



Redressement Urssaf et travail dissimulé

Le redressement de cotisations sociales opéré par l'Urssaf à la suite d'un constat de travail dissimulé est valable, même sans aucune intention frauduleuse de l'employeur.

Dans une affaire, suite à un contrôle opéré sur une foire qui se tenait sur une période de 2 jours, l'Urssaf dresse un PV de travail dissimulé en raison de l'absence de DPAE de 8 personnes présentes sur un stand. Elle procède à ce titre à un redressement de cotisations forfaitaire sur la base de six fois le montant mensuel du SMIC par salarié intéressé.

L'employeur qui avait régularisé sa situation une demi-heure après le passage de l'agent de contrôle (les DPAE ayant été réalisées par une agence d'intérim) conteste le redressement sur le fondement de l'absence du caractère intentionnel de la dissimulation d'emploi salarié.

Il fait valoir que sa mauvaise foi ou son intention frauduleuse n'était pas établie par l'URSSAF, et que le caractère intentionnel de la dissimulation alléguée ne pouvant se déduire du seul retard de quelques minutes des DPAE réalisée par la société d'intérim.

Les juges écartent cette argumentation en considérant par principe que lorsqu'un redressement procède du constat d'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, il a pour seul objet le recouvrement des cotisations afférentes à cet emploi, sans qu'il soit nécessaire d'établir l'intention frauduleuse de l'employeur.

Cette décision est particulièrement sévère pour le cotisant et son bien-fondé ne va pas de soi au regard de la définition même du travail dissimulé qui exige le caractère intentionnel des agissements de son auteur (art. L8221-3 et L 8221-5 du Code du travail).

Cass. 2^{ème} Civ. 9 octobre 2014, n° 13-22943

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029565103&fastReqId=1352432084&fastPos=1>

Contrôle URSSAF : notification de l'avis de contrôle

Tout contrôle URSSAF doit être précédé de l'envoi, par l'organisme de recouvrement, d'un avis adressé à l'employeur ou au travailleur indépendant mentionnant notamment, la date et le lieu du contrôle, ainsi que la mention de la « charte du cotisant contrôlé » rappelant la procédure et les droits du cotisant.

Le défaut d'envoi de cet avis peut entraîner l'annulation de la procédure de contrôle.

L'avis doit être adressé exclusivement à la personne qui est tenue, en sa qualité d'employeur, aux obligations afférentes au paiement des cotisations et contributions qui font l'objet du contrôle.

Dans cette affaire, l'URSSAF de Paris avait envoyé un avis de contrôle au PDG d'un groupe de sociétés lui indiquant que chaque URSSAF chargée de contrôler les établissements de la société enverra sa propre notification de contrôle aux établissements concernés.

Par la suite, l'URSSAF de Côte d'Or avait notifié un redressement suivi d'une mise en demeure pour 6 des établissements sans avoir envoyé d'avis préalable de contrôle.

Les juges annulent le redressement au motif que l'avis, n'ayant pas été envoyé par l'organisme qui avait compétence pour effectuer le contrôle, ne liait pas l'URSSAF et que, en outre, le destinataire ne devait être que l'employeur tenu aux obligations de paiement des cotisations.

Cass. civ. 2^{ème} 6 novembre 2014, n° 13-23895

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029741090&fastReqlid=1913565356&fastPos=1>

Rupture conventionnelle : liberté de consentement et délai de signature

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu par accord entre les parties à condition de respecter la procédure de rupture conventionnelle. Selon cette procédure, l'employeur et le salarié doivent en discuter lors d'un ou plusieurs entretiens préalables, puis signer la convention de rupture et laisser passer un délai de réflexion avant de l'envoyer à l'administration qui dispose d'un délai pour se prononcer sur l'homologation de la rupture. La rupture n'est valide que si les parties ont librement consenti à la rupture et si l'administration a homologué la rupture.

Dans deux affaires du 19 novembre 2014, la Cour de cassation confirme des solutions rendues récemment sur la validité de la rupture conventionnelle.

