



DALLOZ

#58

MARS
2017

TRAVAIL

Dans ce numéro

- # IRP et syndicat professionnel
- # Accident, maladie et maternité
- # Rémunération

#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

● Protection contre le licenciement des membres des commissions paritaires

Les salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif, y compris celles créées par des accords antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004, bénéficient de la protection prévue pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.

Les membres de commissions paritaires, qui ne sont pas couverts par des dispositions spécifiques et qui ne bénéficient pas par ailleurs d'un statut protecteur découlant d'un mandat syndical ou représentatif, sont-ils privés de toute protection contre leur licenciement ? En l'espèce, un salarié, embauché en 2010 puis désigné membre de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle et de la commission paritaire nationale de la négociation collective, fut licencié en 2013. Prétendant que son mandat lui donnait accès à la qualité de salarié protégé, il saisit la juridiction prud'homale. En appel, il fut débouté de ses demandes, la cour d'appel considérant qu'au jour du licenciement, il ne bénéficiait d'aucune protection et avait donc pu faire l'objet d'un licenciement prononcé sans autorisation administrative.

La chambre sociale casse cet arrêt. A ses yeux, il résulte de l'article 2251-1 du code du travail que les conventions et accords collectifs de travail ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public. Par ailleurs, l'article L. 2234-3 du même code dispose que les accords instituant des commissions paritaires professionnelles au plan local, départemental ou régional déterminent les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV relatif aux salariés protégés. La haute juridiction en déduit que le législateur a entendu accorder aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.

Ces dispositions, ajoute-t-elle, sont d'ordre public en raison de leur objet et s'imposent, en vertu des principes généraux du droit du travail, à toutes les commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif, y compris celles créées par des accords antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004.

Auteur : Editions Dalloz – Tous droits réservés.

#ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

● Indemnisation des AT/MP en cas de faute inexcusable : conventionalité du régime

La réparation des dommages, ne donnant pas lieu à une indemnisation au titre du livre IV du code de la sécurité sociale dont bénéficie le salarié en cas de faute inexcusable de l'employeur, vient en complément des dédommagements pris en charge par l'assurance sociale des AT/MP, ce qui singularise la situation de la victime d'AT/MP.

Le fait que le principe constitutionnel de réparation intégrale du préjudice qui prévaut en droit commun de la responsabilité civile ne soit pas retenu lorsque la victime est un salarié, du fait de l'existence du régime spécifique d'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP), est-il discriminatoire ? C'est en tout cas ce qu'affirmait une salariée devant la Cour européenne des droits de l'homme, qui s'est prononcée sur ce point le 12 janvier dernier.



↳ Le droit français prévoit en effet que si l'indemnisation des salariés victimes d'AT/MP est systématique, la réparation octroyée est partielle et forfaitaire : seuls certains dommages font l'objet d'une indemnisation, laquelle n'est pas intégrale. C'est du reste à l'assurance sociale, auprès de qui les employeurs cotisent, que revient la charge de dédommager les salariés. Cependant, en cas de faute inexcusable de l'employeur dans la réalisation du dommage, le salarié peut bénéficier de la réparation des préjudices non couverts dans le cadre de la sécurité sociale.

Dans la décision rapportée, les juges strasbourgeois relèvent que « les salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient [...] d'un droit à réparation dès lors que l'accident est survenu par le fait ou à l'occasion du travail, pendant le trajet vers ou depuis le lieu de travail ou en cas de maladie d'origine professionnelle, même s'ils ont eux-mêmes commis une faute inexcusable. Par ailleurs, quelle que soit la situation de l'employeur, les indemnités sont versées par la CPAM aux salariés, qui se trouvent de la sorte dispensés d'engager une action en responsabilité contre leur employeur et de prouver la faute de celui-ci. Selon le Conseil constitutionnel, ce régime spécial garantit l'automatisme, la rapidité et la sécurité de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles » (pt 62).

La Cour ajoute que « pour ce qui est spécifiquement de la réparation du préjudice du salarié à raison de la faute inexcusable de l'employeur, il faut relever qu'elle vient en complément de dédommagements automatiquement perçus par le premier, ce qui singularise là aussi sa situation par rapport à la situation de droit commun » (pt 63). Elle en déduit qu'il existe une différence de situation ne permettant pas l'application de l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui prohibe toute discrimination dans la jouissance de ces droits et libertés. En effet, « seules les différences de traitements fondées sur une caractéristique identifiable (« situation ») sont susceptibles de revêtir un caractère discriminatoire aux fins de l'article 14 de la Convention » (pt 51).

Auteur : Editions Dalloz – Tous droits réservés.

→ CEDH 12 janv. 2017,
req. n° 74734/14

#RÉMUNÉRATION

● Quelle est la nature de la prime de panier et de l'indemnité de transport ?

Constitue un remboursement de frais et non un complément de salaire la prime de panier dont l'objet est de compenser le surcoût du repas consécutif à un travail posté, de nuit ou selon des horaires atypiques, et l'indemnité de transport ayant pour objet d'indemniser les frais de déplacement du salarié de son domicile à son lieu de travail.

L'arrêt rapporté apporte une nouvelle pierre à l'important contentieux en matière de primes allouées aux salariés dans le secteur de la métallurgie. En l'espèce, était en cause une prime de panier de jour, une prime de panier de nuit et une indemnité de transport versées par une entreprise relevant de ce secteur. La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT a saisi le tribunal de grande instance afin d'enjoindre à l'employeur d'inclure ces primes et indemnités dans l'assiette de calcul de l'indemnité de maintien de salaire en cas de maladie et de l'indemnité de congés payés. L'enjeu était par conséquent celui de la qualification des sommes allouées.

Contrairement aux juges d'appel, la Cour de cassation retient la qualification de remboursement de frais. En effet, selon la chambre sociale, ni le caractère forfaitaire ni le fait que le versement des sommes ne soit soumis à la production d'un justificatif n'ôtent la qualification de remboursement de frais à une prime de panier dont l'objet est de compenser le surcoût du repas consécutif à un travail posté, de nuit ou selon des horaires atypiques, et à une indemnité de transport ayant pour objet d'indemniser les frais de déplacement du salarié de son domicile à son lieu de travail.

La haute juridiction fait par là même évoluer sa jurisprudence relative à la distinction entre remboursement de frais et complément de salaire. Par le passé, elle opérait une distinction selon que le montant était la contrepartie d'un surcoût (il s'agissait alors d'un frais professionnel) ou d'une sujétion particulière (il s'agissait alors d'un complément de salaire). Désormais, la qualification de frais professionnels résulte de l'objet de la prime et non de la forme qu'elle revêt. Le caractère forfaitaire et l'absence d'exigence d'un justificatif sont indifférents, les remboursements de frais pouvant par conséquent être déconnectés des frais effectivement avancés par le salarié. De même, le fait que la prime soit calculée en fonction d'un niveau de salaire minimum conventionnel ne caractérise pas un complément de salaire. Par ailleurs, en dépit du lien entre l'organisation spécifique du travail dans l'entreprise et la prime de panier, la chambre sociale ne considère pas que l'objet de cette somme est de compenser une « sujétion liée à l'organisation du travail ».

Ces nouvelles modalités de distinction entre frais professionnels et complément de salaires ont également vocation à s'appliquer à l'indemnité de préavis, ainsi qu'en matière de rémunération des heures de délégation d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel.

Auteur : Editions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 11 janv. 2017,
FP-P+B+R+I, n° 15-23.341



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.