

NEWSLETTER / SOCIAL

L'actualité en droit social

Réforme de l'assurance chômage : quoi de neuf au 1^{er} novembre 2019 ?

La réforme de l'assurance chômage fixée par deux décrets du 26 juillet 2019 n°2019-796 et 2019-797 est entrée en vigueur, pour partie, au 1^{er} novembre 2019.

Ce nouveau dispositif s'applique aux demandeurs d'emploi dont la fin du contrat de travail intervient à compter du 1^{er} novembre 2019.

Les salariés dont la procédure de licenciement a été engagée (i.e. la date de l'entretien préalable ou en cas de licenciement collectif, la date de présentation de la lettre de convocation à la première réunion des représentants du personnel) avant le 1^{er} novembre 2019 continueront néanmoins de relever des règles précédentes.

Quelles sont les mesures applicables depuis le 1^{er} novembre 2019 ?

- **Les conditions d'accès à l'indemnisation** : depuis le 1^{er} novembre, les demandeurs d'emploi devront avoir travaillé au moins 6 mois (soit 130 jours ou 910 heures) durant les 24 derniers mois ou durant les 36 derniers mois pour les plus de 53 ans à la date de fin de contrat de travail, pour ouvrir des droits à l'indemnisation du chômage.
- **La durée minimale d'indemnisation** : l'allongement de la durée d'affiliation a pour effet d'augmenter la durée minimale d'indemnisation qui passe de quatre à six mois. La durée maximale reste de deux ans pour les moins de 53 ans, deux ans et demi pour les 53-55 ans et trois ans pour les plus de 55 ans.
- **La dégressivité de l'allocation** : les demandeurs d'emploi dont le revenu mensuel était égal ou supérieur à 4.500€ bruts (calculé à partir du salaire journalier de référence) se verront appliquer, à compter du 7^e mois d'indemnisation, une décote de 30% du montant de leur allocation journalière sans que celle-ci puisse être inférieure à 84.33€ bruts. Les allocataires de 57 ans ou plus au moment de la perte de leur contrat ne sont toutefois pas concernés par cette mesure.

Concrètement, la décote de 30% s'appliquera aux allocataires (de moins de 57 ans) dont le revenu mensuel perdu était de plus de 6.500€ bruts. Pour les allocataires dont le revenu mensuel perdu était entre 4.500€ bruts et 6.500€ bruts, la décote est dégressive.

- **Le rechargement des droits** : dorénavant pour pouvoir recharger des droits, le demandeur d'emploi devra justifier d'une durée de travail au moins égale à 6 mois. Si ce n'est pas le cas, le rechargement des droits ne pourra pas être effectué et le demandeur d'emploi ne percevra pas d'allocation chômage.
- **L'ouverture d'une indemnisation forfaitaire pour les indépendants** : les travailleurs indépendants, ayant cessé leur activité, peuvent désormais bénéficier de l'Allocation des Travailleurs Indépendants (ATI) sous réserve de remplir cumulativement les conditions suivantes :
 - ✓ avoir exercé une activité non salariée pendant 2 ans en continu ;
 - ✓ avoir cessé son activité pour cause de liquidation ou de redressement judiciaire ;
 - ✓ justifier au minimum de 10.000 € de revenus annuels perçus au titre de cette activité les deux dernières années ;
 - ✓ percevoir des revenus personnels inférieurs au RSA ;
 - ✓ être à la recherche effective d'un emploi.

Le montant de l'indemnisation est de 800€ par mois pendant 6 mois.

Dans certaines conditions, l'ATI pourra être cumulée avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).



Justine Moreau
Collaboratrice / Associée

moreau@coblence-avocats.com



Laura Carboneaux
Collaboratrice / Associée

carboneaux@coblence-avocats.com



coblence
avocats

- **L'ouverture des droits au chômage pour les salariés démissionnaires** : depuis le 1^{er} novembre 2019, les salariés qui démissionnent pour se lancer dans une reconversion professionnelle (création ou reprise d'entreprise) peuvent bénéficier des allocations chômage.

