



Téléchargez l'app



## Dans ce numéro...

### Contrôle Urssaf

- Des DSN plus fiables dès 2020 ... 1

### CDD-CTT

- Congé maternité :  
quel terme pour le CDD  
de remplacement ? ..... 2

### Rupture du contrat

- Un ex-salarié ne respecte pas  
sa clause de non-concurrence ... 3

### Congés

- Congé validé par erreur :  
le salarié a-t-il le droit  
de le prendre ? ..... 4

### Licenciement disciplinaire

- Report de l'entretien préalable :  
gare au délai pour licencier ! .... 5

### Aides à l'embauche

- Conclure un contrat  
d'apprentissage en 2020 :  
quoi de neuf ? ..... 6

### Inspection et contrôles

- Travail illégal : pouvoir d'audition  
des agents de l'Urssaf ..... 7

### Avantage en nature

- Mise à disposition d'un salarié  
d'un véhicule électrique ..... 8

# ALERTES & CONSEILS PERSONNEL

Lettre bimensuelle de conseils pour une gestion optimale de votre personnel

## ■ CONTRÔLE URSSAF - DSN

| **Actualité**

## Des DSN plus fiables dès 2020

*La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020 met en place un dispositif d'échange d'informations en retour de vos DSN vous permettant de corriger les erreurs.*

**Établir vos DSN.** Vous devez adresser, chaque mois, à l'Urssaf (MSA ou CGSS) une déclaration sociale nominative (DSN) à partir des données utilisées pour l'établissement de la paie de l'ensemble de vos salariés (**CSS art. L 133-5-3 et R 133-13**). Les données des DSN servent notamment au recouvrement des cotisations sociales et de certaines impositions, à la vérification de leur montant, à l'ouverture et au calcul des droits des salariés en matière d'assurances sociales, de formation et de prévention à l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et à la détermination du taux de certaines cotisations (p.ex. AT-MP).

**Nouveau : mise en place d'un flux de retour des DSN.** Depuis le 01.01.2020, les organismes et administrations destinataires de vos données DSN doivent mettre à votre disposition les informations nécessaires (définies par un décret à venir), via un nouveau dispositif unifié de flux de retour des DSN, qui vous permettent de renseigner vos DSN suivantes, de s'assurer de leur conformité à la législation sociale (p.ex. pour le calcul de votre effectif ou taux des cotisations, etc.) et de les corriger en cas d'anomalies (**loi 2019-1446 du 24.12.2019, LFSS pour 2020 art. 18, II-3°, JO du 27.12 ; CSS art. L 133-5-3, II ter**).

**Contrôle de conformité et de cohérence des DSN.** L'Urssaf et les organismes concernés par vos DSN effectuent une vérification d'exhaustivité, de conformité et de cohérence de vos données déclarées et doivent vous informer, via le flux de retour de DSN, des résultats de leur vérification (**LFSS pour 2020 art. 18, II-4° et 5°, JO du 27.12 ; CSS art. L 133-5-3-1**).

**Corrections de vos DSN.** S'ils constatent une anomalie, vous devez la corriger pour l'éviter dans la DSN suivante. En l'absence de correction par vos soins, les organismes effectueront eux-mêmes la correction, dans le cadre d'une procédure d'échange contradictoire. Un décret doit encore définir les modalités de cette procédure.

**Attention !** L'absence de correction des anomalies signalées est punie d'une pénalité applicable par salarié concerné et plafonnée à 1,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (**CSS art. L 133-5-4 ; CSS art. R 243-10 et R 243-12 pour les pénalités et majorations de retard applicables par l'Urssaf**).

*Un flux de retour des données de vos DSN vous permet de détecter les erreurs et de les rectifier. Si vous les corrigez dans le délai et respectez les conditions du droit à l'erreur, vous évitez les pénalités.*

## Congé maternité : quel terme pour le CDD de remplacement ?

*Vous concluez un CDD pour remplacer une salariée absente pour congé de maternité. Le CDD du remplaçant se poursuit-il si la salariée prolonge son congé maternité par un congé parental ? Tout dépend de la rédaction du CDD.*

### Remplacer un salarié absent

**CDD de remplacement pour absence.** Vous pouvez conclure un contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour remplacer un salarié, en CDI ou en CDD, absent temporairement de l'entreprise (p.ex. en congés payés, congé maladie, congé de maternité ou congé parental) ou de son poste de travail (p.ex. en formation ou affecté provisoirement sur un autre poste ou en période d'adaptation sur un autre poste suite à une promotion) (C. trav. art. L 1242-2, 1°, a ; circ. DRT. 92-14 du 29.08.1992, QR n° 1 ; Cass. soc. 04.04.2012 n° 10-20007).

