

## Loi instaurant la protection des lanceurs d'alerte, notamment dans l'entreprise Loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte

**Publié au J.O le 17 avril écoulé, ce texte consacre, à titre principal, le "droit" pour toute personne de rendre publique une information lorsqu'il lui paraît que sa méconnaissance fait peser "un risque grave sur la santé publique ou sur l'environnement", à la condition de le faire de bonne foi. En cas de diffamation, les peines habituellement encourues demeurent.**

Une Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement est, par ailleurs, instituée. Sa mission est double et consiste, d'une part, à veiller aux règles déontologiques s'appliquant à l'expertise scientifique et technique, et d'autre part, à veiller aux procédures d'enregistrement des alertes dont il s'agit.

A ce titre, on relèvera que les établissements et organismes publics ayant une activité d'expertise ou de recherche dans le domaine de la santé ou de l'en-

vironnement, listés par un décret, auront à élaborer leur Code de déontologie.

Cette Commission doit également définir les critères de recevabilité de toute alerte.

La loi précitée modifie, en outre, le Code du travail, par l'introduction de dispositions spécifiques relatives à l'exercice de ce nouveau droit d'alerte en entreprise.

Ce sont désormais les articles L. 4133-1 et suivants du Code du travail qui organisent ce droit, pour tout travailleur, d'alerter l'employeur, ainsi que la protection afférente.

Cette démarche est également prévue pour le représentant du personnel au sein du CHSCT, tandis qu'en écho, est créée l'obligation, pour l'employeur, de consigner toutes les alertes et d'indiquer les suites données.

La nature des risques concernés par cette loi doit, en outre, être expressé-

ment abordée dans le cadre de l'information des travailleurs par l'employeur au titre de son obligation générale (C. trav., art. L. 4141-1).

Cette loi, motivée par un "besoin" de réagir aux défaillances constatées après plusieurs "scandales sanitaires", surprend néanmoins, dans la mesure où le législateur envisage un droit d'alerte et non un devoir, alors qu'il était et reste pénalement (et moralement) répréhensible de ne pas assister une personne en danger...

Si l'on peut apprécier que cette nouvelle loi n'ajoute que peu d'articles à une matière juridique déjà bien dense concernant l'entreprise et nonobstant l'obligation d'information de l'employeur, il est dommageable que les professionnels les plus experts en matière de risque pour la santé que sont les médecins du travail n'aient pas été identifiés comme relais aux termes de ce nouveau texte. ■

### Protection sociale complémentaire

## La protection sociale complémentaire "résiste" au principe d'égalité de traitement

Par quatre arrêts en date du 13 mars 2013, les Hauts magistrats de la Cour de cassation valident les "avantages" catégoriels en droit de la protection sociale complémentaire.

(Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-20.490, Cass. soc., 13 mars 2013, n° 10-28.022, Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-23.761 et Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-13.645)

### La notion d' "avantage" en droit du travail

En droit du travail, les conventions ou accords collectifs de travail prévoient fréquemment d'attribuer des avantages (rappel de primes, indemnités de licenciement, indemnités de congés payés, tickets restaurants) à certains salariés, en prenant en considération la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent. La plupart des avantages sont réservés aux cadres. L'origine de cette particularité remonte à la Convention collective nationale des cadres du 4 mars 1947 ayant créé un régime cadre. Par la suite, la notion d'avantages s'est

développée, en particulier dans le domaine de la protection sociale (régime de retraite et de prévoyance plus favorables).

### Est-ce satisfaisant au regard du principe d'égalité de traitement ?

C'est en 1996 que le principe d'égalité de traitement est appliqué pour la première fois dans l'arrêt Ponsolle, en affirmant la règle selon laquelle "à travail égal, salaire égal". La notion d'avantage visée dans l'arrêt était le salaire de base. Progressivement, l'exigence d'égalité entre salariés connaît des énonciations différentes dans les décisions de la Cour de cassation. En effet, pour la Cour de cassation :

1) *la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage ;*

2) *sauf à ce que l'employeur justifie cette différence "sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réa-*

*lité et la pertinence"* (Arrêt Bensoussan 20 février 2008 n° 05-45.601 ; Arrêt Pain du 1<sup>er</sup> juillet 2009 n° 07-42.675) ;

3) *le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence des raisons invoquées au soutien de la différence de traitement ;*

4) *repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération* (Arrêt Novartis Pharma, 8 juin 2011, n° 10-14.725).

Affinant, depuis 2008, sa grille d'analyse et montrant quelques signes d'ouverture, en admettant, dans un arrêt du 10 octobre 2012, que l'attribution des

heures supplémentaires ne relevait pas du principe d'égalité de traitement, on pouvait légitimement s'attendre à ce que l'extension du principe d'égalité de traitement se pose dans la sphère de la protection sociale complémentaire.