Pour être éligible, plusieurs conditions doivent être toutefois remplies :

- ✓ avoir travaillé pendant 5 ans en continu, avant de démissionner ;
- ✓ solliciter, avant de démissionner, un conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- ✓ porter un projet dont le caractère réel et sérieux devra être validé par la commission «Transitions pro » de sa région ;
- ✓ s'inscrire à Pôle emploi dans les 6 mois suivant la validation du projet par cette commission. Lorsque les conditions minimales d'affiliation sont remplies, Pôle emploi verse l'allocation au demandeur d'emploi selon ses salaires antérieurs.

Quelles sont les prochaines étapes de la réforme ?

- **Janvier 2020** : les nouvelles mesures d'accompagnement seront mises en œuvre par Pôle emploi pour les nouveaux inscrits et les travailleurs précaires.
- **Avril 2020** : le mode de calcul de l'allocation chômage sera modifié. Le salaire journalier correspondra à la rémunération des 24 derniers mois (pour les moins de 53 ans) divisé par le nombre de jours calendaires pendant cette période.
- **Janvier 2021** : le bonus-malus entrera en vigueur pour les entreprises qui recourent de manière excessive aux contrats courts. Seules les entreprises de plus de 11 salariés appartenant à certains secteurs d'activités sont concernées (dont le taux de séparation moyen est supérieur à un seuil fixé par arrêté). Le taux modulé de la contribution chômage sera compris entre 3% et 5,05%.

Récapitulatif Avant/Après

Règles applicables	Avant le 1er novembre 2019	Après le 1er novembre 2019
Durée minimale d'affiliation	88 jours ou 610 heures de travail soit 4 mois travaillés au cours des 28 derniers mois	130 jours travaillés ou 910 heures de travail soit 6 mois travaillés au cours des 24 mois précédant la fin du contrat (36 mois pour les plus de 53 ans)
Rechargement des droits	150 heures ou 1 mois	910 heures ou 130 jours soit 6 mois.
Dégressivité de l'allocation chômage	Aucune : montant maximum de 248,19 euros bruts par jour.	Pour les moins de 57 ans qui bénéficient d'un revenu mensuel supérieur à 4.500 euros bruts : dégressivité de 30% à compter du 7 ^{ème} mois

NB : Un décret n°2019-1106 du 30 octobre 2019 portant modification du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 corrige diverses erreurs rédactionnelles ou incohérences. Il prévoit notamment les règles applicables pendant la période transitoire (1^{er} novembre 2019 au 31 mars 2020) et apporte des précisions sur le système du bonus/malus.

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

➤ [Le Décret 2019-1050 du 11 octobre 2019 relatif à la prise en compte du droit à l'erreur par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale.](#)

Ce décret vient préciser les règles de mise en œuvre du droit à l'erreur pour le calcul et le paiement des cotisations et des contributions sociales.

Les mesures entrent, en principe, en vigueur au 1^{er} janvier 2020, exceptées celles relatives à la remise de majoration et pénalité en cas de contrôle qui s'appliqueront à compter du 1^{er} avril 2020.

Ce décret prévoit plusieurs mesures :

- La remise automatique des majorations et pénalités
- La modulation des annulations d'exonération

Concernant la remise automatique des majorations et pénalités, elle a vocation à intervenir pour l'employeur mais également pour le cotisant :

En cas d'erreur déclarative d'un employeur, il peut bénéficier de cette remise en répondant à deux conditions cumulatives :

- Corriger les erreurs commises dans ses déclarations lors de l'échéance déclarative la plus proche et verser le complément de cotisations et de contributions sociales correspondant à son erreur.
- La déclaration rectifiée et le versement de la régularisation sont adressés au plus tard lors de la première échéance suivante celle de la déclaration et du versement initial ou le montant des majorations et pénalités qui seraient applicables est inférieur à la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale (3 377 euros en 2019) ou que le versement régularisateur est inférieur à 5 % du montant total des cotisations initiales (CSS. art. R. 243-10).

Cependant, cette remise ne joue pas en cas d'omission de salariés dans la déclaration ou en cas d'inexactitude répétées du montant des rémunérations déclarées.

En cas de paiement tardif d'un cotisant, celui-ci sera exempté à s'il remplit les conditions suivantes :

- Acquiescement de ses cotisations dans un délai de 30 jours ;
- Au cours de 24 mois précédents, aucun retard de paiement ;
- Le montant des majorations est inférieur à la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale.



Le nouveau décret prévoit une modulation des pénalités de sanction en fonction de la gravité du manquement :

- Aucune majoration principale sauf infraction grave ou redressement élevé ;
- Aucune réduction de la majoration complémentaire en cas d'infraction grave.

