d'un lien de subordination avec la société de son ex-mari.

C'est l'arrêt contesté.

POURVOI

Il repose sur un moyen unique divisé en cinq branches.

L'intéressée fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes, alors :

1 / que l'existence d'un lien de subordination n'est pas une condition nécessaire à l'application du statut de conjoint salarié :

qu'en considérant que l'époux qui participe ou a participé effectivement à titre professionnel et habituel à l'activité de son conjoint dans des conditions ne relevant pas de l'assistance entre époux a le statut de salarié sans qu'il soit nécessaire d'établir un lien de subordination, mais que ce principe n'est pas applicable au conjoint qui se prétend salarié d'une société dont son époux est le dirigeant, ce conjoint devant alors faire la preuve d'un lien de subordination, quand l'existence d'un lien de subordination n'est pas une condition nécessaire à l'application du statut de conjoint salarié, alors même que le conjoint se prétendrait salarié d'une société dont son époux serait le dirigeant, la cour d'appel a violé l'article L. 121-4 du code de commerce, ensemble l'article L. 311-6 du code de la sécurité sociale ;

2 / que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties :

qu'en toute hypothèse, en retenant que Mme [J] revendiquait la reconnaissance d'un contrat de travail avec la société Cabinet du Docteur [L] [T] et non pas la reconnaissance d'un contrat de travail avec son époux chef d'entreprise, quand, dans ses écritures d'appel, Mme [J] demandait la reconnaissance du statut de conjoint salarié en ce qu'elle avait participé à titre professionnel et habituel " *à l'activité de son époux* ", la cour d'appel, qui a méconnu les termes du litige, a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

3 / que le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables et doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée ;

qu'au demeurant, en retenant que Mme [J] revendiquait la reconnaissance d'un contrat de travail avec la société Cabinet du Docteur [L] [T] et non pas la reconnaissance d'un contrat de travail avec son époux chef d'entreprise, quand, dans ses écritures d'appel, Mme [J], demandait la reconnaissance du statut de conjoint salarié en ce qu'elle avait participé à titre professionnel et habituel " *à l'activité de son époux* " en faisant valoir que l'existence d'un lien de subordination n'était pas une condition nécessaire à l'application du statut de conjoint salarié, de sorte qu'alors même que l'intéressée demandait aussi de juger qu'un contrat de travail l'unissait à la société Cabinet du Docteur [L] [T], il appartenait au juge de statuer sur l'existence d'un contrat de travail entre Mme [J] et son époux, la cour d'appel a violé l'article 12 du code de procédure civile ;

4 / que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties :

qu'en toute hypothèse, en considérant qu'il appartenait à Mme [J] de rapporter la preuve qu'elle avait accompli des prestations au profit de la société Cabinet du Docteur [L] [T] dans le cadre d'un lien de subordination et que force était de constater que l'intéressée ne justifiait pas de la réalité d'un tel lien dès lors qu'elle se bornait à se prévaloir de la réalisation d'une prestation de travail de manière habituelle, de la perception d'une

rémunération en contrepartie de son activité au sein de la société et du fait que son époux s'était volontairement abstenu de la déclarer aux organismes sociaux, quand, dans ses conclusions d'appel, Mme [J] soutenait qu'elle avait " *une obligation de présence régulière* ", qu'elle " *travaillait sous l'autorité de son mari chirurgien-dentiste, duquel elle recevait des ordres et instructions* ", M. [T] " *programma(n)t les interventions chirurgicales* " et " *détermina(n)t, par là-même, le rythme et les horaires de travail* ", ou encore qu'elle avait " *travaillé sous les ordres de son mari pendant toute la vie commune* ", la cour d'appel, qui a méconnu les termes du litige, a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

