



### **Obligation d'affiliation au RSI**

La Cour d'appel de Limoges, dans un arrêt en date du 23 mars 2015, confirme que le RSI est un régime légal de Sécurité sociale auquel les travailleurs indépendants sont tenus de s'affilier.

Cette décision rappelle que « l'obligation d'affiliation instaurée par les textes français n'est pas supprimée par les textes européens ».

Ainsi, contrairement à ce que prônent certains, on ne peut pas se désaffilier du RSI pour cotiser dans un autre pays de l'Union européenne.

Les sanctions encourues ont été renforcées par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2015 : les personnes qui refusent de s'affilier s'exposent depuis le 1er janvier 2015 à une peine de six mois d'emprisonnement et à une amende de 15 000 euros. Et les personnes qui incitent à la désaffiliation s'exposent à une peine de deux ans d'emprisonnement et à une amende de 30 000 euros.

*CA Limoges Chambre sociale du 23 mars 2015, n° 13/00341*

[http://www.rsi.fr/fileadmin/mediatheque/A\\_propos\\_du\\_RSI/Affiliation/CA-Limoges\\_20150323.pdf](http://www.rsi.fr/fileadmin/mediatheque/A_propos_du_RSI/Affiliation/CA-Limoges_20150323.pdf)

### **Consommation d'alcool au travail et contrôle par l'employeur**

L'employeur qui souhaite procéder à un contrôle d'alcoolémie de certains salariés de l'entreprise doit en prévoir la possibilité dans le cadre d'un règlement intérieur avec notamment le détail de la procédure de contrôle et la faculté de contre-expertise pour le salarié.

L'employeur doit respecter strictement la procédure ainsi prévue et peut, pour des raisons techniques et en raison de la nature du travail confié au salarié, procéder au contrôle en dehors des locaux de l'entreprise.

Dans cette affaire, un salarié ouvrier routier fait l'objet d'un contrôle d'alcoolémie en dehors des locaux de l'entreprise.

Le contrôle s'avérant positif, le salarié est licencié dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Il conteste son licenciement au motif que le contrôle n'a pas respecté les dispositions du règlement intérieur violant ainsi une liberté fondamentale.

Les juges donnent raison à l'employeur considérant que ne constitue pas une atteinte à une liberté fondamentale, le recours à un contrôle pour constater l'état d'ébriété d'un salarié au travail, dès lors qu'un tel état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, et que les modalités de ce contrôle, prévues au règlement intérieur, en permettent la contestation.

Pour les juges, il importe peu qu'il s'effectue, pour des raisons techniques, hors de l'entreprise.

*Cass. soc. 31 mars 2015, n° 13-25436*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030445949&fastReqId=168203317&fastPos=1>

### **Inaptitude professionnelle et consultation des délégués du personnel**

La procédure de rupture du contrat de travail pour inaptitude comporte des spécificités lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle : l'employeur doit respecter l'obligation légale de consultation des délégués du personnel antérieurement aux éventuelles propositions de reclassement.

La Cour de cassation juge que la consultation des délégués du personnel s'impose même si la caisse primaire d'assurance maladie n'a pas encore notifié sa décision de prise en charge de l'accident ou de la maladie.

Ainsi, dans une affaire, un salarié avait été déclaré inapte à son poste, à l'issue de deux examens médicaux des 15 et 29 octobre 2010. Dans le cadre de son obligation de reclassement, l'employeur a proposé le 22 novembre 2010 deux postes correspondant aux préconisations du médecin du travail, sans consultation des délégués du personnel.

Par la suite, la caisse notifie au salarié et à l'employeur le 7 décembre 2010 sa décision de prise en charge de la pathologie du salarié à l'origine de son inaptitude au titre d'une maladie professionnelle. L'employeur convoque alors le 17 décembre 2010 les délégués du personnel pour recueillir leur avis sur les recherches de reclassement, avant de licencier le salarié le 19 janvier 2011.

La Cour de cassation interprète strictement les dispositions du code du travail, et estime que l'avis des délégués du personnel sur le reclassement du salarié aurait dû être recueilli avant la proposition à l'intéressé d'un poste de reclassement approprié à ses capacités.

L'employeur devrait donc être condamné prochainement, le salarié ayant demandé devant la cour d'appel près de 60 000 euros de dommages intérêts pour rupture abusive du contrat de travail et 20 000 euros pour non-respect de la procédure de licenciement.

*Cass. soc. 25 mars 2015, n° 13-28229*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030410124&fastReqId=1882587607&fastPos=2>

### **Rupture conventionnelle : conclusion pendant le congé maternité**

La rupture conventionnelle est une rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée indéterminée dont la procédure assure un certain nombre de garanties au salarié (entretien, délai de rétractation, homologation, indemnité de rupture, etc.). La rupture conventionnelle n'est valide que si les parties y ont librement consenti et si elle est homologuée par l'administration.

Dans cette affaire, une salariée a demandé en justice l'annulation de la rupture conventionnelle qu'elle avait signée avec l'employeur à l'issue de son congé maternité, ainsi que des dommages et intérêts pour discrimination salariale.