Enfin, concernant la modulation des annulations d'exonération, désormais « l'annulation partielle des réductions et exonérations de cotisations de sécurité sociale ou contribution mentionnée aux III et IV de l'article L. 133-4-2 est applicable lorsque les sommes assujetties à la suite du constat d'une infraction mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 8211-1 du code du travail n'excèdent pas 10 % des rémunérations déclarées au titre de la période d'emploi faisant l'objet du redressement pour les employeurs de moins de vingt salariés et 5 % dans les autres cas » (CSS, art. R. 133-8 nouveau).

Ce décret a également apporté des modifications sur la procédure de contrôle URSSAF à compter du 1^{er} janvier 2020 :

- Prorogation du délai de réponse à la lettre d'observation : aujourd'hui le cotisant dispose d'un délai de 30 jours à compter de la lettre d'observation issue du contrôle de l'URSSAF pour y répondre. A compter des contrôles engagés à partir du 1^{er} janvier 2020, le cotisant pourra demander à bénéficier d'un délai supplémentaire de 30 jours qui a défaut de réponse par l'organisme de recouvrement, sera considérée comme acceptée ;
- Précisions sur la date de fin de la période contradictoire : la période contradictoire prend fin, en l'absence de réponse du cotisant, au terme des délais de réponse du cotisant (délai initial et délai supplémentaire le cas échéant) ou, lorsque le cotisant a répondu avant la fin du délai imparti, à la date d'envoi de la réponse de l'agent de contrôle (CSS. Art. R. 243-59 III dernier alinéa) ;
- Exportation des documents hors des locaux : auparavant aucune disposition ne prévoyait que les agents de contrôle étaient autorisés à emporter des documents à l'extérieur des locaux. Le décret prévoit que seule des copies peuvent être emportées et que l'exportation d'originaux est soumise à l'autorisation de l'employeur ;
- Dans le cadre de l'absence de mise en conformité, la période prise en compte est allongée puisqu'en cas de non prise en compte des observations réalisées lors d'un précédent contrôle, le montant du redressement sera majoré de 10% seulement si elles datent de moins de 6 ans (au lieu de 5 actuellement) avant la nouvelle notification constatant le manquement aux mêmes obligations ;
- La fin de l'automatisme du passage d'un contrôle sur place à un contrôle sur pièce : désormais « en cas de non-transmission des éléments demandés ou lorsque l'examen des pièces nécessite d'autres investigations, un document est adressé à la personne contrôlée l'informant que le contrôle peut se poursuivre » dans les conditions d'un contrôle sur place.

Le projet de loi de finances pour 2020 a été adopté en Conseil des ministres le 27 septembre 2019 et, en première lecture, par l'Assemblée Nationale le 19 novembre dernier. Le Sénat a entamé son examen le 21 novembre 2019.

Il prévoit un certain nombre de mesures en matière sociale notamment :

- Création d'une taxation forfaitaire sur les contrats à durée déterminée d'usage recouvrée par l'URSSAF : elle s'appliquerait à tous les CDDU et ce, peu importe la durée ou le secteur d'activité à l'exception de certains contrats notamment ceux conclus avec des salariés relevant de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle. Elle s'élèverait à 10 euros par contrat et serait due dès la conclusion de celui-ci ;
- Revalorisation pour l'allocation aux adultes handicapés et de la prime d'activité : 900€ à compter du 1^{er} novembre 2019 pour l'AAH et revalorisation de 0.3% de la prime d'activité ;
- Recentrage de l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise : le champ des bénéficiaires qui avait été élargi par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 serait recentrer sur les bénéficiaires initiaux soit les créateurs et repreneurs d'entreprises donnant lieu à une activité économique nouvelle et les demandeurs d'emploi ;
- Hausse des charges sociales pour les micro-entrepreneurs : les micro-entrepreneurs s'acquittent d'un versement forfaitaire libératoire pour plusieurs cotisations et contributions avec un taux, intégrant la somme du taux de la CSG sur les revenus d'activité et de la CRDS, de 9.70% en 2019. À compter du 1^{er} janvier 2020, ce taux minimal intégrerait, en plus, celui des cotisations de retraite complémentaire dues par les travailleurs indépendants ne relevant pas du régime micro-social.



ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

❑ Exécution du contrat

- ✓ [Pas de présomption de justification des différences de traitement instituées par voie d'accord collectif reposant sur un motif discriminatoire \(Cass. soc., 10 octobre 2019, n°17-16.642\)](#)

En l'espèce, une salariée sollicite le paiement d'une somme correspondant à la gratification liée à l'obtention de la médaille d'honneur du travail pour trente-cinq années de service, dont elle soutenait avoir été privée en raison d'une discrimination liée à son âge.

La Cour d'appel déboute la salariée de sa demande au motif que les différences de traitement prévues par accord collectif sont présumées justifiées et qu'à ce titre, il lui appartenait de démontrer que la différence de traitement dont elle faisait l'objet était étrangère à toute considération de nature professionnelle.

La Cour de cassation casse l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Chambéry et juge « *qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, sans rechercher, comme il le lui était demandé, si les stipulations transitoires de l'accord collectif du 24 janvier 2011 ne laissaient pas supposer l'existence d'une discrimination indirecte en raison de l'âge en privant les salariés ayant entre trente-six et quarante années de service au moment de l'entrée en vigueur de l'accord et relevant d'une même classe d'âge, de la gratification liée à la médaille or du travail et, dans l'affirmative, si cette différence de traitement était objectivement et raisonnablement justifiée par un but légitime et si les moyens de réaliser ce but étaient nécessaires et appropriés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale* ».

- ✓ [Forfaits-jours : un avenant de révision conclut antérieurement à la loi du 8 août 2016 impose la signature d'une nouvelle convention individuelle de forfait pour le salarié \(Cass. soc., 16 octobre 2019, n°18-16.539\)](#)

La Cour de Cassation avait eu l'occasion de considérer que les stipulations de l'article 13.2 de l'avenant n°1 du 13 juillet 2004 de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants ne présentaient pas de garanties suffisantes, ce dont il résultait que les conventions individuelles de forfaits conclues sur ce fondement étaient nulles.

L'employeur, se prévalant des dispositions d'un avenant de révision datant de 2014, étendu par arrêté du 29 février 2016, entré en vigueur le 1er avril suivant, affirmait que ces dispositions s'étaient substituées à celles de l'article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 et en déduisait la validité de la convention de forfait en jours prévue au contrat de travail du salarié.

La Cour de cassation, confirmant la décision de la Cour d'appel, juge que, faute pour les dispositions de l'article 13.2 de l'avenant n° 1 du 13 juillet 2004 de présenter des garanties suffisantes, « *la cour d'appel a retenu à bon droit qu'à défaut d'avoir soumis au salarié une nouvelle convention de forfait en jours après le 1er avril 2016, date de l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 relatif aux cadres autonomes, l'employeur ne pouvait se prévaloir des dispositions de ce texte pour la période postérieure au 1er avril 2016 ; qu'elle en a exactement déduit que la convention de forfait en jours était nulle ; que le moyen n'est pas fondé* ».

❑ Harcèlement

- ✓ [L'attitude ambiguë d'une salariée qui reçoit des SMS à caractère pornographique exclut la qualification de harcèlement sexuel \(Cass. soc., 25 septembre 2019, n°17-31.171\)](#)

Un salarié est licencié pour faute grave pour des faits de harcèlement sexuel reposant sur l'envoi répété de SMS à caractère pornographique ou déplacés à l'une de ses subordonnées.

La Cour de cassation, confirmant le raisonnement de la Cour d'appel, estime que « *la salariée se plaignant de harcèlement sexuel avait répondu aux SMS du salarié* » et

qu'elle avait « adopté sur le lieu de travail à l'égard du salarié une attitude très familière de séduction », qu'il en résultait « l'absence de toute pression grave ou de toute situation intimidante, hostile ou offensante à l'encontre de la salariée » de sorte que « la Cour d'appel, en a exactement déduit que l'attitude ambiguë de cette dernière qui avait ainsi volontairement participé à un jeu de séduction réciproque excluait que les faits reprochés au salarié puissent être qualifiés de harcèlement sexuel ».

❑ Rupture du contrat

✓ La transaction ne couvre pas les faits survenus postérieurement à celle-ci pendant l'exécution du contrat de travail (Cass. soc., 16 octobre 2019, n°18-18.287)

Une salariée avait conclu une transaction à la suite d'un différend sur sa classification indiciaire en 2007, tout en poursuivant l'exécution de son contrat de travail.

