



Conseiller juridique et client

Par **GOLDY**, le **18/09/2011** à **18:09**

BONJOUR,

Je suis secrétaire libérale et travaille pour un client.

Ce dernier m'a donné mission de faire tout son administratif et souhaite également que j'établisse les contrats de travail de ses salariés, car comme il y a beaucoup de mouvement de personnel, il préfère que j'intervienne plutôt que le conseiller juridique. En effet, il souhaite minimiser les frais.

Or, lors d'une intervention de ce conseiller juridique, ce dernier a fait du chantage au client en lui disant que s'il ne faisait pas tous les contrats de travail, il cesserait de faire les fiches de salaire. Que chacun devait rester à sa place et que les contrats ne correspondaient pas. (Pour info, c'est lui qui nous a donné les modèles de contrat).

A présent, j'ai expliqué à mon client que pour éviter tout problème, il devait se rapprocher du comptable. Or, le client est mécontent.

Est-ce une obligation de passer par un conseiller juridique pour tout ce qui est du social ? Ou est-ce qu'un chef d'entreprise peut lui même gérer ses employés et demander simplement une vérification par son comptable ?

Merci

Par **lexconsulting**, le **19/09/2011** à **10:41**

Bonjour

Dès lors que vous effectuez une prestation d'acte juridique à titre rémunéré vous tombez sous le coup de l'article 54 de la loi de 1971, à savoir que vous effectuez des actes relevant de la compétence d'un certain nombre de professions réglementées. A défaut d'avoir cette qualité, vous tombez sous le coup de l'exercice illégal de l'activité d'avocat.

Il appartient au chef d'entreprise d'établir lui même les actes créateurs de droit, comme un contrat de travail, ou de confier cette mission à une personne salariée de son entreprise, ou une profession réglementée (avocat, huissier, expert comptable)

Si vous voulez, par contre, apporter une réponse au conseiller juridique, demandez lui qu'elle est sa légitimité professionnelle pour établir les fiches de paie qui lui sont confiées (il s'agit en effet d'une mission "du chiffre" et non "du droit" plus à même d'être faite par un expert comptable ou un gestionnaire de paie). Donc si vous souhaitez jouer sur le même terrain que lui.....

Bien Cordialement

LEX CONSULTING

<http://www.lexconsulting.fr>

Par **GOLDY**, le **19/09/2011** à **11:05**

Merci de votre réponse.

Je ne sais pas si ce conseiller juridique qui n'est pas comptable a le droit de faire ce genre de mission.

Comment puis-je le savoir ?

Cordialement,

IG

Par **lexconsulting**, le **19/09/2011** à **11:31**

Demandez lui s'il bénéficie d'une assurance RC professionnelle le couvrant pour ce type de prestation.

La gestion de la paie n'est pas une activité réglementée, et peut donc être exercée par n'importe qui et ce même de façon externalisée.

Par contre s'il n'est pas couvert au titre d'une RC pro pour ce type d'activité, le risque pour ses clients est important en cas d'erreur commise.

La gestion de la paie, même si elle n'est pas réglementée, n'en demeure pas moins une prestation technique importante nécessitant une compétence en la matière (mentions légales des fiches de paie, suivi des accords de branche des conventions collectives, suivi des modifications des taux de cotisations, suivi des congés, des absences, transmission des éléments aux organismes sociaux etc....)

Bien Cordialement

LEX CONSULTING

Par **GOLDY**, le **19/09/2011** à **11:58**

[citation]RC PROFESSIONNELLE [/citation]

Oui, il est garanti

Par contre, il a expédié un courrier recommandée au client pour lui dire qu'il se déchargeait de tous les problèmes qui pouvaient exister avec ses salariés du fait qu'il ne respectait pas la convention collective. Ca je suis d'accord...

Mais lui faire du chantage pour l'établissement des feuilles de salaires et des contrats de travail, je trouve cela un peu déplacée.

Autre question : le client paye ses salariés au smic bien que la convention collective dise que le taux du salaire est plus élevé :9,26 €. Donc dans ce cas, à quoi sert le smic ?

Cordialement,

IG

Par **lexconsulting**, le **19/09/2011** à **12:12**

Le SMIC est en application dans les entreprises dont la grille de salaires n'est pas définie par une convention collective.

Les Conventions Collectives prévoient, au travers des différents accords de branche signés avec les organisations représentatives du personnel, des grilles de classification établissant les échelons et les niveaux des emplois, et des grilles de salaires (généralement une pour les ETAM et une pour les Cadres) fixant des RMA (Rémunération Minimale Annuelle) en deça desquelles il n'est pas possible de payer un salaire plus faible.

En d'autres termes, si votre client ne respecte pas les rémunérations de la convention collective, il s'expose à une action prud'homale en cascade, mais également, en cas de vérification URSSAF, à un redressement important, sans compter qu'il rentrera dans le colimateur du fisc et de l'Inspection du Travail.

Donc gros danger pour votre client. D'où la raison du courrier de son conseiller juridique qui a fort bien fait de lui écrire en ce sens au titre de son devoir de conseil.

Au final, au vu de ce que vous exposez, et de la recherche constante de votre client de vouloir contourner les règlements en minimisant les coûts, il semble que ce soit lui qui pose problème et non pas son conseiller juridique.

Un conseil : selon l'activité que vous faites avec lui, tâchez de prendre les précautions qui s'imposent et ne dépassez pas vos compétences. Si vous estimez que vous devez faire application d'un devoir de conseil à son égard au vu des prestations effectuées pour son compte, faites le de la même manière que le conseiller juridique.

Dites vous bien qu'en agissant de la sorte votre client n'ira pas bien loin. Tenez-en compte dans votre propre relation d'affaires et des encours financiers que vous pourriez engager avec lui.

Bien Cordialement

LEX CONSULTING

<http://www.lexconsulting.fr>

Par **GOLDY**, le **19/09/2011** à **18:22**

Oui, je vous suis dans votre raisonnement ;

j'en ai déjà informé le client et je lui ai dit que je ne faisais plus les contrats de travail car sinon, je vais encore m'en prendre plein la tête ! (le conseil juridique m'avait invectivée lors d'un rendez-vous chez le client en me demandant qui fait quoi ?) Mais malgré tout il a quand même fait du chantage au client en lui disant que si je continuais à faire les contrats, il n'assumait plus les fiches de salaire...

Par contre ce client ne s'entend pas du tout avec ce conseil et n'apprécie pas non plus son employée... Alors que faire ? Moi, je suis entre le marteau et l'enclume !

cordialement,

IG