D'une part, elle confirme que dans la mesure où le salarié a consenti librement à la rupture, le fait que l'employeur ne l'ait pas informé sur la possibilité de se faire assister lors de l'entretien préalable n'entraîne pas la nullité de la rupture. Dans cette affaire, la salariée était à l'initiative de la rupture conventionnelle dans le but de créer une entreprise. Pour la Cour de cassation, ces éléments suffisaient à démontrer la liberté de consentement du salarié.

D'autre part, la Cour de cassation rappelle qu'il n'existe pas de délai minimal entre l'entretien préalable et la signature de la convention de rupture. Dans cette deuxième affaire, les deux événements étaient espacés d'une journée.

A l'occasion de cette même affaire, la Cour de cassation rappelle enfin que l'existence d'un différend au moment de la rupture conventionnelle n'entraîne pas sa nullité dans la mesure où le consentement du salarié n'est pas vicié. Le salarié avait fait l'objet de deux avertissements avant d'être convoqué à un entretien préalable à son éventuel licenciement pendant lequel il a été envisagé de conclure une rupture conventionnelle.

Cass. soc. 19 novembre 2014, n° 13-21979

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029794877&fastReqlid=1969475421&fastPos=1>

Harcèlement moral et réparation des préjudices

L'employeur doit prévenir les faits de harcèlement moral ou sexuel dans l'entreprise. Cela relève de son obligation de sécurité de résultat. Ainsi, le salarié victime de harcèlement peut obtenir réparation du préjudice subi non seulement au titre des conséquences du harcèlement subi sur son lieu de travail, mais également au titre de l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement.

Dans une affaire, un salarié avait démissionné après avoir subi des faits de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique. Il a ensuite saisi les juridictions prud'homales afin de demander la requalification de sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que la condamnation de l'employeur à lui verser des indemnités réparant ses préjudices.

La Cour de cassation, tout en rejetant la demande de requalification de la démission du salarié en licenciement abusif, confirme la décision de la cour d'appel qui octroie au salarié deux indemnités distinctes : 8 000 € de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat et 12 000 € en réparation du préjudice subi en raison des faits de harcèlement moral.

Autrement dit, La Cour de cassation pose le principe selon lequel le salarié victime de harcèlement moral ou sexuel peut prétendre à la réparation des différents préjudices qu'il subit.

Cass. soc. 19 novembre 2014, n° 13-17729

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029789948&fastReqId=926458852&fastPos=1>

Egalité de traitement : appréciation à l'embauche

Lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur doit veiller à ce que sa rémunération soit équivalente à celle des autres salariés exerçant les mêmes fonctions.

Dans certaines situations, une différence de traitement peut être justifiée par des difficultés de recrutement ou par la nécessité pour le salarié d'avoir un diplôme particulier nécessaire à l'exercice de sa fonction.

Afin d'éviter tout risque de litige concernant l'égalité de traitement l'employeur doit justifier par des éléments objectifs la différence opérée lors du recrutement et les juges doivent analyser tous les éléments de preuve dont ils disposent.

Dans cette affaire, un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail et un rappel de salaire au motif que l'employeur a embauché, pour un poste identique, un salarié qui était mieux rémunéré.

L'employeur justifie cette différence par le diplôme supérieur que possédait le salarié recruté et par la difficulté de recruter sur ce poste.

La difficulté de recrutement sur ce poste n'étant pas avérée et la détention du diplôme n'étant pas utile à l'exercice de la fonction occupée, les juges ne retiennent pas ces arguments et donnent raison au salarié.

Cass. soc 13 novembre 2014, n° 12-20069 et n° 13-10274

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029766815&fastReqlid=702954959&fastPos=1>



CHL - Audit - Gestion - Finances

Expertise comptable

28, avenue de la gare

44119 TREILLIERES

Tél : 09.53.17.90.56.

Mail : hervelombaerde@free.fr

Site web : www.chlaudit.com