**CDD à terme précis.** En principe, le CDD doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion (C. trav. art. L 1242-7). Le CDD cesse de plein droit à l'échéance du terme. Donc, il prend fin à la date prévue ou à la date de fin de la période de renouvellement.

**CDD sans terme précis.** Mais le CDD peut ne pas comporter de terme précis, notamment lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent (C. trav. art. L 1242-7, 1°). Dans ce cas, le CDD doit comporter une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé.

**Report du terme.** Vous pouvez aussi fixer le terme d'un CDD de remplacement d'un salarié absent à une date antérieure au retour du salarié ou bien prolonger son terme jusqu'au surlendemain du jour où le salarié remplacé reprend son poste, et ce afin que le remplaçant puisse transmettre toutes les consignes de travail utiles (C. trav. art. L 1243-7).

### Bien déterminer le terme du CDD

**Terme : le retour du salarié.** Si le CDD de remplacement est conclu jusqu'au retour du salarié remplacé, le fait que celui-ci prolonge son absence initiale pour un nouveau motif, p.ex. un congé de

maternité suivi d'un congé parental d'éducation, n'a pas de conséquence, le CDD prend fin au retour du salarié remplacé (Cass. soc. 10.04.2013 n° 12-13282).

**Terme : une absence précise.** Si le CDD de remplacement est conclu pour un motif précis (p.ex. un congé de maternité) et que l'absence du salarié remplacé se poursuit pour un autre motif (p.ex. un congé parental), le terme du CDD est, en principe, la fin du motif initial (p.ex. la fin du congé de maternité), sauf si le CDD se poursuit pendant la prolongation ; dans ce cas, le CDD a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé, soit la fin du congé parental (Cass. soc. 09.03.2005 n° 02-44927).

Il faut être attentif à la rédaction du terme du CDD car les conséquences peuvent être préjudiciables.

**Illustration.** Un salarié est engagé en CDD le 11.04.2012 pour remplacer une salariée en congé maternité jusqu'au 09.10.2012. Le CDD prévoyait que si l'absence de la salariée remplacée se prolongeait, le CDD se poursuivrait jusqu'au surlendemain de son retour qui constituerait alors le terme automatique du CDD. Le 09.10.2012, le salarié remplaçant a perçu son solde de tout compte. À la fin de son congé maternité, la salariée a prolongé son absence par un congé parental d'éducation, et l'employeur a engagé un intérimaire pour la remplacer. Le premier remplaçant a estimé que son CDD avait été rompu abusivement car il aurait dû se poursuivre jusqu'au retour de la salariée de son congé parental.

**La Cour de cassation a donné raison au salarié en CDD :** l'absence de la salariée remplacée s'étant prolongée à l'issue de son congé de maternité par un congé parental, selon les termes du contrat, le CDD de remplacement aurait dû se poursuivre jusqu'à son retour de congé parental. Le salarié en CDD doit donc être indemnisé pour une rupture abusive (Cass. soc. 06.11.2019 n° 18-10799).

*Si vous concluez un CDD pour remplacer une salariée en congé de maternité jusqu'au surlendemain de son retour, le fait que l'absence de la salariée se prolonge pour un autre motif, p.ex. par un congé parental, n'a pas d'incidence, le CDD doit se poursuivre jusqu'au retour de la salariée de son congé parental.*

## RUPTURE DU CONTRAT - NON-CONCURRENCE

### Un ex-salarié ne respecte pas sa clause de non-concurrence

*Un ex-salarié venant tout juste de quitter votre entreprise ne respecte pas son obligation de non-concurrence et travaille pour l'un de vos concurrents. Vous refusez de lui verser la contrepartie financière à cette obligation. En avez-vous le droit ?*

#### Une clause de non-concurrence valable

**Pourquoi appliquer cette clause ?** Lorsque vous stipulez une clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'un de vos salariés, vous lui interdisez, pendant un certain temps après la rupture de son contrat de travail, d'exercer une activité professionnelle, salariée ou indépendante, concurrente de celle de votre entreprise.

