

NEWSLETTER SOCIAL

Newsletter
Mars
2017

Attestation de
vigilance

Travail
dissimulé

Refus de délivrance d'une attestation de vigilance en cas de travail dissimulé (Cass. 2^{ème} civile. 9 février 2017, n° 16-11.297)

Tout donneur d'ordre est tenu d'une obligation de vigilance vis-à-vis de son sous-traitant avec qui il est en affaires pour un montant d'au moins 5 000 euros hors taxes (cf Newsletter oct. 2016).

Il doit ainsi se faire remettre et doit vérifier l'authenticité d'une attestation dite de vigilance, pour s'assurer que son sous-traitant est à jour de ses obligations auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales.

Cette attestation est délivrée par l'URSSAF dans les cas suivants (article L.243-15 du Code de la sécurité sociale) :

- lorsque la personne acquitte des cotisations et contributions dues à leur date normale d'exigibilité ou a souscrit un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues qu'elle respecte,
- ou lorsqu'elle n'a pas acquitté les cotisations et contributions dues mais en conteste le montant par recours contentieux, **à l'exception des recours faisant suite à une verbalisation pour travail dissimulé.**

Ainsi, lorsque le sous-traitant ou le prestataire a fait l'objet d'une verbalisation pour travail dissimulé, qu'il conteste, et ne procède pas au règlement du redressement de cotisations subséquent, une attestation de vigilance ne peut être délivrée.

Or, faute de pouvoir fournir à son donneur d'ordre les justificatifs nécessaires, l'entreprise qui se voit opposer un tel refus par l'URSSAF se trouve nécessairement privée de la possibilité de contracter.

L'impossibilité dans laquelle est placée cette entreprise de poursuivre l'exploitation de son activité autorise-t-elle le juge des référés à prendre des mesures conservatoires permettant de faire cesser cette situation dommageable, telle qu'une suspension du refus de délivrance de l'attestation ?

La Cour de cassation adopte, aux termes d'une décision du 9 février dernier, une position extrêmement sévère estimant que le juge des référés ne peut suspendre le refus de délivrance de l'attestation que si « *la décision de redressement lui [paraît] manifestement infondée* ».

La solution est, certes, fondée en droit, le juge des référés étant celui de l'évidence et ne pouvant se livrer à une étude du fond de l'affaire. Pour autant, compte tenu, d'une part, du fait que les attestations de vigilance doivent être obtenues au début de chaque prestation puis renouvelées tous les six mois et, d'autre part, des délais particulièrement longs des procédures au fond devant le TASS, la position de la Cour de cassation revient à obliger les entreprises qui font l'objet d'un procès-verbal pour travail dissimulé, dans la majorité des cas, à verser les cotisations objet du redressement, même si elles en contestent le bien-fondé.

Dans ce numéro :

- | | |
|---|------|
| Cessation du contrat de travail et portée de la transmission | p. 2 |
| Responsabilité pécuniaire du salarié et intention de nuire | p. 2 |
| Dénigrement de la société et faute lourde | p. 3 |
| Publication d'un guide sur le fait religieux dans les entreprises privées | p. 4 |

Cessation du contrat de travail et portée de la transaction (Cass. soc. 21 février 2017, n° 15-28.376 et Cass. soc. 11 janvier 2017, n° 15-20.040)

La conclusion d'une transaction est l'occasion, du point de vue de l'employeur, d'éteindre tout litige présent ou à venir avec un salarié, généralement après la rupture de son contrat de travail.

Toutefois, au regard de certaines décisions rendues par la Cour de cassation, qui renaient une conception restrictive de la portée de la transaction, l'employeur avait tout intérêt à faire attention à une formulation trop générale, telle que : « *le salarié déclare n'avoir plus rien à réclamer à son employeur à quelque titre que ce soit et pour quelque cause que ce soit, tant en raison de l'exécution que de la rupture du contrat de travail* ».

En effet, en application de l'article 2048 du Code civil, « *les transactions se renferment dans leur objet : la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu* ».

Transaction

Portée

Demande d'indemnisation ultérieure

C'est ainsi, par exemple, que la Cour de cassation avait estimé qu'une transaction, limitée à un différend portant sur la rupture du contrat de travail, ne faisait pas obstacle aux demandes du salarié relatives à une discrimination (Cass. soc. 24 avril 2013, n° 11-15.204). De même, lorsqu'une transaction ne comportait aucune disposition emportant expressément renonciation à la clause de non-concurrence, la Cour de cassation considérait que cette clause n'entraînait pas dans l'objet de la transaction (Cass. soc. 18 janvier 2012, n° 10-14.974).

Par deux décisions des 11 janvier et 21 février 2017, la chambre sociale de la Cour de cassation semble avoir abandonné ou du moins fortement atténué sa position restrictive concernant la portée des transactions. Elle considère en effet que la transaction rédigée en termes généraux et la renonciation du salarié qui en découle, au titre de ses concessions, vise toutes les conséquences de la rupture du contrat. Le salarié ne peut donc plus faire de demande ultérieure d'indemnisation.

Dans ces deux affaires, des salariés faisaient valoir qu'ils étaient recevables à solliciter l'indemnisation d'un préjudice né plusieurs années après la signature de leur transaction (il s'agissait au cas d'espèce d'un préjudice d'anxiété, né d'une création jurisprudentielle plusieurs années après la régularisation de leur transaction). La Cour de cassation a toutefois estimé qu'aucune demande d'indemnisation ne pouvait être accueillie au regard de la portée générale de la transaction signée.

