

Intervenant exclusivement en droit social, nous sommes impliqués dans la gestion des ressources humaines de nombreuses organisations, dans les secteurs d'activité les plus variés. Notre bulletin de liaison distribué à l'ensemble de nos partenaires a pour vocation, par les illustrations ou le questionnement qu'il comporte, de susciter la réflexion dans un domaine où chaque situation appelle sa propre solution, et dans lequel l'anticipation est une des clés principales de succès.

Période : septembre 2011 - Bulletin N° 05 - www.yramis-avocats.com

L'équation d'Yrâmis

EGALITE DE TRAITEMENT : une piste pour tenter d'éviter la remise en cause des différences catégorielles.

De longue date, les dispositions légales et réglementaires ont organisé la différence de traitement entre salariés du seul fait de leur appartenance à une catégorie professionnelle (à titre d'exemples : délai de notification du licenciement pour motif économique différent pour les cadres et non cadres, durées de préavis différentes, collèges spécifiques lors des élections professionnelles, section spéciale au Conseil de Prud'hommes). L'ensemble des conventions collectives applique cette logique et a consacré les différences de traitement en créant des statuts collectifs propres à chaque catégorie. Les accords d'entreprise ont suivi...

La Cour de Cassation a remis en cause cette construction et dans son arrêt du 21 juillet (n°09-65.554) confirme sa position rappelant que « les seules différences de statut juridique ou de catégorie professionnelle ne sauraient en elles-mêmes justifier pour l'attribution d'un avantage une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ». Il ressort en l'espèce que la seule qualité de représentant du personnel ne justifie pas un taux de remboursement de frais de déplacement plus avantageux.

Le pouvoir réglementaire s'inscrit dorénavant dans cette logique. Ainsi le projet de décret relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire précise que « lorsque les garanties ne s'appliquent qu'à une ou plusieurs catégories de salariés, celles-ci doivent couvrir tous les salariés dont l'activité professionnelle les place dans une situation similaire au regard des risques concernés ».

Toutefois, s'agissant des prestations de retraite supplémentaire, le projet de décret définit cinq «catégories objectives de salariés» réputées être placées dans une situation similaire et renvoie, en totale contradiction avec le principe qu'il consacre, aux catégories professionnelles conventionnelles, ou encore à des catégories définies par accord, sans critère particulier, sous la seule condition de réunir au moins 30% des salariés.

Les rédacteurs font également référence à la possibilité de créer des catégories selon le niveau de responsabilité, type de fonctions ou degré d'autonomie, alors que ces critères ne justifient pas en eux mêmes une différence de traitement au regard de la retraite supplémentaire (quel lien avec le taux de remplacement, ou la pénibilité ou l'âge de départ etc ?).

La réponse à l'insécurité juridique actuelle est peut-être apportée par cette apparente contradiction. Les « raisons objectives » justifiant la différence de traitement pourraient ne pas avoir de lien direct avec l'avantage en cause. Compte tenu du niveau de technicité et de responsabilité des cadres une entreprise peut vouloir les fidéliser et, à ce titre leur faire bénéficier d'une retraite supplémentaire. À l'inverse, parce qu'ils ont déjà cet avantage, il pourrait être décidé de ne pas leur attribuer de tickets restaurants qui sont une forme de rétribution, comme les cotisations employeur de retraite supplémentaire.

Sous réserve d'une nouvelle exigence des Hauts magistrats, cette approche globale permettrait d'éviter la remise en cause totale des différences catégorielles, crainte par les entreprises à juste titre. La clarification pourrait être faite au fil de l'eau à l'occasion des N.A.O. ou en comité d'entreprise selon les sujets abordés. Elle est en tout état de cause un excellent exercice managérial.

Eric Trimolet / Jacques Uso

Yrâmis s'implique

Droit social et spécificités d'outre-mer : YRAMIS fait le lien.

Les départements d'outre-mer ont été créés par une loi du 19 mars 1946. **Guadeloupe, Martinique, Guyane et la Réunion** partagent un statut identique à celui de la métropole mais l'article 73 de la Constitution prévoit la possibilité d'adapter les textes législatifs et leur organisation administrative, en raison de leur situation particulière.

Les lois en faveur du développement de l'outre-mer de 2000 (LOOM), 2003 (LOPOM) et 2009 (LODEOM), ont déployé un arsenal juridique, social et fiscal, très spécifique à ces départements. De nombreux règlements et accords particuliers locaux sont également venus complexifier le schéma, nécessitant une lecture particulière des situations présentées.

YRAMIS a choisi, depuis 2007, d'être présent dans les DOM. Cela se traduit notamment par l'animation de nombreuses sessions de formations à destination de publics RH et paie, notamment sur des sessions d'actualité sociale (deux journées annuelles sur chaque département).

YRAMIS, du fait de son expertise DOM en matière sociale et de son « hyper spécialisation » sur cette matière, accompagne également de nombreuses entreprises en « conseil-partenariat » au quotidien. Il s'agit de pouvoir apporter au client la réponse la plus adéquate à la question qu'il pose, dans de brefs délais, au regard de la spécificité liée à sa position géographique.

Olivier Bach

Labo-Yrâmis

L'ENTREPRISE ET OBLIGATION DE SECURITE : au-delà des maux.

Un groupe important est confronté, comme beaucoup d'entreprises à la déferlante des risques psychosociaux, réelle, supposée ou médiatique.

Au-delà de ce phénomène, la DRH souhaite insuffler une véritable dynamique en sortant des schémas habituels en luttant plus spécifiquement contre les problèmes d'alcool et de drogue et en accompagnant les salariés souffrant de maladies très graves, autant de phénomènes le plus souvent sans lien direct avec le travail.

Une réflexion méthodologique est entreprise afin d'élaborer **un plan d'employabilité-santé**.

Le caractère particulièrement innovant du projet réside dans la volonté de maintien du lien contractuel (pas de licenciement pour inaptitude immédiat) en contrepartie de la mise en place d'un véritable « protocole de soins suivis » que le salarié s'engage à respecter auprès de tiers intervenants (médecins, associations...).

A titre illustratif, un salarié en état de dépendance alcoolique serait susceptible de bénéficier :

- D'une suspension longue du contrat de travail (prévoyance)
- De l'intervention d'un organisme de logement social
- D'un parcours de désintoxication
- ...

La visite de reprise serait ensuite programmée pour s'inscrire dans un schéma d'employabilité interne ou externe.

La dimension sociale de l'entreprise éclaire d'un sens nouveau la fameuse obligation de résultats en matière de sécurité.

A l'aube des accords pénibilité, ces démarches innovantes méritent notre attention.

Eric Trimolet

YRAMIS AVOCATS / 103, avenue du Maréchal de Saxe 69003 - LYON / 5, rue de Téhéran 75008 - PARIS