**Conditions de validité.** Cette clause restreint donc la liberté du salarié d'exercer sa profession après la rupture des relations contractuelles. Pour être valable, elle doit réunir trois conditions qui se cumulent : tout d'abord, être indispensable à la protection des intérêts légitimes de votre entreprise (p.ex. sa clientèle ou ses savoir-faire) et tenir compte des spécificités de l'emploi ou des fonctions du salarié, ensuite, être limitée dans le temps, dans l'espace et dans les activités interdites et, enfin, comporter le versement par l'employeur d'une contrepartie financière (**Cass. soc. 10.07.2002 n° 00-45135, 00-45387 et 99-43334**). Si aucune contrepartie financière n'est prévue par la clause à l'obligation de non-concurrence, celle-ci est illicite, donc inapplicable (**Cass. soc. 29.01.2003 n° 00-44882**).

**À noter.** Vérifiez si votre convention collective prévoit des dispositions spécifiques à respecter, p.ex. la durée de l'obligation de non-concurrence, le secteur géographique applicable ou le montant de la contrepartie financière.

#### Violation de la clause par le salarié

**Indemnisation de l'employeur.** Pour obtenir réparation du non-respect par un salarié d'une clause de non-concurrence licite, vous devez prouver que le salarié a violé son obligation de non-concurrence à laquelle vous n'avez pas renoncé et que cette violation a causé un préjudice à votre entreprise (**C. civ. art. 1217**).

**Illustration.** Dans une affaire récente, un employeur constate que deux salariés, cadres commerciaux, venant de quitter son entreprise, ne respectent pas leur obligation contractuelle de non-concurrence et travaillent pour l'un de ses concurrents. Il refuse de leur verser la contrepartie financière contractuelle et leur réclame la pénalité forfaitaire fixée à dix mois de leur dernier salaire mensuel de base brut, prévue également par leur contrat de travail.

Les salariés, n'ayant perçu aucune contrepartie financière lors de la rupture de leur contrat, s'estimaient libérés de leur obligation de non-concurrence. Ils ont refusé de verser l'indemnité forfaitaire réclamée par leur ex-employeur, qu'ils jugeaient, par ailleurs, excessive.

**Perte du droit à la contrepartie financière.** L'employeur n'ayant pas renoncé à faire jouer la clause de non-concurrence valable dans les 15 jours du départ définitif des salariés, et les salariés n'ayant pas respecté leur obligation de non-concurrence, les juges et la Cour de cassation ont déclaré qu'ils n'étaient pas fondés à demander le paiement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence (**Cass. soc. 18.09.2019 n° 16-13392 et 16-13393**).

**Versement de la clause pénale.** Par ailleurs, la Cour de cassation a confirmé la condamnation des salariés à verser à l'employeur la pénalité (dix mois de salaire brut) prévue par leur contrat de travail, dont le montant n'a pas été jugé excessif.

Vous pouvez insérer dans le contrat de travail du salarié une clause pénale qui prévoit qu'en cas de violation de son obligation de non-concurrence, il doit vous verser une somme forfaitaire à titre de dédommagement sans que vous n'ayez à démontrer le moindre préjudice. Mais en cas de litige sur le montant forfaitaire de la pénalité, le juge peut le réduire, s'il est excessif ou l'augmenter, s'il est dérisoire (**C. civ. art. 1231-5**).

*Si un ex-salarié ne respecte pas son obligation de non-concurrence valable une fois parti de l'entreprise et que vous n'avez pas renoncé à son application dans le délai fixé par la clause, il perd son droit à la contrepartie financière. Si une pénalité a été prévue par son contrat à titre de réparation, il doit vous la verser.*

## Congé validé par erreur : le salarié a-t-il le droit de le prendre ?

*Un salarié peut-il se prévaloir d'une erreur de validation de sa demande de congés commise par son supérieur hiérarchique, alors qu'il sait qu'il n'a pas droit à ces congés ? Et s'il part en congé malgré le refus de son employeur, peut-il être sanctionné ?*

### Droit à congés

**Droit à congés payés.** Tout salarié a droit chaque année à des congés payés à votre charge (C. trav. art. L 3141-1 et R 3141-4). Sauf stipulations des conventions ou accords collectifs, vous fixez l'ordre des départs en congé, après avis du comité social et économique (CSE) s'il existe, en tenant compte de la situation de famille ou encore de l'ancienneté de vos salariés (C. trav. art. L 3141-13 à L 3141-16).

