

## ALERTE N°156 DU 17 OCTOBRE 2018

### DE NOUVEAUX DROITS DONT LES EMPLOYEURS PEUVENT SE PRÉVALOIR À L'ÉGARD DE L'ADMINISTRATION

La loi n°2018-727 du 10 août 2018 Institue de nouveaux droits dont les employeurs peuvent se prévaloir à l'égard de l'administration. D'autres nouveautés issues de cette loi intéressent aussi les employeurs mais elles nécessitent la parution de décrets d'application pour pouvoir être applicables.

#### ⇒ Notification d'un avertissement au lieu d'une amende

Lorsqu'un employeur commet un manquement ne donnant pas lieu à des poursuites pénales, la Direccte peut décider de lui notifier un simple avertissement au lieu d'une amende (articles L.8115-1 et suivants. du code du travail). Pour prendre sa décision, la Direccte prend en compte la gravité du manquement, le comportement de son auteur, notamment sa bonne foi, ainsi que ses ressources et charges.

Attention, cette règle ne trouve à s'appliquer qu'en cas de manquement relatif :

- aux durées maximales de travail ;
- aux durées minimales de repos ;
- à l'obligation d'établir un décompte de la durée du travail, au Smic et minima conventionnels ;
- aux règles d'hygiène, de restauration et d'hébergement ;
- et aux prescriptions techniques de protection pour les travaux de bâtiment et génie civil.

En revanche, si un manquement de même nature est constaté dans un délai d'un an après l'avertissement, le montant de l'amende dont est passible l'employeur sera majoré de 50%.

#### ⇒ Un droit à l'erreur

Dorénavant, l'employeur ayant méconnu pour la première fois une règle qui lui est applicable ne pourra pas faire l'objet d'une sanction (amende ou perte d'une prestation due) s'il régularise sa situation de sa propre initiative ou après avoir été invité à le faire par l'administration dans le délai qui lui est imparti (CRPA, art. L. 123-1 et -2).

Cette règle s'applique également en cas d'erreur matérielle commis par l'employeur lors du renseignement de sa situation.

Toutefois, ce droit à l'erreur n'est pas applicable :

- en cas de mauvaise foi (qui s'entend comme le fait de méconnaître délibérément une règle applicable à sa situation) ;
- en cas de fraude ;
- aux sanctions requises pour la mise en œuvre du droit de l'Union européenne ;
- aux sanctions prononcées en cas de méconnaissance des règles préservant directement la santé publique, la sécurité des personnes et des biens ou l'environnement ;
- aux sanctions prévues par un contrat ;

# ALERTE JURIDIQUE PSL

- aux sanctions prononcées par les autorités de régulation à l'égard des professionnels soumis à leur contrôle.

⇒ **Un droit au contrôle**

Le droit au contrôle a pour objet de permettre aux administrés, et donc aux employeurs, de solliciter l'administration afin de lui demander de procéder à un contrôle de ses pratiques (code des relations entre le public et l'administration ci-après CRPA, art. L. 124-1 al. 1).

A cet effet, l'employeur doit préciser à l'administration les points sur lesquels le contrôle est sollicité.

L'administration est alors tenue de procéder au contrôle dans un délai raisonnable, sauf si elle considère (CRPA, art. L. 124-1 al. 2) :

- que le demandeur est de mauvaise foi ;
- que la demande est abusive ;
- ou que la demande a manifestement pour effet de compromettre le bon fonctionnement du service ou de mettre l'administration dans l'impossibilité matérielle de mener à bien son programme de contrôle.

Une fois le contrôle effectué, l'employeur pourra se prévaloir des conclusions écrites rendues par le contrôleur et les opposer le cas échéant à l'administration dont elles émanent (CRPA, art. L. 124-2).

Cela signifie qu'un employeur pourra par exemple opposer à l'URSSAF les conclusions rendues par l'un de ses contrôleurs dans le cadre d'un futur contrôle (pour plus de précisions sur ce point, se référer à la publication de l'URSSAF sur son site internet en date du 4 septembre 2018).

Néanmoins, cette garantie ne pourra pas s'appliquer dans les cas suivants :

- changement de circonstances de droit ou de fait postérieur de nature à affecter la validité des conclusions écrites de l'administration ;
- lorsque l'administration procède à un nouveau contrôle donnant lieu à de nouvelles conclusions expresses.

Attention, ce droit au contrôle ne signifie pas que l'employeur peut, sous couvert d'avoir demandé un contrôle, ne pas respecter ses obligations légales et réglementaires ou les suspendre dans l'attente de la réalisation du contrôle.