



Publié sur *Le Cercle Les Echos* (<http://lecercle.lesechos.fr>)

## **Droit social : de quelques chausse-trappes méconnues par les entreprises**

**Les lois du travail sont complexes et la jurisprudence accroît l'insécurité qui leur est inhérente. A côté des exemples les plus notoires de cette situation, il faut se pencher sur quelques domaines moins connus, mais potentiellement très coûteux pour les entreprises.**

Les lois du travail sont complexes et la jurisprudence accroît l'insécurité qui leur est inhérente. Nous saurons dans les années qui viennent si la loi de sécurisation de l'emploi mérite vraiment son nom, ou si au contraire, passée par la moulinette des prétoires, elle est une nouvelle illustration d'un droit social monoculaire : faveur et protection pour le salarié, suspicion et punition pour l'employeur.

Dans ce contexte, les condamnations prud'homales pour licenciement injustifié et les redressements URSSAF sont les sources les plus notoires de risque financier pour l'entreprise. Les illustrations récentes et frappantes ne manquent pas, de la TPE au grand groupe. Dans l'affaire du bar de Locmiquélic, l'URSSAF voit du travail dissimulé dans le fait que les clients rapportent leur verre au comptoir. Dans l'affaire Continental, l'entreprise est condamnée à verser des dizaines de millions d'euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, selon des critères discutables, et en sus des quelques 50.000 euros nets d'indemnités extra-légales déjà octroyés à chaque salarié lors de son départ. D'autres domaines, tout aussi sonnants et réverbérants, sont quant à eux méconnus par beaucoup d'entreprises.

### **Documents de travail non traduits en français = 580.000 euros d'astreinte**

Dans le registre des contentieux rares mais chers, on citera cette entreprise, condamnée à liquider une astreinte de 580.000 euros au profit de son comité d'entreprise, pour avoir manqué d'observer l'obligation de traduire en langue française les documents nécessaires à la prestation de travail de ses salariés (obligation issue de la loi Toubon et porteuse d'autres prolongements savoureux). Ou encore celle-ci, condamnée à verser un rappel de subvention à son comité d'entreprise pour la période de 1983 à 2001 (!) par l'effet combiné de l'ancien délai de prescription (30 ans) et d'une jurisprudence de la Cour de cassation, relative au « compte 641 » du plan comptable.

### **Notice d'information prévoyance non transmise = 80.000 euros de dommages et**

## intérêts

Plus prégnante est la question de l'obligation, pesant sur l'employeur, d'informer son salarié sur les garanties prévues par le régime de prévoyance d'entreprise. Nombreuses sont les entreprises ayant institué ce type de régimes, moins nombreuses sont celles qui connaissent l'étendue de leur obligation d'information, et les conséquences qui s'y attachent. La Cour de cassation estime que l'entreprise, en tant que souscripteur d'un contrat d'assurance de groupe, est débitrice d'une obligation de conseil (!) et a le devoir de faire connaître « de façon très précise » au salarié les droits et obligations qui sont les siens au titre de ce contrat et de ses modifications. Si elle ne le fait pas, elle s'expose à indemniser elle-même le préjudice en découlant pour le salarié. Or ce préjudice, qui peut concerner la perte d'une rente-invalidité ou d'une rente-décès, peut être très substantiel. Si certaines entreprises sont rodées à cet exercice d'information (qui exige de remettre la notice d'information rédigée par l'organisme assureur dès l'embauche, de notifier toute modification des garanties au cours de l'emploi, et de conserver la preuve de ces démarches), il n'en va pas de même pour beaucoup d'autres.

### **Incapacité permanente non contestée = 50.000 euros de cotisations supplémentaires**

Dans un registre encore plus fréquent, il faut citer les conséquences du taux d'incapacité permanente (IP) fixé à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. A titre d'exemple, dans la métallurgie, un taux d'IP supérieur à 10% est considéré comme ayant un coût moyen de 50.804 euros pour la sécurité sociale. Le montant passe à 100.363 euros au-delà de 20% et à 460.382 euros au-delà de 40%. Ce coût a une incidence directe sur le taux de cotisation AT/MP supporté par les entreprises (du moins dans celles qui emploient plus de 20 salariés). Or la fixation du taux par les caisses est parfois plus que sujette à caution, et justifie un recours devant un tribunal inconnu du grand public, le « tribunal du contentieux de l'incapacité » (TCI). Nombre d'entreprises ignorent ce recours et supportent ainsi de manière indue de véritables fardeaux financiers.

### **Clause contractuelle erronée = 73.000 euros de rappel d'heures supplémentaires**

Depuis les 35 heures, la durée du travail alimente le débat politique. Elle remplit aussi les audiences prud'homales, qui regorgent d'actions en rappel de salaire pour non-paiement d'heures supplémentaires. La presse s'est fait indirectement l'écho du sujet au travers de « l'affaire des forfaits-jours », lorsque la Cour de cassation a dynamité ce dispositif dans les branches de la Chimie, des Commerces de Gros et du SYNTEC, permettant à d'innombrables salariés de réclamer des heures supplémentaires qui étaient en principe étrangères à leur statut. Cette situation, où l'employeur pense à tort que ses salariés n'ont pas droit au paiement de leurs heures supplémentaires et accumule ainsi une dette latente, peut résulter d'autres facteurs. Parfois, l'entreprise estime (conviction répandue mais juridiquement infondée) que le statut de cadre prive par essence le salarié de tout droit à heures supplémentaires. D'autres fois encore, l'entreprise pense pouvoir attribuer à son salarié la qualité de cadre dirigeant (qui pour le coup exclut légalement le paiement des heures supplémentaires) mais ce choix est récusé par le juge, comme dans cette affaire où un DAF obtient plus de 73.000 euros de rappel d'heures supplémentaires. Nota bene, dans ce contexte, l'entreprise s'expose en outre à une indemnité de 6 mois de salaire pour travail dissimulé, que certaines juridictions n'hésitent pas à octroyer.

A côté des autoroutes du risque social, il y a donc un certain nombre de chemins de traverse, qui mènent tout autant au gouffre financier si l'on n'y prend garde.

Jean Martinez

**URL source:** <http://lecercle.lesechos.fr/entrepreneur/juridique/221188821/droit-social-quelques-chausse-trappes-meconnues-entreprises>