5 / que 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, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné :

qu'en toute occurrence encore, en considérant qu'il appartenait à Mme [J] de rapporter la preuve qu'elle a accompli des prestations au profit de la société [H] du Docteur [L] [T] dans le cadre d'un lien de subordination et que force était de constater que l'intéressée ne justifiait pas de la réalité d'un tel lien dès lors qu'elle se bornait à se prévaloir de la réalisation d'une prestation de travail de manière habituelle, de la perception d'une rémunération en contrepartie de son activité au sein de la société et du fait que son époux s'était volontairement abstenu de la déclarer aux organismes sociaux, sans rechercher si le lien de subordination, caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné, ne résultait pas de ce que Mme [J] avait " *une obligation de présence régulière* ", de ce qu'elle " *travaillait sous l'autorité de son mari chirurgien-dentiste, duquel elle recevait des ordres et instructions* ", M. [T] " *programma(n)t les interventions chirurgicales* " et " *détermina(n)t, par là-même, le rythme et les horaires de travail* ", ou encore de ce qu'elle avait " *travaillé sous les ordres de son mari pendant toute la vie commune* ", la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail.

DISCUSSION

La question posée par le présent pourvoi est celle de savoir si la preuve de l'existence d'un lien de subordination est nécessaire lorsqu'un des époux demande la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail en tant que conjoint salarié d'une société dirigée par son conjoint.

C'est la question posée par la première branche du moyen unique.

Les autres branches, et je rejoins en cela les conclusions de Madame la rapporteure, soulèvent des arguments qui peuvent faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé (RNSM) car n'étant manifestement pas de nature à entraîner la cassation :

- les deuxième et troisième branches, car dans ses écritures, la demanderesse a présenté sa demande de reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail à l'encontre de la seule société de son ex-mari et jamais contre ce dernier en tant que personne physique. Dès lors, la cour d'appel n'a pas méconnu les termes du litige et n'avait pas à statuer sur l'existence d'un contrat de travail entre la demanderesse et son époux personne physique puisque cela ne lui était pas demandé.

- la quatrième branche, car la cour n'a nullement modifié l'objet du litige en considérant qu'il appartenait à la demanderesse d'apporter la preuve de l'existence d'un lien de

subordination à l'appui de sa demande de reconnaissance de contrat de travail.

- la cinquième branche, car elle ne vise qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des juges du fond d'éléments de fait et de preuve qui leur étaient soumis.

Dès lors, sur la première branche du moyen unique :

La demanderesse au pourvoi reproche à la cour d'appel d'avoir violé l'article L. 121-4 du code de commerce, ensemble l'article L. 311-6 du code de la sécurité sociale, en lui imposant d'apporter la preuve d'un lien de subordination alors que l'existence d'un tel lien ne serait pas une condition nécessaire à l'application du statut de conjoint salarié alors même qu'elle se prétendait salariée d'une société dont son époux était le dirigeant.

La question est importante car elle concerne in fine de nombreuses situations (1). Si le législateur a oeuvré au fil du temps en faveur d'une meilleure prise en compte du conjoint travaillant avec son époux(se) (2), il importe d'examiner avec attention le cadre juridique applicable à l'espèce et d'en tirer toutes les conséquences pour la solution du pourvoi (3).

1. L'importance de la question

Les données sur le nombre de conjoints qui travaillent avec leur époux en France sont assez approximatives et ce, pour de multiples raisons : spécificité et extrême variété de ces situations, difficulté à les identifier de manière exhaustive et à les catégoriser... Entre la collaboration occasionnelle et le travail régulier à titre professionnel que pourra apporter un époux au travail ou à l'entreprise de son conjoint, il y a de nombreuses réalités différentes qui rendent difficile leur recensement précis.

D'après des chiffres récents de l'INSEE ¹, environ 2/3 des conjoints d'artisans et de commerçants seraient concernés par le travail entre conjoints, soit environ 1,4 million de personnes la plupart, des femmes. Cela donne une idée de l'ampleur du phénomène et donc de l'importance du présent pourvoi, d'autant que ces données n'intègrent pas celles relatives aux professions libérales (avocats, médecins...) qui, on peut le subodorer, sont loin d'être négligeables.