### Droit à congés pour événements familiaux.

Tout salarié a droit, sans condition d'ancienneté mais sur justification, à un congé pour certains événements familiaux : mariage ou Pacs du salarié, naissance, adoption, mariage ou décès d'un enfant, décès du conjoint, d'un parent, beaux-parents, frère ou sœur et annonce du handicap d'un enfant. Ces jours ne peuvent pas être imputés sur les congés payés (C. trav. art. L 3142-1 et L 3142-4).

**Bon à savoir.** Le salarié peut vous demander l'autorisation de prendre des congés par anticipation, c'est-à-dire à partir en congé dès l'ouverture de ses droits, avant que la période de prise des congés payés ne soit ouverte. Mais il ne peut prendre par anticipation que les congés qu'il a déjà acquis. La Cour de cassation s'est récemment prononcée sur ce point (Cass. soc. 09.10.2019 n° 18-15030).

### Une erreur de validation des congés

**Illustration.** Un salarié avait saisi le 16.04 dans le logiciel de gestion des congés une demande de congés allant du 04.06 au 06.07, incluant des RTT, des congés payés et sept jours de congés pour événement familial avec le commentaire suivant « 7 jours en anticipé ». Alors que le logiciel de gestion lui a signalé une anomalie dans sa demande de congés, son supérieur hiérarchique lui a validé par erreur.

**Refus de congés non acquis.** Après avoir découvert cette erreur, son employeur a adressé au salarié, avant son départ en congé, une lettre l'informant qu'il ne pouvait pas bénéficier de sept jours de congés pour événement familial ou par anticipation car il ne les avait pas acquis et il ne justifiait pas de l'événement familial. Il lui a signifié à plusieurs reprises qu'il devait reprendre son poste à l'issue de ses RTT et congés payés.

**Départ en congé en dépit du refus.** Mais malgré ces directives, le salarié a refusé l'annulation des congés et a indiqué à son employeur qu'il serait de retour le 09.07. Son employeur l'a licencié pour faute en raison de son absence injustifiée. Le salarié a contesté la rupture de son contrat de travail faisant valoir que sa demande de congés avait été validée par son supérieur hiérarchique et qu'il avait été informé du refus des congés par anticipation par son employeur moins d'un mois avant la date prévue de son départ en congé.

**Faute du salarié.** La Cour de cassation donne raison à l'employeur. Elle a déclaré que la demande de congés présentée par le salarié au-delà de jours de congés acquis, portant sur sept jours de congés pour événement familial « en anticipé », était sciemment erronée, car le salarié ne se prévalait d'aucun droit à congé exceptionnel pour événement familial, tel que prévu par la convention collective applicable, et ne pouvait prendre sept jours de congés par anticipation. Il avait été immédiatement informé des anomalies affectant sa demande et de l'erreur de la validation postérieure par son responsable hiérarchique de cette partie de ses congés. En refusant, en dépit des demandes répétées de son employeur, de reprendre son poste à l'issue des congés payés auxquels il avait droit, le salarié a commis une faute qui a justifié son licenciement.

*Dans un tel cas, il est essentiel que l'employeur informe, par écrit, son salarié avant son départ en congé, du refus de validation de tout ou partie des congés et lui demande de reprendre son poste de travail à la fin des seuls congés validés. En cas d'insubordination, son absence injustifiée légitimera son licenciement pour faute.*



## Report de l'entretien préalable : gare au délai pour licencier !

*En raison d'un empêchement, vous décidez de reporter la date de l'entretien préalable à une mesure de licenciement disciplinaire. Il faut veiller à bien respecter le délai pour notifier le licenciement. Les juges rappellent la règle de calcul de ce délai dans ce cas.*

### Rappel de la procédure disciplinaire

**Entretien préalable obligatoire.** Lorsque vous envisagez de licencier un salarié pour un motif disciplinaire, avant toute prise de décision, vous devez le convoquer à un entretien préalable pas avant au moins cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la lettre de convocation (C. trav. art. L 1232-2).

**Calcul du délai de cinq jours ouvrables.** Ce délai se décompte en jours ouvrables (du lundi au samedi), sans tenir compte du jour de repos hebdomadaire, du dimanche et des jours fériés ou chômés. Si ce délai se termine un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (C. trav. art. R 1231-1 ; Cass. soc. 10.07.2019 n° 18-11528).

