



## 1. Déclaration préalable à l'embauche tardive et travail dissimulé

L'employeur ne peut pas se dispenser de l'obligation de déclaration préalable à l'embauche par la production de la déclaration annuelle d'activité des salariés mentionnant la date exacte d'embauche.

Dans cette affaire, un syndicat avait fait citer devant le tribunal correctionnel le gérant de plusieurs sociétés au titre de travail dissimulé par omission de déclaration nominative préalable à l'embauche et par mention, sur le bulletin de paie, d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué.

L'Urssaf avait notamment constaté que la déclaration préalable d'embauche de certains salariés n'avait été réalisée que postérieurement à l'embauche. Aucun élément de nature à établir que cette formalité aurait été effectuée à une date antérieure n'ayant été fourni par l'employeur, le juge en a déduit que le délit de travail dissimulé était caractérisé, l'intention frauduleuse de l'employeur s'induisant de la seule absence de déclaration aux organismes sociaux.

Le gérant et les sociétés contrevenantes ont été condamnés à différentes amendes pour travail dissimulé, ainsi qu'à une condamnation solidaire pour indemniser le syndicat.

*Cass. crim. 28 mars 2017, n° 15-86985*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034338670&fastReqId=779636101&fastPos=1>

## 2. Remise en cause d'un usage / respect de la procédure

L'employeur ne peut pas supprimer un usage par l'intégration unilatérale d'un élément de rémunération dans le salaire de base.

Une entreprise avait institué un usage consistant à rémunérer un temps de pause quotidien. Désireux de supprimer cet usage, l'employeur avait cru bon pouvoir le faire en procédant à une augmentation de 10 % du taux horaire des salariés. Il prétendait que cette augmentation était due à l'intégration du paiement des temps de pause dans le salaire de base.

À tort selon les juges qui rappellent que la suppression d'un usage ne peut résulter que de sa dénonciation régulière et formalisée ou de la conclusion d'un accord collectif ayant le même objet. À défaut, l'usage aurait dû rester en vigueur. Les salariés ont donc pu obtenir un rappel de salaire pour le paiement de leur temps de pause.

*Cass. soc. 11 mai 2017, n° 15-22111*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034710967&fastReqId=1944828652&fastPos=1>

### 3. Procédure de licenciement menée par un expert-comptable : licenciement sans motif réel et sérieux

La finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour conduire la procédure de licenciement jusqu'à son terme. Ainsi, la signature « pour ordre » de la lettre de licenciement au nom de l'employeur ne peut être admise.

Dans cette affaire, l'expert-comptable de la société avait signé « pour ordre » la lettre de convocation à l'entretien préalable, mené l'entretien préalable et signé la lettre de licenciement d'une salariée de son client.

Puisqu'il était interdit à l'employeur de donner mandat, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cette jurisprudence confirme la position de la Cour de cassation en la matière (Cass. soc. 7 décembre 2011, n° 10-30222).

*Cass. soc. 26 avril 2017, n° 15-25204*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034550517&fastReqId=359721887&fastPos=1>