Par la suite, elle saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de différentes sommes au motif d'une discrimination salariale.

La Cour d'appel déclare irrecevables ses demandes au motif que les renonciations stipulées dans la transaction à savoir la renonciation « aux droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail » couvre les demandes afférentes à l'exécution du contrat de travail.

La Cour de cassation casse l'arrêt rendu par la Cour d'appel, jugeant que « la renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevable une demande portant sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction et dont le fondement est né postérieurement à la transaction ».

✓ Il revient au salarié de prouver que son licenciement constitue une mesure de rétorsion à une action en justice antérieure (Cass. soc., 9 octobre 2019, n°17-24.773)

Un salarié est licencié pour faute grave, ce qu'il conteste en justice en affirmant que cette mesure constituait une mesure de rétorsion à son action en justice intervenue antérieurement à son licenciement.

La Cour de Cassation juge que « lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient au salarié de démontrer que la rupture de son contrat de travail constitue une mesure de rétorsion à une action en justice introduite pour faire valoir ses droits ».

Or, la Cour d'appel, qui avait constaté que le licenciement était justifié, avait considéré que le salarié ne démontrait pas l'existence d'éléments permettant de rattacher les événements à l'origine du licenciement « à la procédure prud'homale précédemment engagée ».

❑ Relations collectives

✓ Le non-respect de l'obligation de négocier loyalement le protocole électoral entraîne la nullité de celui-ci (Cass. soc., 9 octobre 2019, n°19-10.780)

En l'espèce, l'employeur avait refusé de transmettre à un syndicat non représentatif les éléments nécessaires au contrôle de la répartition du personnel et des sièges dans les collèges.

Le syndicat a saisi le tribunal d'instance d'une contestation du protocole signé à la double majorité à l'issue de cette négociation.

La Cour de cassation juge que « l'employeur est tenu de mener loyalement les négociations d'un accord préélectoral notamment en mettant à disposition des organisations participant à la négociation les éléments d'information indispensables à celle-ci ; que [...] le manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité de l'accord, peu important que celui-ci ait été signé aux conditions de validité prévues par l'article L. 2314-6 du code du travail ».

✓ Un accord collectif peut prévoir un entretien d'évaluation des compétences mises en œuvre dans l'exercice du mandat (Cass. soc., 9 octobre 2019, n°18-13.529)

Un accord sur les modalités de suivi du parcours professionnel des représentants du personnel prévoyait, dans le cadre des dispositions visant à faciliter l'exercice de mandats syndicaux ou représentatifs par la valorisation des compétences mises en œuvre par les salariés dans l'exercice de ces mandats, un entretien d'appréciation des compétences et évaluations professionnelles des représentants du personnel.

La Cour d'appel avait estimé que les différentes garanties notamment la phase d'expérimentation, l'appréciation croisée des compétences en plusieurs étapes permettait de retenir « que l'appréciation des compétences mises en oeuvre dans le cadre du mandat du représentant du personnel reposait sur des éléments précis et objectifs qui font l'objet d'une méthodologie excluant toute discrimination ou atteinte à la liberté syndicale ».

La Cour de Cassation confirme la solution de la Cour d'appel et juge qu'un tel dispositif est possible pour autant que celui-ci présente certaines garanties. Ce système doit permettre une appréciation par « l'employeur, en association avec l'organisation syndicale » et reposer sur des critères d'appréciation objectifs et vérifiables ne portant ainsi pas atteinte à la liberté syndicale.

✓ **La demande de communication de pièces par l'expert-comptable désigné dans le cadre d'une procédure de consultation relative à un PSE relève de la compétence du DIRECCTE (CE 25 septembre 2019 n°428510)**

Un comité central d'entreprise avait décidé de recourir à l'assistance d'un expert-comptable telle que prévue par l'article 1233-34 du Code du travail (dans sa rédaction alors applicable) pour l'assister dans le cadre d'une consultation sur un projet de réorganisation et de plan de sauvegarde de l'emploi.

L'expert saisit le tribunal administratif en référé d'une demande de communication des pièces manquantes eu égard à l'absence de communication de la totalité des documents demandés par l'employeur à celui-ci.