Définie comme un ensemble de garanties collectives institué par les entreprises au profit de tout ou partie de leur personnel, les garanties de prévoyance complètent les prestations de bases (Sécurité sociale) et viennent, ainsi, améliorer la situation de l'assuré. Se situant dans une relation triptyque (employeur / salarié / organismes tiers), la protection sociale complémentaire se différencie, selon les risques (invalidité, décès, incapacité), les opérateurs (Institution de prévoyance, assureurs, mutuelles) et les ensembles normatifs (Code de la sécurité sociale, Code des assurances, Code de la mutualité). L'avantage en droit de la protection sociale a-t-il la même nature qu'en droit du travail ? Le fait que des catégories professionnelles particulières de salariés bénéficient de garanties de prévoyance plus favorables est-il constitutif d'une différence de traitement justifiée ?

A ces questions, la Cour de cassation est claire : elle reconnaît la nature autonome et particulière de la protection sociale complémentaire et institue une exception à sa jurisprudence générale sur les avantages catégoriels en droit du travail.

### Nature autonome et spécifique de la protection sociale complémentaire

La chambre sociale reconnaît, sans équivoque, la nature particulière des avantages de prévoyance et de retraite en les excluant du champ d'application du principe d'égalité de traitement. Elle valide au visa du principe d'égalité de traitement les distinctions cadres et non-cadres en matière de prévoyance et de retraite complémentaire.

Dans les trois premières affaires, la Cour de cassation a eu à juger de situations dans lesquelles les cadres bénéficiaient d'un meilleur financement par l'employeur de cotisations à une assurance-santé complémentaire, ou bien d'un régime exclusif de prévoyance complémentaire maladie-invalidité. Enfin, dans le dernier arrêt, il était question de délégués régionaux cadres qui ont assigné leur employeur, afin de faire rectifier le calcul de leurs allocations de retraite, calculées sur la seule partie fixe de leur salaire, à la différence du mode

de calcul retenu, notamment, pour les directeurs régionaux.

Toutes les demandes ont été déboutées par la Cour de cassation. Le même attendu est repris dans les quatre décisions :

*"En raison des particularités des régimes de prévoyance couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité, décès et retraite, qui reposent sur une évaluation des risques garantis, en fonction des spécificités de chaque catégorie professionnelle, prennent en compte un objectif de solidarité et requièrent dans leur mise en œuvre la garantie d'un organisme extérieur à l'entreprise, l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle".*

*"Autrement dit, si l'égalité inter-catégorielle n'est pas retenue par les magistrats, il n'en demeure pas moins que le principe d'égalité s'applique "à l'intérieur" de ces catégories professionnelles".*

### Quels enseignements tirer des décisions ?

- *Maintien de la jurisprudence traditionnelle*

S'agissant, néanmoins, des indemnités conventionnelles de rupture, des congés supplémentaires des cadres et de tous les avantages autres que ceux ayant trait à la prévoyance et à la retraite, il faut continuer d'appliquer la jurisprudence habituelle, qui ne tolère les différences de traitement fondées sur l'appartenance à une catégorie professionnelle qu'à la condition d'être justifiées par les spécificités de la situation des salariés (Cass. soc., 8 juin 2011, Novartis pharma, n°10-14.725).

- *Sécurisation des régimes de prévoyance et de retraite*

Si la tendance actuelle est de mettre en place uniformément des régimes pour tous les salariés, quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent, certains Services de santé au travail interentreprises ont pu mettre en place des régimes plus anciens, avec des différences entre cadres et non-cadres. Eu égard aux décisions du 13 mars, la Cour de cassation sécurise les régimes de prévoyance et de frais de santé. Le risque juridique qui pèserait sur les SSTI de se voir contester un régime de prévoyance / frais santé reste, à notre sens, faible.

### • AGIRC

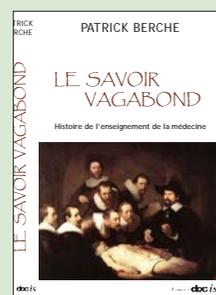
En outre, le passage au statut cadre s'accompagne de l'affiliation à un régime de prévoyance cadre, dont ne bénéficient pas les non-cadres. Prévu par l'article 7 de la Convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, l'entreprise doit cotiser, a minima, au taux de 1,5 % sur la tranche A du salaire intégralement à sa charge et affecté prioritairement à la couverture d'avantages en cas de décès. Si la Cour de cassation avait admis l'égalité inter-catégorielle, cela aurait signifié que l'article 7 s'applique aussi aux non-cadres. Or, le coût de cette "manœuvre" pour les employeurs a été évalué entre 4 et 5 milliards d'euros.

### ANI et loi sur la sécurisation

Les partenaires sociaux ont décidé, lors de la négociation de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi, d'y introduire la généralisation de la couverture complémentaire santé à tous les salariés. Quarante ans après la généralisation de la retraite complémentaire (1972), c'est au tour de la complémentaire santé ! Le Sénat, qui a adopté le 20 avril le projet de loi transposant l'Accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi, prévoit dans son article 1<sup>er</sup> qu'au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016, tous les salariés bénéficieront d'une complémentaire santé. ■



### Parution



NOUVEAU

### À PARAÎTRE

## Le savoir vagabond Histoire de l'enseignement de la médecine

Patrick Berche

Editions DOC/S  
www.editions-docis.com