

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^{er} 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