Le Conseil d'Etat juge qu'il résulte « des dispositions combinées des articles L. 1233-57-5 et L. 1235-7-1 du code du travail [...] qu'une demande tendant à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de communiquer des pièces à l'expert-comptable désigné » dans le cadre d'une telle procédure « ne peut être adressée qu'à l'autorité administrative et ne peut faire l'objet d'un litige distinct du litige relatif à la décision de validation ou d'homologation ».

« [...] En l'absence de tout litige relatif à une décision de validation ou d'homologation non encore intervenue à la date de la présente décision, la demande présentée par le cabinet d'expertise comptable devant le tribunal administratif ne peut qu'être rejetée comme irrecevable ».

✓ **Dans le cadre de la validation d'un accord minoritaire, tous les salariés ayant la qualité d'électeur dans l'établissement couvert par l'accord doivent être consultés (Cass. soc., 9 octobre 2019, n°19-10.816)**

Un accord minoritaire avait été signé entre un établissement hospitalier et un syndicat minoritaire, nécessitant la consultation des salariés. Un protocole a donc été conclu et prévoyait d'exclure du vote les catégories de personnel non couvertes par l'accord.

Le Tribunal de Grande Instance avait débouté le salarié de ses demandes aux motifs que pour satisfaire aux dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail devaient être consultés tous les salariés de l'hôpital à l'exception des cadres, médecins, pharmaciens, dentistes et sages-femmes, auxiliaires de puériculture, aides-soignantes et infirmière puéricultrices, ces derniers n'étant pas des salariés couverts par l'accord.

La Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond et considère que tous les salariés de l'établissement couvert par l'accord, dès lors qu'ils sont électeurs, doivent être consultés.

□ **Contrôle URSSAF**

✓ **L'audition intervenue postérieurement à la lettre d'observations de l'URSSAF ne peut entraîner la nullité du contrôle car elle ne rentre pas dans le champ d'application des opérations de recherche et de constat d'infraction (Cass. 2^{ème} Civ., 19 septembre 2019, n°18-19.847)**

En vue de la recherche et de la constatation d'infractions constitutives de travail illégal, l'URSSAF a procédé à un contrôle dans les locaux d'une société qui a abouti à l'envoi d'une lettre d'observations opérant redressement suivi d'une mise en demeure

La société a demandé l'annulation de l'ensemble de la procédure au motif notamment que le procès-verbal d'audition ne mentionnait pas le consentement de la personne qui avait été auditionnée.

La Cour d'appel avait considéré notamment au regard de l'absence de mention du consentement de la personne auditionnée et du fait « *que des éléments de cette audition ont été cités dans la réponse de l'URSSAF du 26 juillet 2013 ; que la société n'a pu y répondre puisqu'il s'agissait d'une réponse à ses propres contestations postérieures à la lettre d'observations* » ; que « *ces circonstances de fait constituent des manquements graves et caractérisés au principe du contradictoire ; que la société a été privée d'une garantie de fond viciant le redressement* ».

La Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel et considère « *qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que l'audition litigieuse était intervenue après la notification de la lettre d'observations consécutive au procès-verbal de constatation d'infraction, ce dont il résultait qu'elle n'entrait pas dans le champ d'application des opérations de recherche et de constat d'infraction, la cour d'appel a violé par fausse application le texte susvisé* ».

ACTUALITÉ DU CABINET

Coblence & associés devient Coblence avocats



Pour visiter notre nouveau site internet : [☞](#)

*Retrouvez nos offre d'ateliers pratiques en inter
(4 à 8 participants max.) :*

- L'accompagnement du service RH dans la mise en œuvre du RGPD
- Recruter sans discriminer
- Mettre en place son CSE
- Harcèlement : le prévenir, le guérir
- Règlement intérieur : l'élaborer, le réviser

Pour plus d'informations ou recevoir notre catalogue, contacter vos interlocuteurs au sein du cabinet ou deleage@coblence-avocats.com

Contacts

Catherine Davico-Horau : hoarau@coblence-avocats.com
Chantal Giraud-van Gaver : van-gaver@coblence-avocats.com
Laurent Guardelli : guardelli@coblence-avocats.com
Elisabeth Laherre : laherre@coblence-avocats.com
Martine Riou : riou@coblence-avocats.com