



TRAVAIL

Dans ce numéro

- ~~~~~ # Conditions de travail
- ~~~~~ # Protection sociale
- ~~~~~ # Rupture du contrat de travail



#CONDITIONS DE TRAVAIL

● Règlement intérieur : modification d'une clause relative au port d'une tenue de travail

Les clauses du règlement intérieur ne peuvent être modifiées que si le projet a été soumis à l'avis du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour les matières relevant de sa compétence.

Le règlement intérieur est un acte réglementaire de droit privé, obligatoire dans les établissements employant habituellement au moins vingt salariés.

Il a pour fonction de fixer les règles disciplinaires, les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise et les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (C. trav., art. L. 1311-1 et s.). Ainsi, le règlement intérieur peut rendre obligatoire le port d'une tenue de travail. Pour les salariés ayant l'obligation de se changer sur place, cette durée ne constitue pas du travail effectif mais doit faire l'objet de contreparties. Ces dernières peuvent être soit financières, soit données sous forme de repos et doivent alors être déterminées par convention ou accord collectif, ou à défaut par le contrat de travail. Il est donc tentant pour l'employeur de modifier le règlement intérieur afin d'autoriser les salariés à pouvoir effectuer leurs opérations d'habillage et de déshabillage en dehors du lieu de travail.

L'arrêt ici rapporté rappelle toutefois que, préalablement à toute modification du règlement intérieur, l'employeur doit recueillir l'avis du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C. trav., art. L. 1321-4). Dès lors, le règlement intérieur, ainsi que les notes de services qui le complètent, ne peuvent produire effet que si l'employeur a respecté cette obligation. Par conséquent, l'employeur ne peut reprocher à un salarié un manquement aux obligations édictées par ce règlement si lui-même ne justifie pas avoir préalablement consulté les représentants du personnel.

→ Soc. 11 févr. 2015, FS-P+B, n° 13-16.457

#PROTECTION SOCIALE

● Nature salariale de l'indemnité pour violation du statut protecteur du salarié

L'indemnité pour violation du statut protecteur, qui n'est pas au nombre des indemnités non imposables au titre de l'impôt sur le revenu, est soumise aux cotisations sociales et d'assurance chômage.

La Cour de cassation n'a de cesse, depuis les années cinquante, d'opérer la répartition suivante entre les indemnités devant être incluses et celles devant être exclues de l'assiette des cotisations sociales et d'assurance chômage : les sommes versées au salarié à l'occasion de son départ de l'entreprise sont soumises à cotisations lorsqu'elles ont le caractère d'un substitut de salaire ; à l'inverse, elles en sont exonérées lorsqu'elles présentent le caractère de dommages et intérêts. L'arrêt du 12 février 2015 vient compléter cette répartition en ajoutant à la première catégorie l'indemnité pour violation du statut protecteur du salarié.

En l'espèce, un employeur avait été condamné à verser cette indemnité à la suite de la constatation par une cour d'appel de l'existence d'un licenciement prononcé sans autorisation préalable de l'administration du travail. L'URSSAF réclamait à l'employeur les cotisations sociales afférentes à cette indemnité.

La nature de cette indemnité pour violation du statut protecteur est assez floue. Elle est présentée comme étant « forfaitaire » et comme venant « sanctionner » la méconnaissance par l'employeur du statut protecteur du salarié. Le préjudice causé par la rupture du contrat étant réparé par une autre indemnité – à savoir celle de licenciement sans cause réelle et sérieuse -, cette indemnité n'a pas vocation à venir réparer un préjudice. Faut-il pour autant en conclure qu'elle est une contrepartie du travail du salarié et doit être analysée comme telle au regard des cotisations sociales et d'assurance chômage ? L'article L. 2422-4 semble plaider en ce sens



↳ puisqu'il indique dans son dernier alinéa que l'indemnité réparant le préjudice du salarié dont l'autorisation préalable de licenciement a été annulée « s'accompagne du versement des cotisations afférentes à cette indemnité qui constitue un complément de salaire ». Pour autant, la fonction punitive de l'indemnité pour violation du statut protecteur n'est pas non plus totalement compatible avec la nature salariale que l'URSSAF voudrait lui voir attribuer.

La Cour de cassation va néanmoins considérer que l'indemnité pour violation du statut protecteur, qui n'est pas au nombre des indemnités non imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques limitativement énumérées par l'article 80 *duodecies* du code général des impôts, est soumise aux cotisations sociales et d'assurance chômage, en application des articles L. 242-1 du code de la sécurité sociale et L. 5422-20 du code du travail.

→ Civ. 2^e, 12 févr. 2015,
F-P+B, n° 14-10.886

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Discrimination et harcèlement moral : cumul d'indemnisations

Les obligations résultant des articles L. 1132-1 et L. 1152-1 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques.

Dans l'optique de la réparation intégrale, les juges acceptent de réparer de plus en plus de préjudices. Mais, si la réparation d'un dommage se doit d'être intégrale, elle ne peut excéder le montant du préjudice. Or, plus le juge admet de chefs de préjudice, plus il doit prendre garde à ce que les préjudices qu'il reconnaît n'entrent pas en concurrence les uns avec les autres et ne conduisent pas à indemniser deux fois un même préjudice. C'est ainsi que, dans l'arrêt du 3 mars 2015, le juge devait déterminer lesquels des préjudices, liés à une inégalité de traitement, une discrimination et un harcèlement moral, devaient être indemnisés.

La cour d'appel avait écarté l'indemnisation de l'inégalité de traitement, estimant à juste titre « que le préjudice invoqué [au] titre de la violation du principe d'égalité de traitement était « le même » que celui indemnisé au titre de la discrimination à raison de l'état de grossesse ». Sur ce point, la Cour de cassation se contente de s'en remettre à l'appréciation souveraine de la cour d'appel, laquelle appréciation sera, en revanche, contrôlée pour l'hypothèse du cumul de l'indemnisation liée à la discrimination et de celle liée au harcèlement moral.

En effet, au visa des articles L.1132-1 (principe de non-discrimination) et L. 1152-1 (harcèlement moral) du code du travail, le juge estime que « les obligations résultant des articles L. 1132-1 et L. 1152-1 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques ». Il en déduit que la cour d'appel a violé les textes précités en refusant l'indemnisation du harcèlement moral alors qu'elle avait elle-même constaté « que les dommages-intérêts alloués au titre de la discrimination réparent les préjudices matériels et moraux résultant de la privation d'une partie des fonctions de l'intéressée après retour de ses congés maternité et non l'atteinte à la dignité et à la santé de la salariée, ayant conduit à un état d'inaptitude médicalement constaté, résultant du harcèlement moral dont elle a fait l'objet ».

Ce visa est particulièrement révélateur de la façon dont la haute juridiction aborde le problème. Aucun texte lié à la responsabilité, contractuelle ou délictuelle, pour engager la responsabilité de l'employeur n'est visé. Au contraire, les juges se fondent sur des textes posant des obligations spécifiques à l'employeur (non-discrimination et harcèlement moral) pour en déduire l'existence potentielle de préjudices propres à chacune de ces obligations. Ils adoptent donc un raisonnement inverse à celui normalement utilisé pour aboutir à l'indemnisation : le point de départ n'est pas l'existence d'un dommage mais le manquement à une obligation. L'indemnisation qui en découle résonne donc davantage comme une sanction du manquement de l'employeur à ses obligations que comme une véritable réparation du préjudice causé à la salariée.

→ Soc. 3 mars 2015,
FS-P+B, n° 13-23.521



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.