2. Un cadre législatif qui a évolué dans le temps en faveur d'une meilleure prise en compte du conjoint travaillant avec son époux(se).

Dans un article publié en 2020 sur « *Le statut du conjoint chef d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale* », Aurélien Bamdè, avocat et docteur en droit, rappelle qu'à l'origine, la relation professionnelle entre époux n'était régie par aucun texte spécifique, la contribution de la femme mariée à l'activité de son mari se confondant avec l'exécution de ses devoirs au regard du mariage.

L'inconvénient était que le travail fourni par cette dernière était occulté par son statut matrimonial si bien qu'elle ne percevait aucune rémunération ni ne bénéficiait d'aucune protection sociale.

La construction législative a été lente.

Il a fallu attendre la loi du 13 juillet 1965 pour que soit instaurée une indépendance professionnelle des époux mais cette loi est demeurée silencieuse sur la situation du conjoint collaborant à l'activité commerciale ou artisanale de son époux, maintenant de

facto une absence de cadre juridique pour l'activité professionnelle exercée par la femme mariée pour son époux et le maintien d'une situation incertaine quant à la rémunération et à l'accès aux droits sociaux.

Cela s'avérait problématique, alors que notamment le régime du divorce se libéralisait et que d'autres formes d'union, hors mariage, apparaissaient. La nécessité d'un statut plus protecteur pour le conjoint travaillant aux côtés de son époux(se) s'imposait.

C'est la loi n° 82-596 du 10 juillet 1982 relative aux conjoints d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale qui va mettre en place ce dispositif plus juste et plus protecteur pour l'époux qui participe à l'activité professionnelle de son conjoint, notamment en lui permettant d'avoir accès, suivant le statut choisi, à certains droits sociaux.

Ainsi, un nouvel article a été inséré dans le code de commerce, l'article L. 121-4, qui dispose que le conjoint du chef d'une entreprise artisanale ou commerciale peut y exercer son activité professionnelle, notamment en qualité de :

- conjoint collaborateur, défini comme étant celui qui exerce une activité professionnelle régulière pour son conjoint ou dans l'entreprise de ce dernier sans percevoir de rémunération et sans avoir la qualité d'associé (article R. 121-1 du code de commerce),
- conjoint salarié ,
- ou conjoint associé .

Ce cadre nouveau ne produisait cependant pas les résultats attendus car il n'y avait alors aucune obligation pour le chef d'entreprise d'opter pour l'un ou l'autre de ces statuts. En pratique, beaucoup s'abstenaient de faire un choix, laissant le cas échéant à la jurisprudence le soin de décider, en fonction de l'activité professionnelle développée par le conjoint, le statut auquel il devait être rattaché.

La loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a tenté de remédier à cet inconvénient qui entretenait de fait la précarité du statut de l'époux travaillant pour son conjoint en précisant explicitement que « *le conjoint du chef d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale qui y exerce de manière régulière une activité professionnelle opte* » pour l'un des trois statuts, collaborateur, salarié ou associé.

Il est à noter par ailleurs que c'est ce même texte qui a intégré les entreprises libérales dans le dispositif de l'article L. 121-4 du code de commerce. L'activité professionnelle concernée par le présent pourvoi, un cabinet dentaire, entre donc parfaitement dans son champs.

Toutefois, en pratique, le texte n'atteignait pas son but car non sanctionné en cas d'absence de choix pour l'un ou l'autre de ces statuts.

La loi n° 2019-46 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises a enfin franchi l'étape décisive dans le sens d'une meilleure sécurisation de l'époux travaillant pour son conjoint.