Il en résulte que le salarié qui déclare, aux termes d'une transaction, être rempli de tous ses droits et ne plus avoir aucun chef de grief quelconque à l'encontre de la société du fait de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail, ne devrait plus pouvoir demander réparation d'un quelconque préjudice.

Actualité jurisprudentielle sur la faute lourde

Responsabilité pécuniaire du salarié et intention de nuire (Cass. soc. 25 janvier 2017, n° 14-26.071)

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, la responsabilité pécuniaire du salarié ne peut résulter que de sa faute lourde, caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur.

Une difficulté peut survenir lorsque l'employeur, après avoir licencié un salarié pour un motif autre qu'une faute lourde (insuffisance professionnelle, motif économique, faute sérieuse ou grave), découvre l'existence d'une telle faute et souhaite obtenir réparation du préjudice en découlant.

Cette action lui est-elle fermée ?

La Cour de cassation vient de répondre par la négative, jugeant par un arrêt du 25 janvier 2017 que l'employeur peut solliciter réparation de son préjudice s'il justifie de « *faits distincts de ceux visés dans la lettre de licenciement* ».

Ainsi, en résumé :

- lorsque les faits pour lesquels le salarié est licencié sont également ceux qui sont à l'origine du préjudice dont l'employeur demande réparation, il est obligatoirement tenu de fonder le licenciement sur une faute lourde,
- en revanche, lorsque les faits à l'origine du licenciement et ceux à l'origine du dommage sont distincts, l'employeur peut former un recours en indemnisation devant le Conseil de Prud'hommes en excipant d'une faute lourde « autonome », soit en saisissant le tribunal directement, soit en formant une demande reconventionnelle lorsque c'est le salarié qui a saisi le Conseil de Prud'hommes.

Cette précision jurisprudentielle peut s'avérer utile, notamment, lorsque l'employeur s'aperçoit après le licenciement d'un salarié que celui-ci s'était également rendu coupable d'actes de concurrence déloyale préjudiciables aux intérêts de l'entreprise.

Dénigrement de la société et faute lourde du salarié (Cass. soc. 26 janvier 2017, n° 15-27.365)

Il est de jurisprudence constante qu'il ne saurait y avoir de faute lourde sans caractérisation de l'intention de nuire du salarié. Or, la Cour de cassation est venue rappeler la nécessité d'opérer une distinction entre l'intention de nuire du salarié et la simple conscience du caractère préjudiciable et dommageable de ses actes. Le fait que le salarié ait conscience de causer un dommage ne peut suffire à la reconnaissance de la faute lourde qui impose la caractérisation d'une volonté de nuire du salarié.

Dans cette affaire, un Directeur d'agence avait été licencié pour faute lourde pour avoir dénigré son entreprise auprès de clients en critiquant sa politique tarifaire.

La société s'était prévaluée des responsabilités du salarié et de sa qualification pour souligner sa conscience du caractère dommageable de ses agissements et ainsi caractériser son intention de nuire.

Or, la Cour de cassation a écarté l'existence de la faute lourde au motif que l'intention de nuire du salarié, qui ne pouvait se déduire de son niveau de responsabilité, n'était pas caractérisée (en revanche, la faute grave a été retenue).

La faute lourde ne résulte donc pas du seul fait de perpétrer un acte préjudiciable à l'entreprise.

La frontière entre l'intention de nuire à son employeur et la simple conscience de lui causer un dommage est néanmoins extrêmement subtile. Pour que la faute lourde ne soit pas disqualifiée au profit d'une faute grave, l'employeur a par conséquent tout intérêt à s'assurer d'avoir préalablement identifié le « mobile » du salarié et de disposer des éléments probants pour le démontrer en cas de litige.

Faute lourde

**Responsabilité
Pécuniaire**

Dénigrement

Publication d'un guide sur le fait religieux dans les entreprises privées

Le Ministère du travail a publié sur son site www.travail-emploi.gouv.fr un guide pratique du fait religieux dans les entreprises afin de proposer, tant aux salariés qu'aux employeurs, des réponses à des questionnements fréquents en matière de religion, sur la base des textes existants et de la jurisprudence en vigueur (citée dans chaque réponse): le principe de la liberté religieuse, le rappel des limites pouvant être apportées à la liberté religieuse, le principe de non-discrimination et l'articulation entre la liberté de religion et la relation de travail (embauche et exécution du contrat de travail, organisation du temps de travail, comportement dans l'entreprise, vie collective...).

Trente-neuf questions-réponses diverses et pratiques sont ainsi illustrées dans ce guide. Ce guide se contente toutefois de rassembler la jurisprudence existante : il s'agit donc de proposer une synthèse du droit positif et non de créer de nouvelles normes.

Le guide rappelle par ailleurs le principe de neutralité religieuse en entreprise prévu par le nouvel article L.1321-2-1 du Code du travail issu de la Loi Travail. Ce nouveau principe de neutralité permet à l'employeur d'inscrire dans son règlement intérieur des dispositions conduisant à limiter l'expression des convictions personnelles, notamment religieuses, des salariés en entreprise. Cette possibilité n'est toutefois pas absolue. Pour être licite, la disposition du règlement intérieur apportant des restrictions à l'expression des convictions des salariés devra être justifiée par les nécessités tirées du bon fonctionnement de l'entreprise ou l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux et être proportionnée au but recherché.

PBA

PECH DE LA CLAUSE, BATHMANABANE
& ASSOCIÉS

8, Place Vendôme
75001 Paris



www.pechdelacause.com

Téléphone : 01.44.94.98.98
Télécopie : 01.44.94.98.99
Contacts Newsletter social : jftreton@pechdelacause.com