



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

LE SALARIÉ NE PEUT RENONCER AU BÉNÉFICE D'UN ENGAGEMENT UNILATÉRAL DE L'EMPLOYEUR. L'EMPLOYEUR DOIT ASSURER UN SALARIÉ EXPATRIÉ CONTRE LE CHÔMAGE

MARIE-CÉCILE AMAUGER-LATTES

Référence de publication : **Recueil Dalloz 2001 p.3014**

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

LE SALARIÉ NE PEUT RENONCER AU BÉNÉFICE D'UN ENGAGEMENT UNILATÉRAL DE L'EMPLOYEUR. L'EMPLOYEUR DOIT ASSURER UN SALARIÉ EXPATRIÉ CONTRE LE CHÔMAGE

Dans cette espèce, deux pourvois étaient soumis aux magistrats : l'un incident formé par l'employeur, l'autre principal émanant du salarié.

Le rejet du premier ne surprend guère. Il confirme une solution désormais bien établie. L'employeur contestait l'application d'un document interne à l'entreprise, intitulé « Statut des résidents étrangers », au motif que, s'il en avait fait bénéficier partiellement le salarié, les juges ne pouvaient, sans dénaturer la volonté des parties, en déduire qu'il s'appliquait dans sa totalité alors qu'il n'avait pas été signé par les parties ni repris dans le contrat de travail ou dans un avenant. Or, si le règlement intérieur constitue certainement la manifestation la plus solennelle du pouvoir normatif de l'employeur, la jurisprudence en consacre d'autres manifestations, l'ensemble formant le statut collectif du personnel. Ces « règles patronales innommées » (Précis Dalloz, 20e éd., n° 92) s'analysent en des engagements unilatéraux de l'employeur qui ne requièrent nullement l'accord du salarié pour s'imposer et auquel il ne peut renoncer.

Quant au pourvoi formé par le salarié, il souligne les imperfections de la réglementation communautaire en ce qui concerne l'assurance des salariés expatriés contre le risque chômage.

Licencié au terme de sept années d'expatriation dans la filiale britannique d'une entreprise française, le salarié s'était adressé au GARP pour percevoir des indemnités de chômage. Il s'était vu opposer un refus, son employeur n'ayant jamais cotisé au régime UNEDIC et le salarié n'ayant pas occupé son dernier emploi en France. Privé de prestations, il a alors saisi la justice d'une demande de dommages et intérêts, demande rejetée par la Cour d'appel de Versailles au motif qu'il n'était pas établi que le refus du GARP était lié au défaut de cotisations patronales. Il faut dire de plus qu'en vertu du règlement 1408/71/CEE du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur

famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, une telle obligation ne s'imposait pas à l'employeur. L'art. 13 § 2 a), au visa duquel est rendue la décision, prévoit en effet qu'en cas d'expatriation au sens de l'art. 14 (*a contrario*) dudit règlement, le salarié est soumis à la législation du pays d'accueil. L'employeur n'avait donc pas l'obligation ni même la possibilité de cotiser au régime français d'assurance chômage. Quant au salarié, sauf à reprendre une activité salariée en France et à condition de n'avoir touché aucune indemnité dans le pays d'accueil, il ne pouvait prétendre à des prestations en France. Il est vrai que le règlement de 1971 prévoit l'exportation des prestations chômage du pays d'accueil dans le pays d'origine ; mais cette possibilité est extrêmement limitée : le salarié doit avoir perçu les prestations sur place pendant quatre semaines, il ne doit pas avoir épuisé ses droits dans le pays d'accueil et surtout les versements dans le pays d'origine ne peuvent excéder trois mois !

Cependant, si l'employeur ne pouvait se voir reprocher son défaut de cotisation au régime UNEDIC, il lui incombait d'accomplir les obligations résultant de la législation britannique applicable, ce que n'avait pas vérifié la Cour d'appel et qui justifie la censure de la Cour de cassation. Ce faisant, cette dernière s'efforce de limiter les inconvénients d'une réglementation communautaire inadaptée. Frein à la libre circulation des chômeurs (P. Mavridis, Y-a-t-il une libre circulation des chômeurs, Dr. soc. 1998, p. 472), le droit communautaire s'avère, de surcroît, moins favorable que le régime d'assurance chômage applicable aux salariés détachés ou expatriés hors de l'Union européenne. En ce qui les concerne, l'art. L. 351-4 c. trav. prévoit l'obligation pour l'employeur établi en France de les assurer au régime UNEDIC.