



Le droit à l'erreur fiscale / sociale : application à l'employeur

publié le **26/09/2018**, vu **2599 fois**, Auteur : [Maître ARBEZ-NICOLAS](#)

La loi du 10 août 2018 n°2018-727 pour un « Etat au service d'une Société de confiance » promulguée le 11 août 2018 a institué un droit à régularisation en cas d'erreur au profit des administrés.

Cette loi a pour objectif annoncé d'améliorer les relations entre les usagers et l'administration en permettant aux administrés de se mettre en conformité avec le droit sans être automatiquement pénalisé par une sanction.

Cette mesure peut à bien des égards intéresser les employeurs.

De quoi s'agit-il ?

Toute personne morale ou physique ayant méconnu pour la première fois une règle applicable à sa situation ou ayant commis une erreur matérielle lors du renseignement de sa situation ne peut faire l'objet d'une sanction si elle a régularisé sa situation de sa propre initiative ou après y avoir été invitée par l'administration.

Ce droit à l'erreur concerne l'ensemble des démarches administratives.

S'agissant des personnes physiques, cela peut par exemple concerner des erreurs portées sur une déclaration fiscale, ou des déclarations incomplètes, mais également des erreurs commises dans le cadre d'informations communiquées aux CAF, aux caisses d'assurance vieillesse etc.

Condition de bonne foi

Ce droit à l'erreur est soumis à une condition de bonne foi ou/et absence de fraude de l'administré.

Est considérée comme mauvaise foi toute personne physique ou morale ayant délibérément méconnu une règle applicable à sa situation. En d'autres termes, l'erreur doit être involontaire.

En cas de fraude ou de mauvaise foi, les sanctions pécuniaires pourront toujours être prononcées et ce sans même que le contrevenant n'ait été invité à régulariser sa situation.

La charge de la preuve est inversée. En effet, la preuve de la mauvaise foi et/ou de la fraude incombe à l'administration.

Il est à noter que la présomption de bonne foi tombe en cas du renouvellement d'une erreur dans l'application d'une même règle. Les erreurs répétées pourront donc être considérées comme étant intentionnelles.

Un champ d'application large qui comporte certaines limites

Ce droit à régularisation recouvre un champ d'application large qui comporte toutefois certaines limites.

Notamment, le droit à l'erreur ne s'applique pas :

- Aux sanctions relevant du droit européen ou prévues dans un contrat
- Aux sanctions prononcées en cas de méconnaissance des règles préservant directement la santé publique, et la sécurité des personnes des biens ou de l'environnement
- Aux sanctions prononcées par les autorités de régulation à l'égard des professionnels soumis à leur contrôle

De même, les retards et omissions de déclaration dans les délais prescrits ne relèvent pas en principe du domaine du droit à l'erreur.

Conséquences du droit à l'erreur ?

L'utilisateur peut rectifier son erreur. La sanction pécuniaire ou la privation d'un droit ou d'une prestation ne s'applique pas automatiquement en cas de première erreur. Les intérêts de retard peuvent être réduits (sous conditions) jusqu'à 50%.

Cette absence de sanction pécuniaire suppose cependant que la personne régularise sa situation, soit spontanément, soit après y avoir été invitée par l'administration.

Quelles applications à l'employeur ?

La loi du 10 août 2018 consacre un droit à l'erreur dans le champ du droit social.

Principe général du droit à l'erreur : les exceptions

Les erreurs grossières ou qui témoignent d'une négligence grave, ne peuvent, par nature, être commises de bonne foi et sont dès lors exclues du bénéfice du droit à l'erreur.

Tel est le cas du défaut de transmission par l'employeur de la DSN qui constitue une forme de travail dissimulé et révèle, à tout le moins, une négligence d'une particulière gravité.

Il en est de même du chef d'entreprise qui n'a pas effectué la déclaration préalable à l'embauche d'un nouveau salarié. Cet employeur ne pourra pas bénéficier du droit à l'erreur car une telle omission empêche le nouveau salarié de bénéficier d'une couverture sociale et relève, dès lors, des cas de travail dissimulé.

Ce droit à régularisation concerne l'administration dans son ensemble : Etat, collectivités locales, EPA, organismes chargés d'une mission de service public dont les organismes de sécurité sociale. Seule est visée la sanction administrative.

Particularités visées à l'article L.8115-1 du Code du travail

Sous réserve de l'absence de poursuites pénales, la loi du 10 août 2018 ouvre la possibilité pour la Direccte d'adresser un simple avertissement au lieu d'infliger une amende administrative à l'encontre de l'employeur ne respectant pas :

les durées maximales de travail, les temps minimaux de repos, l'obligation d'établir un décompte de la durée du travail, le SMIC, ou le salaire minimum conventionnel, les règles d'hygiène, de

restauration et d'hébergement des travailleurs ou bien encore les prescriptions techniques de protection durant l'exécution des travaux de bâtiment et de génie civil pour ce qui concerne l'hygiène et l'hébergement.

La DIRECCTE doit prendre en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur (notamment la bonne foi), ainsi que ses ressources et ses charges.

En réalité, cette disposition qui permet d'adresser une sorte de simple « rappel à la loi » au lieu d'une amende confirme une pratique de l'Inspection du travail.

Elle crée une sanction non-pécuniaire, devant permettre de traiter les situations de méconnaissance de certaines règles par un employeur considéré de bonne foi.

Cette possibilité laissée à l'administration d'adresser un avertissement au lieu d'infliger une amende ne s'applique pas en cas d'infractions aux règles de sécurité au travail (exemple : en cas de non-respect d'un arrêt de chantier).

L'avertissement notifié par la Direccte peut être contesté devant le Tribunal administratif dans les mêmes conditions qu'une amende administrative.

Si un nouveau manquement de même nature survient dans un délai d'un an après le prononcé d'un avertissement, l'employeur est passible d'une amende administrative dont le plafond est majoré à 50%.

Marie-Laure ARBEZ-NICOLAS