Elle en effet posé très clairement l'obligation pour le chef d'entreprise « *de déclarer l'activité professionnelle régulière de son conjoint dans l'entreprise et le statut choisi par ce dernier auprès des organismes habilités à enregistrer l'immatriculation de l'entreprise* ». Et au cas où il ne le ferait pas, le texte précise fort à propos que « *le conjoint ayant exercé une*

activité professionnelle de manière régulière dans l'entreprise est réputé l'avoir fait sous le statut de conjoint salarié », disposition intégrée dans la nouvelle version de l'article L. 121-4 du code de commerce.

Toutefois, ces dernières dispositions ne s'appliquent pas à la situation de l'espèce, la relation de travail de la demanderesse avec la société de son ex-conjoint ayant cessé avant leur entrée en vigueur. Il faut donc revenir au cadre juridique antérieur applicable.

3. Le cadre juridique applicable à l'espèce

3.1 Les fondamentaux

Dans un premier temps, il faut rappeler que le contrat de travail est défini non par le législateur mais par la jurisprudence.

Aux termes de cette dernière, pour qu'il y ait contrat de travail, il faut la réunion de trois composantes : la fourniture d'une prestation, une rémunération en contrepartie et un lien de subordination.

Depuis l'arrêt dit Société Générale (Soc, 13 novembre 1996, n° 9413187), votre chambre caractérise de manière constante le lien de subordination par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui « *a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements* ».

En cas de contestation, c'est au juge qu'il revient de qualifier la relation de travail. Il n'est tenu « *ni (par) la volonté exprimée par les parties ni (par) la dénomination qu'elles ont donné à leur convention* ». Seules comptent en effet « *les conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs* » (Soc, 12 décembre 2000, n° 9840572), suivant une jurisprudence ancienne et constante (Assemblée plénière, 4 mars 1983 n° 8115290 ; Soc, 17 avril 1991 n° 8840121).

La qualification de contrat de travail est en effet d'ordre public, donc indisponible.

Les parties ne peuvent y déroger par convention. Leur volonté est sans influence sur le statut de la relation de travail.

Enfin, dernier point à rappeler : c'est à celui qui soutient que la réalité d'un contrat de travail de la démontrer, par la fourniture d'une prestation au profit d'une personne physique ou morale, l'existence d'un lien de subordination le liant à cette dernière et la perception d'une rémunération.

3.2 Les caractéristiques propres au régime juridique de la relation de travail entre époux

Lorsque un époux travaille pour ou sous l'autorité de son conjoint, il y a incontestablement une spécificité qui tient à la nature de leur relation et qui fera que certaines contributions seront en réalité à considérer comme une participation aux devoirs du ménage, d'autres comme une collaboration ponctuelle ou au contraire, régulière et professionnelle, s'inscrivant dans le cadre d'un salariat classique... L'époux qui souhaite la reconnaissance du statut de salarié doit ainsi apporter la preuve d'une participation effective à l'activité de son conjoint à titre professionnel et habituel.

La jurisprudence a su prendre en compte la spécificité du travail entre époux :

- d'abord, pour ce qui concerne l'exigence d'une rémunération : votre chambre a posé la règle dérogatoire qu'elle n'était pas indispensable pour caractériser l'exécution d'un travail salarié dès lors que les autres conditions étaient remplies (Soc, 13 décembre 2007, n° 0645243 ; Soc, 9 novembre 2011, n° 0943545).

-ensuite, pour ce qui concerne la preuve d'un lien de subordination : si l'article L. 784-1 du code du travail instaurait une présomption de lien de subordination dans le cadre du travail entre époux, votre chambre (Soc, 5 juillet 1995, n° 9316129) a considéré que cette dernière était applicable au conjoint d'un chef d'entreprise personne physique mais pas au conjoint travaillant pour la société dont son épouse ou époux était le dirigeant. Dans cette dernière configuration, il n'y avait pas de présomption et le lien de subordination devait être démontré. Cette jurisprudence est constante (ainsi, Soc, 28 octobre 2009, n° 0843718).

Tels sont le droit et la jurisprudence applicables à l'espèce.

