



TRAVAIL

Dans ce numéro

- #Droit de la sécurité sociale
- #IRP et syndicat professionnel
- #Grève

#DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

● Congé d'adoption et discrimination en raison du sexe

Conformément à l'article L. 331-7 du code de la sécurité sociale, dans sa version antérieure à la loi n° 2013-404 du 17 mai 2013, ne constitue pas une discrimination fondée sur le sexe, la décision de subordonner le bénéfice de l'indemnisation du congé d'adoption à la qualité d'assurée sociale de la mère ayant renoncé au bénéfice de ce droit.

Dans sa version en vigueur avant la loi n° 2013-404 du 17 mai 2013, l'article L. 331-7 du code de la sécurité sociale disposait que « l'indemnité journalière de repos est accordée à la femme assurée à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption ou l'agence française de l'adoption, confie un enfant en vue de son adoption. Cette indemnité est également accordée à la personne assurée titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 et 107 du code de la famille et de l'aide sociale lorsqu'elle adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente (...) ».

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt ici rapporté, la caisse primaire d'assurance maladie avait refusé le versement de l'indemnité journalière de repos prévue par l'article L. 331-7 du code de la sécurité sociale au père ayant adopté avec son épouse deux enfants, au motif que cette dernière était sans droit aux prestations en espèces. Contestant cette décision, les parents ont saisi une juridiction de sécurité sociale.

La cour d'appel de Reims avait condamné la caisse à payer au père les indemnités journalières demandées. Les juges du fond avaient considéré que le fait de subordonner le versement de ces indemnités à la qualité d'assurée sociale de la mère ayant renoncé au bénéfice de ce droit constituait une discrimination en raison du sexe au sens de l'article 9, e) de la directive n° 2006/54/CE du 5 juillet 2006 et de l'article L. 931-3-2 du code de la sécurité sociale. Ce dernier texte dispose en effet qu'« aucune différence en matière de cotisations et de prestations ne peut être fondée sur le sexe ».

La Cour de cassation censure néanmoins l'arrêt d'appel au motif que la directive précitée s'applique aux régimes professionnels de sécurité sociale et non aux régimes légaux de sécurité sociale. Par ailleurs, concernant l'article L. 931-3-2 du code de la sécurité sociale, elle précise qu'il n'a d'effets qu'en matière de prestations des régimes de prévoyance collective. Ainsi, avant la loi ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, seule la femme relevant du régime général pouvait bénéficier d'une indemnisation au cours du congé d'adoption, sauf renonciation en faveur du père adoptif. Cette difficulté ne pourra désormais guère se poser. Cette loi du 17 mai 2013 a réalisé une évolution bienvenue en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. L'indemnisation en cause est désormais ouverte à tout assuré, quel que soit son sexe. En cas d'adoption par un couple, la période d'indemnisation pourra faire l'objet d'une répartition entre les parents adoptifs lorsque l'un et l'autre ont vocation à bénéficier d'une indemnisation ou d'un maintien du traitement en cas de cessation de leur travail ou de leur activité dans le cadre d'une adoption, quel que soit le sexe des parents adoptifs.

#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

● Comité d'entreprise : conditions d'affectation d'un nouveau local

La chambre sociale indique, dans un arrêt du 22 octobre 2014, que « l'employeur peut mettre à disposition du comité d'entreprise un nouveau local aménagé, dès lors que ce local lui permet d'exercer normalement ses fonctions ».



↳ En l'espèce, un comité d'entreprise avait refusé de déménager dans un nouveau local qui lui avait été affecté. L'employeur avait saisi le juge des référés du tribunal de grande instance aux fins d'obtenir l'autorisation de procéder au déménagement. Selon la cour d'appel, il n'y avait pas lieu à référé. Elle s'appuyait sur le fait que le nouveau local mis à la disposition du comité d'entreprise était beaucoup plus petit que celui dont il avait l'usage avant, et que la société ne donnait aucun élément pour justifier de ce que le maintien du comité d'entreprise dans ces lieux lui causait un préjudice particulier, constitutif d'un trouble manifestement illicite. La chambre sociale casse l'arrêt au visa des articles 809 du code de procédure civile et L. 2325-12 du code du travail. Elle estime qu'en statuant ainsi « sans constater que le nouveau local mis à la disposition du comité d'entreprise en remplacement de celui qu'il occupait précédemment ne lui permettait pas d'exercer normalement ses fonctions », la cour d'appel a violé ces articles.

→ Soc. 22 oct. 2014,
FS-P+B, n° 13-16.614

#GRÈVE

● Grève : information de l'employeur sur les revendications

Dans un arrêt du 22 octobre 2014, la chambre sociale rappelle sa jurisprudence selon laquelle l'exercice normal du droit de grève « nécessite seulement l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information ».

En l'espèce, trois salariés avaient adressé à leur employeur, deux jours avant de cesser le travail, une lettre de revendications professionnelles. Cette dernière a été reçue par l'employeur le jour de l'arrêt de travail. Dès le commencement de la cessation du travail, ces salariés ont informé leur supérieur hiérarchique, présent sur le lieu de travail, de ce qu'ils se mettaient en grève du fait du refus de l'employeur de satisfaire à leurs revendications professionnelles. De plus, immédiatement après la cessation du travail, des échanges téléphoniques ont eu lieu entre ces salariés et le dirigeant de la société. À la suite de cet événement, ces salariés ont été licenciés pour faute lourde, pour avoir cessé le travail une journée.

La cour d'appel a condamné la société à leur payer diverses sommes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La chambre sociale juge qu'elle a légalement justifié sa décision. Dans son pourvoi, le demandeur indique que la cour d'appel n'a pas constaté que l'employeur avait eu connaissance des revendications préalablement à l'arrêt de travail. Il observe notamment que la preuve de l'envoi d'un courrier recommandé avant l'arrêt de travail n'était pas rapportée par les salariés.

→ Soc. 22 oct. 2014,
FS-P+B, nos 13-19.858,
13-19.859 et 13-19.860



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.