La Cour de cassation précise, que, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

24 avril 2015

*Cass. soc. 25 mars 2015, n° 14-10149*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030409901&fastReqId=1558521101&fastPos=1>

### **Rupture conventionnelle et transaction**

La rupture conventionnelle est une rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée indéterminée dont la procédure assure un certain nombre de garanties au salarié (entretien, délai de rétractation, homologation, indemnité de rupture, etc.). La rupture conventionnelle n'est valide que si les parties y ont librement consenti et si elle est homologuée par l'administration.

Après une rupture conventionnelle, les parties peuvent valablement conclure une transaction à condition toutefois que celle-ci n'ait pas pour objet de mettre un terme à un différend relatif à la rupture elle-même du contrat de travail.

Dans cette affaire, un salarié et son employeur ont conclu une rupture conventionnelle puis une transaction, avant l'homologation de la rupture par l'administration. La transaction portait sur la rupture elle-même.

Les juges rappellent que les parties peuvent conclure une transaction après une rupture conventionnelle à la double condition qu'elle intervienne après l'homologation par l'administration ou encore après autorisation de l'inspection du travail dans le cas de salarié protégé et qu'elle règle un différend non lié à la rupture du contrat de travail mais à son exécution.

Si la transaction porte sur la rupture du contrat de travail, elle peut être déclarée nulle et seul le salarié pourrait en faire la demande.

*Cass. soc. 25 mars 2015, n° 13-23368*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030410092&fastReqId=950428580&fastPos=1>

### **Harcèlement : faits relevant de la vie privée sur le lieu de travail**

Le chef d'entreprise, tenu à une obligation de santé et de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés, a l'obligation de prévenir le harcèlement moral dans son entreprise. Celui-ci est constitué par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

Dans une affaire du 8 avril 2015, une salariée se plaignait d'agissements d'un autre salarié de l'entreprise avec lequel elle avait eu une relation intime. Celui-ci n'ayant pas supporté la rupture, s'est mis à la harceler à son domicile, celui de ses parents et sur le lieu de travail. L'employeur, sollicité par la salariée, s'est dit non concerné.

La Cour de cassation précise que le salarié peut obtenir réparation de son préjudice dès lors qu'il est victime de tels agissements de la part d'un autre salarié, sur le lieu de travail, même si ces faits relèvent de la vie privée.

*Cass. soc. 8 avril 2015, n° 14-10807*

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030473811&fastReqlid=239134757&fastPos=1>

### **Contrôle Urssaf : destinataire de l'avis de passage**

Sauf en cas de recherche d'infractions en matière de travail dissimulé, l'Urssaf qui entend opérer un contrôle sur place doit au préalable envoyer un avis de passage à l'employeur.

La Cour de cassation précise que lorsque les cotisations des différents établissements d'une entreprise ou des différentes entreprises d'un même groupe sont versées en un lieu unique, l'avis de passage doit être adressé exclusivement à la personne qui est tenue, en sa qualité d'employeur aux obligations afférentes au paiement des cotisations qui font l'objet d'un contrôle. Elle indique que dans le cadre d'un groupe, il s'agit du représentant de l'entreprise concernée par le contrôle, celle-ci disposant de sa propre personnalité juridique et de son individualité pleine et entière.

Dans cette affaire, l'Urssaf avait envoyé l'avis de contrôle à la maison mère du groupe et non à la filiale faisant l'objet du contrôle. De ce fait, la Cour de cassation approuve l'annulation des opérations de contrôle par les juges.

*Cass. civ. 2<sup>e</sup> ch. 2 avril 2015, n° 14-14528*

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030445886&fastReqlid=295676269&fastPos=1>

### **Calcul de l'indemnité de licenciement**

Le calcul de l'indemnité de licenciement doit prendre en compte tous les éléments de salaire versés au salarié y compris les primes dont le montant est fixé de manière discrétionnaire par l'employeur.

Dans une affaire, un salarié demande à ce qu'un « bonus » qui lui était versé annuellement soit pris en considération dans le calcul de son indemnité de licenciement. L'enjeu est important, le bonus s'élevant à plus d'un million cinq cent mille euros. L'entreprise pense à tort pouvoir rejeter sa demande au motif que ce bonus constituait une gratification discrétionnaire allouée de manière exceptionnelle à certains salariés à l'occasion d'un événement unique pour fidéliser le salarié dans une période de difficultés économiques.

Les juges retiennent la demande du salarié estimant que le bonus avait été versé au salarié chaque année et sans exception depuis l'engagement de la relation contractuelle remontant à plus de dix ans et que seul son montant annuel était variable et discrétionnaire. Il résultait bien de la constance et de la régularité de ces versements que le bonus constituait un élément de salaire qui devait être inclus dans l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement.

**24 avril 2015**

Cass. soc. 28 janvier 2015, n° 13-23421

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030180211&fastReqId=2040742903&fastPos=1>