



LEGAL FLASH | BUREAU DE PARIS

ACTUALITÉS EN DROIT SOCIAL

Décembre 2014

SOMMAIRE

UNE MAUVAISE INFORMATION DU SALARIE SUR SES DROITS AU CHOMAGE PEUT RENDRE NULLE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE	2
LES QUALITES PROFESSIONNELLES NE JUSTIFIENT PAS UNE DIFFERENCE DE SALAIRE DES L'EMBAUCHE	2
LUTTE CONTRE «LE DUMPING SOCIAL»: NOUVELLES OBLIGATIONS POUR LES MAITRES D'OUVRAGES ET LES DONNEURS D'ORDRES.	3

UNE MAUVAISE INFORMATION DU SALARIE SUR SES DROITS AU CHOMAGE PEUT RENDRE NULLE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 5 NOVEMBRE 2014, N° 13-16372

L'erreur du salarié résultant lors de la conclusion de la rupture conventionnelle de la transmission par l'employeur de renseignements manifestement erronés, remet en cause la validité de la rupture.

La Cour de cassation a jugé que le fait de ne pas informer le salarié de la possibilité qu'il a de se faire assister lors de l'entretien ou de prendre contact avec Pole emploi ne remet pas en cause la validité de la rupture.

Il en va toutefois différemment si le consentement du salarié a été vicié : en l'espèce un salarié avait fait une erreur sur le montant des allocations chômage auxquelles il pouvait prétendre et le reprochait à son employeur.

Une partie des rémunérations prise en compte par l'employeur pour calculer le salaire mensuel moyen correspondait à une part de rémunération variable payée avec un décalage de plusieurs mois ; or Pole emploi a refusé d'inclure cette part de rémunération dans le salaire moyen puisqu'elle correspondait à une période d'activité vieille de plus d'un an.

La Cour de cassation estime que cette erreur du salarié provenait de renseignements erronés délivrés par l'employeur lors de l'entretien de rupture conventionnelle. Le consentement du salarié a donc été vicié ce qui a rendu nulle la rupture conventionnelle.

LES QUALITES PROFESSIONNELLES NE JUSTIFIENT PAS UNE DIFFERENCE DE SALAIRE DES L'EMBAUCHE

CASS. SOC. 13 NOVEMBRE 2014 N° 12-20.069 (N° 2072 FS-PB)

Le principe «à travail égal, salaire égal » oblige l'employeur à assurer une même rémunération aux salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale. L'employeur a néanmoins la faculté d'individualiser les salaires sur des critères objectifs, vérifiables et étrangers à tout motif discriminatoire.

En l'espèce, un salarié reprochait à son employeur d'en avoir embauché un autre à des conditions salariales bien plus favorables (échelon et rémunération supérieurs) pour exercer les mêmes fonctions.

L'employeur justifiait cette disparité entre les deux salariés, d'une part, sur la différence de qualité de travail et, d'autre part, sur la différence de diplômes.

La Haute juridiction écarte ces deux arguments tout en rappelant que les qualités professionnelles peuvent constituer un motif objectif justifiant une différence de traitement entre deux salariés occupant le même emploi (Cass. soc. 10 décembre 2008 n° 07-40.911). Elle précise en outre, que de tels éléments ne peuvent justifier une inégalité salariale dès l'embauche, à un moment où l'employeur n'a justement pas encore pu apprécier la qualité du travail du salarié nouvellement recruté.

LUTTE CONTRE «LE DUMPING SOCIAL» : NOUVELLES OBLIGATIONS POUR LES MAITRES D'OUVRAGES ET LES DONNEURS D'ORDRES.

Le 10 juillet 2014, a été promulgué la [loi n° 2014-790](#) visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale et renforcer, entre autre les obligations liées au détachement des salariés.

Cette loi, publiée le 11 juillet 2014 modifie le Code du Travail et notamment les obligations des donneurs d'ordres et maître d'ouvrages dans les termes suivants :

«Art. L. 1262-4-1. – Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui contracte avec un prestataire de services qui détache des salariés, dans les conditions mentionnées aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2, vérifie auprès de ce dernier, avant le début du détachement, qu'il s'est acquitté des obligations mentionnées aux I et II de l'article L. 1262-2-1”.

L'article L1262-2-1 dispose :

1. -L'employeur qui détache un ou plusieurs salariés, dans les conditions prévues aux articles [L. 1262-1](#) et [L. 1262-2](#), adresse une déclaration, préalablement au détachement, à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation.