**Un mois pour notifier le licenciement.** Après son entretien préalable, vous devez notifier au salarié son licenciement disciplinaire (pour faute grave ou faute lourde) pas avant deux jours ouvrables après le jour fixé pour l'entretien, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien (C. trav. art. L 1332-2). **Attention !** Le licenciement notifié après le délai d'un mois est jugé sans cause réelle et sérieuse.

Mais si vous avez eu un empêchement pour tenir l'entretien du salarié et que vous reportez la date de cet entretien préalable, comment se calcule le délai maximal d'un mois pour notifier le licenciement ? À partir de quelle date commence-t-il à courir ? Le juge a récemment confirmé la règle à respecter.

### Report de la date de l'entretien

**Report à l'initiative de l'employeur.** Un salarié a été convoqué à un entretien préalable le 27.03.N en vue d'une sanction pouvant aller jusqu'à son licenciement. Mais l'employeur, ayant été empêché

de tenir cet entretien, a convoqué le salarié à un nouvel entretien préalable qui a eu lieu le 07.04.N, puis l'a licencié pour faute grave le 29.04.N. Le salarié a contesté le bien-fondé de son licenciement car la lettre de licenciement pour motif disciplinaire ne lui a pas été notifiée dans le délai d'un mois à compter de la date prévue pour le premier entretien préalable (soit au plus tard le 27.03.N). L'employeur estimait, quant à lui, que le délai d'un mois pour notifier la sanction devait courir à partir de la date du second entretien préalable et qu'il avait notifié la sanction dans le délai imposé.

**Un mois suivant la date du premier entretien.** La Cour de cassation a déclaré que la nouvelle convocation à un entretien préalable résultait, non pas d'une demande de report du salarié ou de l'impossibilité pour celui-ci de se présenter au premier entretien, mais de la seule initiative de l'employeur, le point de départ du délai d'un mois pour notifier le licenciement était donc fixé à la date prévue pour le premier entretien préalable.

**Conséquence :** le licenciement notifié plus d'un mois après le 27.03.N était dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 27.11.2019 n° 18-15195).

**Rappel.** La Cour de cassation s'était déjà prononcée sur ce point lors d'un litige opposant un employeur et une salariée qui ne s'était pas présentée le 12.05.N à l'entretien préalable à son éventuel licenciement. L'employeur, précautionneux, avait organisé un nouvel entretien qui avait eu lieu le 26.05.N. La salariée ayant été licenciée pour faute grave le 14.06.N, soit plus d'un mois après la date fixée pour son premier entretien, avait contesté la validité de son licenciement et avait obtenu gain de cause.

Malgré l'absence de la salariée à l'entretien sans motif légitime, ni dispense de présence, la Cour de cassation a jugé que le report de l'entretien préalable avait eu lieu à la seule initiative de l'employeur et que le point de départ du délai de notification devait être calculé à partir du 12.05.N (Cass. soc. 17.04.2019 n° 17-31228).

*Si le salarié ne se présente pas, sans justification, à l'entretien préalable à son éventuel licenciement disciplinaire, vous n'êtes pas obligé de le convoquer à un nouvel entretien. Si vous le faites, attention au délai maximal d'un mois pour notifier son licenciement qui court à partir de la date du premier entretien programmé.*

## Conclure un contrat d'apprentissage en 2020 : quoi de neuf ?

*Depuis le 01.01.2020, vous devez déposer tout nouveau contrat d'apprentissage que vous concluez à votre opérateur de compétences (Opco) pour valider sa prise en charge financière. Voici la nouvelle procédure à respecter impérativement.*

### Dépôt du contrat par l'employeur

**Nouvelle procédure.** La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage a été modifiée. Depuis le 01.01.2020, lorsque vous concluez un contrat d'apprentissage, vous devez le transmettre, au plus tard dans les cinq jours ouvrables suivant le début de son exécution, à votre Opco qui le dépose auprès du ministère chargé de la formation professionnelle. Ce dépôt n'entraîne aucun frais pour vous (décret 2019-1489 du 27.12.2019, JO du 29.12.2019 ; C. trav. art. L 6224-1).

**Documents à transmettre.** Avant la fin des cinq jours ouvrables, vous devez transmettre à votre Opco le contrat d'apprentissage signé, la convention de formation conclue entre votre entreprise et l'organisme dispensant la formation et la convention tripartite signée si la durée du contrat est différente de celle du cycle de formation préparant à la qualification de l'apprenti, pour tenir compte de son niveau initial de compétences ou de ses compétences acquises dans le cadre d'une mobilité à l'étranger, d'un service civique, d'un volontariat militaire, etc. (C. trav. art. D 6224-1 et L 6222-7-1).

