



DALLOZ

TRAVAIL

#59

AVRIL
2017

Dans ce numéro

~ ~ ~ ~ ~ # Droit de la sécurité sociale

~ ~ ~ ~ ~ # Rupture du contrat de travail

~ ~ ~ ~ ~ # Conditions de travail

#DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

● A propos des cotisations patronales des entreprises n'ayant pas d'établissement en France...

Est nulle de plein droit la convention par laquelle l'employeur, dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France, désigne comme représentant pour remplir ses obligations déclaratives et de versement des cotisations sociales un salarié de son entreprise, quand bien même la convention prévoit que le salarié ne supportera pas définitivement la charge résultant de ce versement.

Au moyen d'une convention, une entreprise ne comportant pas d'établissement en France a désigné une salariée en qualité de mandataire chargée des déclarations sociales et des cotisations et contributions patronales pour les sommes perçues par celle-ci ou par tout autre salarié de la société appelé à exercer une activité en France. A ce titre, cette dernière s'est vue réclamer le paiement de cotisations impayées. Saisie de cette affaire, la cour d'appel de Colmar a retenu la légalité de la désignation de la salariée en qualité de mandataire, responsable légal. Sur le fondement d'une lecture combinée des articles L. 241-8 et L. 243-1-2 du code de la sécurité sociale, la Cour de cassation retient, à l'inverse, la nullité de plein droit de la convention. Elle précise en outre que l'existence d'une clause précisant que le salarié ne supportera pas définitivement la charge résultant de ce versement ne fait pas obstacle à la nullité de la convention.

La Cour de cassation fait par là même une application stricte du principe selon lequel les contributions et cotisations patronales de l'employeur sont exclusivement à sa charge (CSS, art. L. 241-8) : si l'article L. 243-1-2 du code de la sécurité sociale prévoit que s'agissant d'une entreprise ne comportant aucun établissement en France mais y étant redevable de contributions et cotisations patronales, l'employeur peut, pour remplir ses obligations, désigner un « représentant » résidant en France qui est personnellement responsable des opérations déclaratives et du versement des sommes dues, ce représentant ne peut être un salarié.

Auteur : Editions Dalloz – Tous droits réservés.



→ Civ. 2^e, 9 févr. 2017,
F-P+B+I, n° 16-10.796

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● L'employeur ne peut souscrire à l'intolérance de son client

La volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services de cet employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante justifiant son licenciement en cas de refus de le retirer.

Après qu'un client eut dit à l'employeur d'une salariée, au sujet de sa prochaine intervention, « Pas de voile, la prochaine fois » et que ladite salariée eut refusé de le retirer, celle-ci fut licenciée. Ce licenciement revêt-il un caractère discriminatoire ? Confrontée à ce problème en 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation choisit de transmettre à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) la question préjudicielle suivante : « Les dispositions de l'article 4, § 1, de la directive 78/2000/CE doivent-elles être interprétées en ce sens que constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, le souhait d'un client d'une société de conseils informatiques de ne plus voir les prestations de services informatiques de cette société assurées par une salariée, ingénieure d'études, portant un foulard islamique ? ».



↳ A cela, la CJUE répond que « l'article 4, paragraphe 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition ». La Cour explique que l'exigence professionnelle essentielle et déterminante susceptible de justifier une discrimination directe ne saurait être appréciée de manière subjective au regard des préjugés de la clientèle ; elle doit, au contraire, l'être de manière objective au regard de l'activité exercée. Une possibilité reste alors ouverte à l'employeur : celle d'imposer une obligation de neutralité vestimentaire par le biais du règlement intérieur de l'entreprise...

.....
→ CJUE 14 mars 2017,
Bouagnaoui et ADDH c.
Micropole SA,
aff. C-188/15
.....

Auteur : Editions Dalloz – Tous droits réservés.

#CONDITIONS DE TRAVAIL

● Règlement intérieur, obligation de neutralité et discrimination (in)directe

Si l'interdiction du port du voile découlant d'un règlement intérieur d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions, elle est susceptible de constituer une discrimination indirecte.

Employée par une entreprise basée en Belgique, une réceptionniste qui ne portait pas le foulard islamique lors de son embauche décide, trois ans plus tard, de venir travailler avec un foulard. Elle passe par là même outre les indications de son employeur, selon lesquelles une règle non écrite de l'entreprise impose aux salariés une stricte neutralité vestimentaire lorsqu'ils sont en contact avec la clientèle. Le comité d'entreprise modifie alors le règlement intérieur afin d'y mentionner expressément qu'« il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle ». Ayant néanmoins persisté à porter son voile, la salariée est licenciée.

« L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78/CE doit-il être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un foulard en tant que musulmane sur le lieu de travail ne constitue pas une discrimination directe lorsque la règle en vigueur chez l'employeur interdit à tous les travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes extérieurs de convictions politiques, philosophiques ou religieuses ? ». Telle est la question transmise à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) par la Cour de cassation belge.

En premier lieu, la CJUE écarte la qualification de discrimination directe. Selon elle, l'article précité « doit être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de cette directive ». En l'espèce, le règlement intérieur se réfère en effet au port de signes visibles de convictions politiques, philosophiques ou religieuses et vise donc indifféremment toute manifestation de telles convictions, et pas seulement les femmes voilées.

La Cour ajoute qu'« en revanche, une telle règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte (...) s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données ». Dans un tel cas, il appartiendra à l'employeur de démontrer que la règle est « objectivement justifiée par un objectif légitime » et que les moyens de réaliser cet objectif sont « appropriés et nécessaires ».

Ainsi, dans la présente hypothèse du refus par la salariée de retirer son voile, la juridiction de renvoi devra « vérifier si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il eût été possible à [l'employeur], face à un tel refus, de lui proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement ».

Auteur : Editions Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ CJUE 14 mars 2017,
Samira Achbita c/ G4S
Secure Solutions NV,
aff. C-157/15
.....



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.