



1. Contrôle Urssaf : nature de la réponse de l'Urssaf

À l'issue d'un contrôle, l'Urssaf doit adresser au cotisant une lettre d'observations qui doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires sous peine d'emporter la nullité du contrôle (pour chaque chef de redressement, considérations de droit et de fait sur lesquelles se fondent le redressement, mode de calcul du redressement, etc.).

Le cotisant peut répondre à cette lettre d'observations pour apporter par exemple des compléments d'informations qui lui semblent nécessaires.

S'il use de cette faculté dans les délais qui lui sont impartis (30 ou 60 jours en cas de demande de prolongation), l'Urssaf doit lui répondre.

Mais cette réponse ne constitue pas une nouvelle lettre d'observations. Elle ne doit donc pas comporter les mentions obligatoires propres à la lettre d'observations telles que, notamment, le mode détaillé de calcul du redressement. Le cotisant ne peut donc pas s'opposer au redressement sur ce motif.

Cass. civ., 2e ch., 7 janvier 2021, n° 19-20.230

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/deuxieme_chambre_civile_570/6_7_46236.html

2. Effet de la transaction sur la clause de non-concurrence

La rédaction de la transaction a son importance... Sauf stipulation transactionnelle contraire, les obligations des parties au titre d'une clause de non-concurrence sont comprises dans l'objet de la transaction.

Le salarié avec qui la transaction a été conclue à la suite de son licenciement doit être débouté de sa demande tendant à obtenir le paiement de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence.

Telle a été la solution retenue au sujet d'une transaction qui précisait que les concessions étaient réalisées à titre transactionnel, forfaitaire et définitif, qu'elle mettait fin entre les parties à tout différend né ou à naître des rapports de droit ou de fait ayant pu exister entre elles. De plus, il était indiqué que chacune des parties déclarait être totalement remplies de ses droits respectifs et renonçait réciproquement à toute action en vue de réclamer quelque somme que ce soit.

Cass. soc. 17 février 2021, n°19-20635

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/228_17_46477.html

3. Droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement du VRP

Comme tout salarié, le VRP licencié (hors faute grave) peut bénéficier d'une indemnité de licenciement. Du fait de son statut, pour déterminer le montant de cette indemnité et retenir la disposition la plus favorable, il pourra se référer à la « CCN des VRP » (ANI du 3 octobre 1975), aux dispositions légales ou encore, aux dispositions prévues par la convention collective applicable à l'entreprise.

Pour rappel, en principe et sauf exceptions, la CCN applicable à l'entreprise n'est pas applicable aux VRP qui bénéficient déjà de leur « CCN ». Toutefois, le Code du travail prévoit qu'ils peuvent s'en prévaloir pour l'indemnité de licenciement (art. L 7313-17).

En matière d'indemnité de licenciement, pour se prévaloir de la CCN applicable à l'entreprise, compte tenu des positions divergentes de la jurisprudence, la question restait de savoir si :

- la CCN de l'entreprise devait prévoir **expressément son applicabilité aux VRP**
- ou s'il lui suffisait de ne pas **les exclure expressément**.

Les juges tranchent et énoncent que le VRP peut revendiquer le paiement de l'indemnité conventionnelle de licenciement dès lors que la CCN applicable **n'exclut pas les VRP de son champ d'application**.

Cass. soc. 13 janvier 2021, n° 19-12522

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000043045920?tab_selection=all&searchField=ALL&query=19-12522&page=1&init=true