2.-L'employeur mentionné au 1 du présent article désigne un représentant de l'entreprise sur le territoire national, chargé d'assurer la liaison avec les agents mentionnés à l'[article L. 8271-1-2](#) pendant la durée de la prestation.

La loi renforce les obligations du maître d'ouvrage et du donneur d'ordre sur ce point, ces derniers encourent une amende administrative de 2.000 euros par salarié détaché (4.000 euros si réitérée) plafonnée à 10.000 euros s'ils ne sont pas assurés d'une des deux vérifications.

Rappel : Le donneur d'ordre doit également avoir récupéré au moment de la conclusion du contrat puis tous les 6 mois :

- un document mentionnant le numéro de TVA intracommunautaire ou, si le sous-traitant n'est pas établi dans un pays de l'Union européenne, un document mentionnant l'identité et l'adresse du représentant du sous-traitant auprès de l'administration fiscale française ;

- un document attestant la régularité de la situation sociale du cocontractant au regard du règlement (CE) n°883/2004 du 29 avril 2004 ou d'une convention internationale de sécurité sociale (il peut s'agir des certificats de détachement dits « E101 ou A1 ») et, lorsque la législation de son pays de domiciliation le prévoit, un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire et mentionnant qu'il est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes, ou un document équivalent. A défaut, une attestation URSSAF authentifiée;
- lorsque l'immatriculation du sous-traitant à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'établissement ou de domiciliation, un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou un document équivalent certifiant cette inscription ;
- une liste nominative précisant, pour chaque salarié étranger requérant une autorisation de travail, sa date d'embauche, sa nationalité ainsi que le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.

La Loi fait également peser sur les maîtres d'ouvrages et les donneurs d'ordre deux autres obligations de vigilance en cas de courrier des organismes de contrôle :

Tout maître d'ouvrage ou donneur d'ordre, informé par écrit, par un agent de contrôle du fait que des salariés de son co-contractant ou sous-traitant sont soumis à des «conditions d'hébergement collectif incompatibles avec la dignité humaine» ou «d'une infraction aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles» ou « du non-paiement partiel ou total du salaire minimum légal ou conventionnel» a une obligation d'injonction de faire cesser cette situation.

Dans les deux cas, le dispositif est subordonné à un courrier de la DIRECCTE informant le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre de la situation répréhensible et l'enjoignant à la faire cesser. Ce courrier oblige alors le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre à mettre en demeure le sous-traitant de se mettre en conformité, sans délai.

Concernant le non-respect de la législation applicable aux détachés, le sous-traitant écrit au maître d'ouvrage ou au donneur d'ordre pour l'informer de la régularisation, ce dernier relayant cette information à la DIRECCTE. Passé un délai qui sera précisé par décret, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre informe la DIRECCTE de l'absence d'exécution de la mise en demeure. Le non-respect par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre de son obligation d'injonction et d'information l'expose à une sanction qui sera déterminée par décret (à suivre donc...).

Dans l'hypothèse d'un hébergement indigne, si le sous-traitant ne s'exécute pas, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage est tenu de prendre à sa charge l'hébergement collectif des salariés dans des conditions respectant les normes de santé et de sécurité prises en application de l'article L 4111-6 du Code du Travail.

S'agissant spécifiquement du non-respect du paiement du salaire minimum légal ou conventionnel, le maître d'ouvrage et le donneur d'ordre s'exposent également au paiement solidaire avec l'employeur du salarié détaché des salaires indemnités et charges.

COORDONNÉES

Nuria Bové

Associée de Cuatrecasas,
Gonçalves Pereira
nuria.bove@cuatrecasas.com

Santiago Guzmán

Collaborateur de Cuatrecasas,
Gonçalves Pereira
santiago.guzman@cuatrecasas.com

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira

Bureau de Paris

73, Avenue des Champs Elysées
75008 Paris, Francia
Tel.: + 33 1 43 59 64 00
Fax: + 33 1 43 59 64 01

© 2014 CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA. Tous droits réservés.

Le présent document est une sélection d'informations juridiques éditée par Cuatrecasas, Gonçalves Pereira. Les informations ou observations contenues dans ce document ne peuvent en aucun être interprétées comme un acte de conseil juridique. Cuatrecasas, Gonçalves Pereira est titulaire de tous les droits de propriété intellectuelle sur le présent document. La reproduction par quelque moyen que ce soit, distribution, cession et toute autre utilisation de l'intégralité ou d'une partie du présent document requièrent l'autorisation préalable de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira.
