

LETTRE D'ACTUALITE SOCIALE PVB

03/2015

Affiliation obligatoire au RSI pour les travailleurs indépendants non agricoles

CA Limoges,
ch. soc. 23
mars 2015 &
Cass. Crim.
24/02/2015

Depuis un certain temps, l'affiliation obligatoire au régime social des travailleurs indépendants suscite un mouvement de contestations s'appuyant notamment sur un arrêt de la CJUE du 3 octobre 2013 (aff. 59/12) où il a été jugé que la directive 2005/29 sur les pratiques commerciales déloyales s'appliquait à un organisme de droit public en charge d'une mission d'intérêt général telle que la gestion d'un régime légal d'assurance maladie.

Pour la Cour d'appel de Limoges, cette solution n'emporte pas application des règles du droit de la concurrence aux régimes légaux de sécurité sociale et elle confirme donc le fait que l'affiliation des travailleurs indépendants non agricoles au RSI est obligatoire.

Parallèlement, la chambre criminelle de la Cour de cassation a statué dans le même sens concernant l'affiliation obligatoire à la Mutualité Sociale Agricole (MSA) dans un arrêt en date du 24 février 2015 (n°14-80.050), en indiquant que les régimes légaux de sécurité sociale sont fondés sur le principe de solidarité nationale dans le cadre d'une affiliation obligatoire des intéressés et de leurs ayants droit.

Ces arrêts viennent rappeler que la désaffiliation au profit de la souscription auprès d'un assureur privé est une violation des règles relatives à l'affiliation obligatoire passible de sanctions civiles et pénales, outre le risque de diminution des droits sociaux..

Sur la preuve des heures réalisées par un salarié dont la convention de forfait en jours sur l'année est « privée d'effet »

Cass. soc. 4
févr. 2015

Si la Cour de cassation a jugé de longue date qu'un salarié dont la convention de forfait jour n'est pas valable peut demander le paiement des heures supplémentaires qu'il a réalisées, par cet arrêt, elle vient préciser le régime probatoire applicable en indiquant que :

- C'est au juge de vérifier l'existence et le nombre de ces heures supplémentaires alléguées par le salarié, l'employeur devant rapporter la preuve de la réalité des horaires réalisés, le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne pouvant tenir lieu de règlement des heures supplémentaires.
- Le salarié peut demander une indemnisation au titre du non-respect des règles sur le repos obligatoire et les durées maximales de travail, jugées de valeur constitutionnelles, dès lors que l'employeur ne rapporte pas la preuve qu'il a satisfait à ses obligations.

Rupture du contrat d'un salarié protégé après expiration de sa protection

Cass. Soc. 5
mars 2015

A l'issue de la période de protection d'un salarié protégé, l'employeur retrouve le droit de licencier selon les règles de droit commun, c'est-à-dire, sans l'autorisation de l'inspecteur du travail. Toutefois, s'il attend délibérément la fin de la période de protection pour éluder cette procédure spéciale, il fait un usage abusif de ce droit (Cass. Soc. 23 novembre 2004, n°01-46.234).

Par cet arrêt du 5 mars 2015, la Cour de cassation vient rappeler ce principe. En l'espèce, l'employeur avait eu connaissance des faits reprochés au salarié pendant la période de protection mais ne l'avait convoqué à un entretien préalable que quelques jours après l'expiration de cette période. La Cour de cassation en a



conclu que la rupture, prononcée en violation du statut protecteur, était nulle et ouvrait droit à des dommages et intérêts pour le salarié.

Prise d'acte consécutive à des faits de harcèlement

Cass. Soc. 11
mars 2015

L'existence même de faits de harcèlement au sein d'une entreprise est la preuve du manquement de l'employeur à son obligation de prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés ». Lorsque le salarié victime a pris acte de la rupture de son contrat de travail, il appartient aux juges de vérifier si le manquement de l'employeur avait empêché la poursuite de son contrat de travail.

Par cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que la réaction de l'employeur face aux faits de harcèlement qui lui sont rapportés, aussi efficace soit elle, n'est pas de nature à effacer son manquement à l'obligation de sécurité de résultat. Cependant, elle demande aux juges de vérifier que les faits de harcèlement étaient de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail avant de statuer la rupture du contrat aux torts de l'employeur.

Cass. Soc. 11
mars 2015

Clause de non concurrence

La validité de la clause de non concurrence est notamment subordonnée à l'existence d'une contrepartie financière. Cette clause est donc stipulée dans l'intérêt de chacune des parties au contrat de travail.

En conséquence, sauf stipulation contraire, l'employeur n'a pas la possibilité, pendant l'exécution du contrat de travail, de renoncer unilatéralement à cette clause.