

Synthèse de la réunion du groupe technique CESI
du 10 mars 2016

Participants

Collège salariés

[redacted] CGT-FO
[redacted] CGT-FO
[redacted] CFDT
[redacted] CGT
[redacted] CGT
[redacted] CGT

Collège employeurs

[redacted] FESAC/production audiovisuelle
[redacted] FESAC/SYNDEAC
[redacted] FESAC/FICAM
[redacted] FESAC/PRODISS

Pôle Emploi

[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

[redacted] Pôle Emploi Services
[redacted] Pôle Emploi Services
[redacted] Pôle Emploi Services
[redacted] Pôle Emploi Services
[redacted] Pôle Emploi Services
[redacted], Direction régionale Ile de France
[redacted] PACA

Ordre du jour

- ⇒ Etudes mandataires sociaux : examen de cas pratique
- ⇒ Les paiements en espèces

Synthèse

[redacted] ouvre la séance sur le premier thème de l'ordre du jour.

⇒ Présentation des études mandataires sociaux

En préalable, Pôle emploi rappelle (présentation jointe à ce document) que la reconnaissance de la qualité de salarié est déterminée à l'aune de 3 critères :

- lien de subordination
- exercice de fonction(s) technique(s) distinctes de celles exercées dans le cadre du mandat et donnant lieu à une rémunération distincte
- présomption de salariat

En introduction les représentants du collège salariés rappellent qu'ils estiment que les pièces nécessaires à l'étude d'un dossier, et qui relèvent de la responsabilité de l'employeur (par exemple : statut ou organigramme de la société), devraient être demandées à ce dernier et non à son ex-salarié.

Pôle emploi donne quelques éléments d'explication (maîtrise du délai de fourniture des pièces, confidentialité



du statut de demandeur d'emploi de la personne, ...) et indique travailler sur le sujet avec la Direction Générale pour évaluer les impacts de cette évolution et la suite qui peut y être donnée.

Pôle emploi informe que pour progresser sur la problématique posée, une évolution du courrier de DPC (Demande de Pièces Complémentaires) sera réalisée pour faire figurer la mention suivante (formulation non définitive) :

« En cas de besoin, vous pouvez vous rapprocher de l'entreprise qui vous employait pour obtenir le(s) documents demandé(s), sans que Pôle emploi n'en déduise une absence de subordination ou la preuve que vous dirigez l'entreprise »

Concernant le sujet du délai de traitement, Pôle emploi indique que son engagement est de traiter un dossier, dès lors qu'il est complet, en moins de 7 jours ouvrés.

De l'étude des dossiers réels « anonymisés », sont ressortis les constats suivants :

- Si les positions convergent globalement au vu des dossiers étudiés, les échanges ont cependant mis en exergue le fait que sur certains dossiers il existe une marge d'interprétation qui peut faire pencher la décision d'un côté ou de l'autre.

C'est notamment le cas lorsque le dossier concerne un salarié intermittent qui est membre du conseil d'administration en qualité de directeur artistique et qui a un emploi de chorégraphe ou de musicien. Pour les représentants du collège salariés, la présomption de salariat pour les artistes doit prédominer, la participation au conseil d'administration devant être comprise comme ayant pour but de porter « l'âme » de l'association.

Pôle emploi applique cette présomption, mais analyse l'ensemble des informations fournies, ce qui peut le conduire à prononcer un rejet de la qualité de salarié en fonction du faisceau d'indices.

Le subventionnement d'une création artistique peut nécessiter la création d'une entreprise. Cette situation tend à exclure la qualité de salarié de l'artiste.

Un autre point est soulevé concernant le contrôle de l'activité, critère de présence d'un lien de subordination, par exemple pour des artistes musiciens qui vont s'entraîner en vue d'un concert. En effet le principe de réalité fait que l'objectif de l'artiste musicien est d'être prêt le jour du spectacle, mais qu'il ne va pas aller faire contrôler toutes ses heures de répétition individuelle.

Les échanges ont par ailleurs conduit à rappeler les 3 étapes possibles du traitement d'un dossier :

- l'étude mandataire social (qui est indépendante d'une investigation)
- l'étude de l'ouverture de droit (la reconnaissance de la qualité de salarié ne vaut pas automatiquement ouverture de droit)
- l'investigation en cas de suspicion de fraude

- Pôle emploi rappelle par ailleurs qu'un employeur peut demander une étude de la situation d'une personne en activité, potentiellement mandataire, afin de déterminer son assujettissement à l'assurance chômage et de s'assurer de ses droits aux allocations d'assurance chômage, en cas de perte d'emploi. Si la qualité de salarié n'est pas reconnue, il n'y a pas de versements de cotisations.

Si cette étude, dite étude préalable en ce qu'elle est réalisée avant la fin de contrat de travail (et non préalable à la constitution de la société et/ou l'embauche du salarié) n'est pas réalisée et que des cotisations ont été versées, celles-ci seront remboursées sur demande de l'employeur. Il appartiendra à l'employeur de rembourser la part salariale à son ex-salarié.



Pôle emploi attire l'attention sur le fait que la réalisation d'une étude préalable est un levier de réduction du délai de traitement du dossier du demandeur d'emploi.

⇒ Problématique des paiements en espèces

Pôle emploi rappelle ses propos du CESI du 15 décembre 2015, à savoir que le fait que la rétribution du salarié soit faite en espèces n'est pas un critère de suspicion de fraude, et donc de déclenchement d'une investigation.

Le fait qu'un paiement en espèces ait été réalisé n'intervient qu'au titre des faisceaux d'indices lors qu'une investigation a été engagée.

Les participants s'accordent sur le fait qu'il est peu judicieux qu'il soit procédé à une rétribution en espèces, quand bien même certaines situations justifient qu'un paiement immédiat soit réalisé (exemple : cas de figurants n'intervenant qu'une journée pour un employeur qu'ils ne verront que ce jour-là). Dans ce type de situation, le paiement par chèque remis en main propre devrait être privilégié.

Pôle emploi indique que cette problématique ne concernant que le GUSO, l'évolution de la DUS sur laquelle travaille le COMOP GUSO, et qui intègre l'ajout d'une mention stipulant que le salarié reconnaît avoir reçu une somme en espèces correspondant au montant du salaire net figurant sur la DUS, ôte l'intérêt de la mise en place d'une attestation sur l'honneur, telle qu'envisagée lors du CESI du 15 décembre, et dont la faisabilité n'est pas acquise.

Une vigilance sera apportée par Pôle emploi quant à l'existence de telles situations hors du champ du GUSO.