3.3 La prise en compte de ce cadre juridique pour la solution de la question juridique posée par la première branche du moyen unique du pourvoi :

Dans son pourvoi, la demanderesse soutient qu'elle a participé à titre professionnel et habituel à l'activité de la société de son ex-conjoint dans les conditions relevant du salariat de janvier 1995 au 6 novembre 2018. Elle considère en conséquence qu'elle doit bénéficier des dispositions du code du travail étant précisé d'une part, qu'aucun choix n'a été fait quant à son statut entre les trois possibles au regard de l'article L. 121-4 du code de commerce (collaborateur, salarié ou associé) et d'autre part, qu'aucune déclaration n'a été faite aux organismes sociaux par son ex-conjoint, dirigeant de la société, contrairement aux dispositions de l'article L. 311-6 du code de la sécurité sociale.

Comme l'a souligné la cour d'appel, il appartenait à la requérante « *de rapporter la preuve qu'elle a accompli des prestations au profit* (de la société dont son conjoint était le dirigeant) *dans le cadre d'un lien de subordination* » (page 6 de l'arrêt).

Sur ces deux points, par des constatations souveraines au vu des écritures et des éléments qui leur ont été soumis, les juges du fond ont relevé :

- qu'« *il n'existe aucun écrit ni aucune apparence de contrat de travail* » (page 5 de l'arrêt) ;

- que la requérante « *revendique ici la reconnaissance d'un contrat de travail avec la société* (dont son ex-époux était le dirigeant) *et non pas la reconnaissance d'un contrat de travail avec son époux chef d'entreprise* » (page 5 de l'arrêt) et qu'elle ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un lien de subordination alors que, ainsi que je l'ai rappelé ci-dessus (cf 3.2), votre jurisprudence, constante en la matière, impose la preuve d'un tel lien dès lors que la demande était dirigée contre la société dont l'époux est le dirigeant et non contre l'époux personne physique .

Dès lors, les constatations souveraines de la cour d'appel s'imposent et cette dernière me paraît avoir pleinement justifié sa décision.

Et il importe peu que l'article L 784-1 du code du travail ait été abrogé à la faveur de la recodification du code du travail entrée en vigueur le 1^{er} mai 2008. En effet, la disparition de la présomption du lien de subordination pesant sur l'époux travaillant pour son conjoint personne physique est sans aucun effet sur la situation de l'époux travaillant pour la société

dont le conjoint est le dirigeant, la jurisprudence imposant dans ce cas, de manière constante, la démonstration de l'existence d'un lien de subordination.

Cette abrogation ne pose en réalité difficulté que dans les seules hypothèses où le texte avait vocation à s'appliquer, c'est à dire celles dans lesquelles l'époux travaille pour son conjoint, personne physique. En effet, la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 habilitant le gouvernement à réécrire le code du travail afin de le rendre plus lisible avait posé le principe d'une recodification « *à droit constant* ». La disparition du texte prévoyant la présomption de lien de subordination ne pose problème que dans ces cas-là et non dans ceux où, comme en l'espèce, il est soutenu que l'époux a travaillé pour la société dont son conjoint est le dirigeant car alors, l'article L 784-1 du code du travail ne s'appliquait pas, de par votre jurisprudence que j'ai rappelée. Dès lors, l'abrogation de l'article L. 784-1 du code du travail est sans conséquence pour la solution du cas d'espèce.

Dans cette même logique, votre jurisprudence selon laquelle l'existence d'un lien de subordination entre les époux n'était pas une condition d'application des dispositions de l'article L. 784-1 du code du travail (Soc, 6 novembre 2001, n°9940756) est également sans effet pour la solution de la question posée par la première branche du pourvoi, l'article L. 784-1 du code du travail n'ayant pas vocation à s'appliquer au cas d'espèce d'un époux travaillant pour la société dont son conjoint est le dirigeant.

Je conclus donc au rejet du pourvoi.

¹ [I] [V], maître de conférences à l'université de [H] dans le jurisclasseur sur « Le conjoint salarié ».