**Formation en CFA d'entreprise.** Si la formation de l'apprenti est confiée au centre de formation d'apprentis (CFA) interne à votre entreprise, vous devez aussi transmettre à l'Opco une annexe pédagogique et financière sur la formation dispensée (comprenant intitulé, objectif, contenu, moyens prévus, durée, période de réalisation, modalités de déroulement, de suivi et de sanction et son prix). Vous pouvez transmettre ces documents par voie dématérialisée.

### Validation et dépôt par l'Opco

**Conditions de prise en charge du contrat.** L'Opco a 20 jours, dès la réception des documents,

pour décider de la prise en charge financière du contrat d'apprentissage. Il vérifie si la formation est éligible à l'apprentissage, l'âge de l'apprenti, si le maître d'apprentissage est un salarié de votre entreprise volontaire, majeur et offrant toutes les garanties de moralité et si le salaire minimum de l'apprenti est conforme au Code du travail (C. trav. art. D 6224-2 et D 6222-26 et s.). Si l'une de ces conditions n'est pas respectée, l'Opco refuse la prise en charge financière du contrat par une décision motivée qui vous est notifiée ainsi qu'à l'apprenti et au CFA (C. trav. art. R 6224-3).

**Attention !** Une fois passé le délai de 20 jours, si l'Opco ne s'est pas prononcé, cette absence de décision vaut refus de la prise en charge financière du contrat.

**Dépôt du contrat à l'administration.** Suite à sa décision de prise en charge, l'Opco dépose le contrat d'apprentissage, par voie dématérialisée, auprès du ministère en charge de la formation professionnelle. En cas de refus de prise en charge, il informe les services du ministère de sa décision motivée (C. trav. art. D 6224-4).

**Modification et rupture du contrat.** Si un élément essentiel du contrat d'apprentissage est modifié, p.ex. le salaire de l'apprenti en raison d'un changement de tranche d'âge, vous devez établir un avenant au contrat qui doit être déposé à votre Opco dans les mêmes conditions que le contrat initial. Lorsqu'il reçoit l'avenant, l'Opco doit à nouveau se prononcer sur sa prise en charge financière. Si le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, vous devez en informer immédiatement (sans délai) votre Opco, par courrier ou par voie électronique (C. trav. art. D 6224-5 et D 6224-6).

#### POUR ALLER PLUS LOIN



Retrouvez le salaire minimal de l'apprenti depuis le 01.01.2020 sur <http://alertesetconseils-personnel.fr/annexes> – code PE 19.07.06.

*Vous devez déposer le contrat d'apprentissage conclu depuis le 01.01.2020 auprès de votre Opco dans les cinq jours ouvrables suivant le début de son exécution, sinon il ne sera pas pris en charge financièrement par l'Opco. À cet effet, vérifiez que la rémunération de l'apprenti respecte bien le salaire minimal légal.*

## Travail illégal : pouvoir d'audition des agents de l'Urssaf

*Lorsque l'Urssaf effectue un contrôle dans une entreprise pour rechercher une infraction de travail illégal, son agent de contrôle dispose d'un pouvoir d'investigations qui lui permet de procéder à des auditions des salariés et du dirigeant. Mais à quelles conditions ?*

### Auditions en cours de contrôle

**Qui peut être auditionné ?** Dans le cadre de la recherche et de la constatation d'infractions de travail illégal (p.ex. travail dissimulé, prêt illicite de main-d'œuvre, emploi d'étrangers irréguliers ou cumuls irréguliers d'emplois), les agents de l'Urssaf peuvent entendre, en tout lieu, l'employeur ou toute personne rémunérée, ayant été rémunérée ou présumée être ou avoir été rémunérée par l'employeur, pour connaître la nature de ses activités, ses conditions d'emploi et le montant de ses rémunérations, y compris les avantages en nature (C. trav. art. L 8271-6-1).

**Principe : consentement de l'auditionné.** Ces auditions doivent se faire avec le consentement de la personne auditionnée, comme l'a déjà précisé la Cour de cassation (Cass. 2<sup>e</sup> civ. 09.10.2014 n° 13-19493). Le procès-verbal (p.-v.) d'audition, signé par l'agent de contrôle et la personne entendue, doit faire mention de son consentement. La signature du p.-v. par la personne entendue vaut consentement de sa part à l'audition (CSS art. R 243-59).

Par deux décisions récentes, la Cour de cassation est revenue sur les conditions des auditions dans le cadre du contrôle du travail illégal, et plus précisément sur la nécessité du consentement de la personne auditionnée.

**Pouvoirs très encadrés de l'agent Urssaf.** Dans la première affaire, l'agent de contrôle a procédé à l'audition du représentant légal d'une société sans recueillir son consentement. La société a demandé l'annulation de son redressement pour l'absence de consentement de son dirigeant à l'audition menée durant le contrôle. Les juges ont rejeté sa demande car son audition n'avait pas fondé le redressement, celui-ci ayant été prononcé sur la base des vérifications des livres comptables de la société.

**Pas de consentement, pas d'audition.** Mais la Cour de cassation a déclaré que les auditions des agents de contrôle pour la recherche et le constat des infractions en matière de travail illégal ne peuvent être réalisées qu'avec le consentement des personnes entendues. Ce principe doit être strictement appliqué (Cass. 2<sup>e</sup> civ. 19.09.2019 n° 18-19929).

### Auditions après le contrôle

**Audition après notification de la lettre d'observations.** Dans la seconde affaire, l'agent de contrôle avait procédé à l'audition d'une salariée après la clôture des opérations de contrôle d'une infraction de travail dissimulé. Le p.-v. d'audition ne mentionnait pas le consentement de la salariée à son audition. Par ailleurs, la réponse de l'Urssaf contenait des éléments de cette audition auxquels l'employeur n'avait pas pu répondre car elle était postérieure à ses contestations formulées à la lettre d'observations. L'employeur a donc demandé l'annulation de l'audition, du contrôle, du redressement et de la mise en demeure en raison de manquements graves et caractérisés au principe du contradictoire qui l'ont privé d'une garantie de fond.

**Décision très sévère : redressement validé.** La Cour de cassation a rejeté les arguments de l'employeur. Elle a déclaré que l'audition intervenue après la notification de la lettre d'observations consécutive au p.-v. de constatation d'infraction de travail illégal n'entraîne pas dans le champ d'application des opérations de recherche et de constat de l'infraction (Cass. 2<sup>e</sup> civ. 19.09.2019 n° 18-19847). Donc, le redressement ne pouvait pas être annulé sur le fondement de l'article L 8271-6-1 du Code du travail, même si la salariée n'avait pas consenti à son audition. Ainsi, une fois la lettre d'observations notifiée par l'Urssaf, les garanties prévues en matière d'audition ne s'appliquent plus.

*Pour rechercher une infraction de travail illégal, l'agent de l'Urssaf peut, en cours de contrôle, auditionner le dirigeant et ses salariés, mais à une condition : la personne entendue doit avoir donné son consentement à son audition. Sinon, les auditions, les opérations de contrôle et, s'il y a lieu, le redressement notifié sont annulés.*

### Mise à disposition d'un salarié d'un véhicule électrique

**Usage privé = avantage en nature.** Si vous mettez un véhicule à la disposition de votre salarié qu'il utilise à des fins professionnelles et personnelles, l'économie réalisée par le salarié utilisant ce véhicule à des fins privées est un avantage en nature qui doit être soumis à cotisations sociales. Pour la mise à disposition de véhicules électriques, des règles particulières s'appliquent pour calculer l'avantage en nature soumis à cotisations (<https://www.urssaf.fr/> - actualité du 18.11.2019 ; **arrêté du 21.05.2019, JO du 12.06**).

**Évaluation de l'avantage en nature-véhicules électriques en 2020.** Lorsque vous mettez à disposition d'un salarié, entre le 01.01.2020 et le 31.12.2022, un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique, que le salarié utilise à des fins professionnelles et personnelles, les frais d'électricité payés par l'employeur n'entrent pas en compte dans le calcul de l'avantage en nature au titre de l'usage personnel. Par ailleurs, un abattement de 50 % s'applique sur la totalité de cet avantage en nature. Le montant de cet abattement est plafonné à 1 800 € par an.

Lorsque vous calculez l'avantage en nature sur la base d'un forfait annuel, pour un véhicule loué (avec ou sans option d'achat), l'évaluation est effectuée sur la base de 30 % du coût global annuel comprenant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule mais pas les frais d'électricité.

#### Exemples de calcul de l'avantage en nature-véhicules électriques :

*Dépenses pour un véhicule électrique loué par l'employeur calculées sur la base des frais réellement engagés.*

- Coût de la location de 3 000 €/an + 1 000 €/an d'entretien et 1 000 €/an d'assurance, soit un total de 5 000 €/par an.
- Abattement de 50 % :  $5\,000\ € \times 50\% = 2\,500\ €$ .
- Plafonnement de l'abattement à 1 800 €/an.
- Valeur de l'avantage en nature :  $5\,000\ € - 1\,800\ € = 3\,200\ €$ .

Les frais d'électricité ne sont pas pris en compte.

*Dépenses pour un véhicule électrique loué par l'employeur calculées sur la base d'un forfait annuel (évaluation de l'avantage en nature résultant de l'usage privé = 30 % du coût global annuel TTC).*

- Coût global annuel (location, entretien et assurance) du véhicule de 12 000 €/an.
- Forfait appliqué de 30 % du coût global annuel TTC :  $12\,000\ € \times 30\% = 3\,600\ €$ .
- Abattement de 50 % :  $3\,600\ € \times 50\% = 1\,800\ €$ .
- Valeur de l'avantage en nature est de  $3\,600\ € - 1\,800\ € = 1\,800\ €$ .

Les frais d'électricité ne sont pas pris en compte.

*Dépenses pour un véhicule électrique de moins de cinq ans acheté par l'employeur calculées sur la base d'un forfait annuel (évaluation de l'avantage en nature résultant de l'usage privé = 9 % du coût d'achat TTC pour un véhicule de moins de cinq ans).*

- Véhicule acheté : 20 000 €.
- Forfait appliqué :  $9\% \times 20\,000\ € = 1\,800\ €$ .
- Abattement de 50 % :  $1\,800\ € \times 50\% = 900\ €$ .
- Valeur de l'avantage en nature :  $1\,800\ € - 900\ € = 900\ €$ .

Les frais d'électricité ne sont pas pris en compte.

**Mise à disposition d'une borne de recharge.** Si vous mettez à la disposition d'un salarié, une borne de recharge pour un véhicule électrique ou un véhicule hybride, entre le 01.01.2019 et le 31.12.2022, l'avantage en nature pour l'utilisation à titre personnel de cette borne est évalué à 0 €.

Aucune partie de la présente lettre ne peut être reproduite sous quelque forme ou de quelque façon que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur. La rédaction veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne sauraient toutefois engager sa responsabilité.

**Directeur de la publication**  
Renaud Lefebvre

**Rédacteur en chef**  
Isabelle Allanche

**Responsable de la rédaction**  
Gérard Glorieux

**Ont collaboré à ce numéro :**  
C. Mouny  
Avocat (Paris)

Une édition de :



EDITIONS  
FRANCIS LEFEBVRE

EDITIONS FRANCIS LEFEBVRE SAS  
42, rue de Villiers • CS 50002,  
92532 Levallois-Perret Cedex

SAS au capital de 241 608 €  
RCS Nanterre 414 740 852  
N° TVA : FR 764 147 408 52  
Code APE : 5814 Z

N° commission paritaire : 1023 T 80834  
Dépôt légal : à parution  
N° ISSN : 2493-7428

**Imprimeur :**  
Losfeld Communication France SARL  
17 rue du Vertuquet  
59960 Neuville-en-Ferrain

**Service clients :**  
Tél. : 03 28 04 34 10  
Fax : 03 28 04 34 11

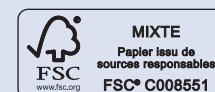
Site Internet : [pme.efl.fr](http://pme.efl.fr)  
E-mail : [service.clients.pme@efl.fr](mailto:service.clients.pme@efl.fr)  
Abonnement annuel : 302 € TTC  
DOM-TOM et étranger : nous consulter  
Périodicité : bimensuelle

#### POUR ALLER PLUS LOIN

Jugements, arrêts, textes de loi, etc.  
[alertesetconseils-personnel.fr/annexes](http://alertesetconseils-personnel.fr/annexes)

Votre lettre de conseils en ligne :  
[alertesetconseils-personnel.fr](http://alertesetconseils-personnel.fr)

Téléchargez l'application



Origine du papier : Autriche - 0 % de fibres recyclées - Ptot : 0,01 kg/t