



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 20 décembre 2023, 22-11.676, Publié au bulletin

Cour de cassation - Chambre sociale

N° de pourvoi : 22-11.676
ECLI:FR:CCASS:2023:SO02220
Publié au bulletin
Solution : Cassation

Audience publique du mercredi 20 décembre 2023

Décision attaquée : Cour d'appel de Limoges, du 14 juin 2021

Président

M. Huglo (conseiller doyen faisant fonction de président)

Avocat(s)

SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol

Texte intégral

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 20 décembre 2023

Cassation

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 2220 FS-B+R

Pourvoi n° W 22-11.676

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit du syndicat départemental
Force Ouvrière des organismes sociaux
de la Haute-Vienne.
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 9 décembre 2021.

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 20 DÉCEMBRE 2023

Le syndicat départemental Force Ouvrière des organismes sociaux de la Haute-Vienne, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° W 22-11.676 contre l'arrêt rendu le 14 juin 2021 par la cour d'appel de Limoges (chambre économique et sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail Centre Ouest, dont le siège est [Adresse 2],

2°/ à M. [G] [W], domicilié [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

M. [W] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

Le demandeur au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

Le demandeur au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ollivier, conseiller référendaire, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat du syndicat départemental Force ouvrière des organismes sociaux de la Haute-Vienne, de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail Centre Ouest, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [W], et l'avis de Mme Laulom, avocat général, après débats en l'audience publique du 22 novembre 2023 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ollivier, conseiller référendaire rapporteur, M. Rinuy, Mmes Ott, Sommé, Bérard, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, Arsac, conseillers référendaires, Mme Laulom, avocat général, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Limoges, 14 juin 2021), M. [W] a été engagé le 12 octobre 1987 par la caisse régionale d'assurance maladie du Centre Ouest, devenue la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail Centre Ouest (la CARSAT). Il occupait, au dernier état de ses fonctions, un poste de gestionnaire de carrière, niveau 3 coefficient 215.

2. Le salarié exerce plusieurs mandats syndicaux et électifs et dispose d'un crédit d'heures de délégation supérieur au tiers de la durée totale de son temps de travail.

3. Le 25 septembre 2018, le syndicat départemental Force Ouvrière des organismes sociaux de la Haute-Vienne (le syndicat) a exercé l'action en substitution prévue par l'article L. 1134-2 du code du travail et a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la condamnation de l'employeur à payer au salarié un rappel de salaire sur la base de 14 points de compétence acquis depuis le 1er septembre 2019 ainsi que des dommages-intérêts et, à lui-même, la somme d'un euro à

titre de dommages-intérêts.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi incident

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le moyen du pourvoi principal, pris en sa première branche

Énoncé du moyen

5. Le syndicat fait grief à l'arrêt de dire que le salarié n'a pas été victime de discrimination syndicale et de le débouter de ses demandes de condamnation de l'employeur à allouer au salarié 14 points de compétence à compter du 1er septembre 2019, à verser au salarié diverses sommes à titre de rappel de salaire sur la période du 1er janvier 2015 au 31 août 2019, des congés payés afférents et de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral causé par la discrimination syndicale et à lui verser un euro à titre de dommages-intérêts, alors « que, selon l'article L. 2141-5-1 du code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation dont dispose un salarié sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, celui-ci bénéficie d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de son mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise ; que, dès lors que l'évolution de la rémunération du salarié concerné doit être garantie, en vertu de ces dispositions, sur l'ensemble de la durée du mandat et non uniquement à l'issue de celui-ci, le respect de cette garantie s'apprécie pour chaque année du mandat et non à la fin de ce mandat ; que le non-respect par l'employeur de ces dispositions laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison des activités syndicales ; qu'au cas présent, en retenant au contraire, que l'examen de la situation du salarié mandaté en fin de mandat était conforme à la lettre de l'article L. 2141-5 du code du travail et en écartant, sur le fondement de ces considérations, toute discrimination syndicale, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 2141-5-1, L. 2141-5, L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2141-5-1 du code du travail :

6. Aux termes de ce texte, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

7. Selon l'exposé des motifs de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 ayant créé ce texte, par ces dispositions, le législateur a souhaité lutter contre la pénalisation des représentants du personnel et syndicaux en matière de rémunération en instaurant un mécanisme de garantie d'augmentations de salaires sur l'ensemble de la durée de leur mandat similaire à celles de leurs collègues non engagés dans des fonctions de représentants.

8. Par ailleurs, selon l'article L. 3141-24, alinéa 1er, du code du travail, le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

9. Aux termes de l'article L. 3121-63 du même code, les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

10. Enfin, aux termes de l'article L. 2241-8, alinéa 1er, de ce code, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires. Selon l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes : 1° L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats

de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ; 2° Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ; 3° L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

11. Il en résulte qu'en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés à l'article L. 2141-5-1 du code du travail au moins aussi favorables, la comparaison de l'évolution de leur rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 de ce code, au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise, doit être effectuée annuellement.

12. Pour dire que le salarié n'a pas été victime de discrimination syndicale et débouter le syndicat de ses demandes, l'arrêt retient que la date de prise d'effet de la garantie légale a donné lieu à interprétation, que l'Union des caisses nationales de sécurité sociale (l'UCANSS) a préconisé un calcul et un paiement au moment où le salarié mandaté sort de son champ d'application, soit lors du renouvellement des instances ou en cas de départ en cours de mandat, en précisant n'y avoir lieu à considérer les moyennes de chaque année mais de calculer la moyenne des attributions de points sur toute la période du mandat, et que c'est en se fondant sur cette analyse reposant sur des éléments objectifs que l'employeur a examiné l'évolution de la rémunération du salarié en lui attribuant en 2018, soit en fin de ses mandats, trois points de compétence en se fondant sur la moyenne des points attribués à un panel de comparaison durant toute la période de ses mandats.

13. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Et sur le moyen du pourvoi principal, pris en ses quatrième et septième branches

Enoncé du moyen

14. Le syndicat fait le même grief à l'arrêt, alors :

« 4°/ que, selon l'article L. 2141-5-1 du code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation dont dispose un salarié sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, celui-ci bénéficie d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de son mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise ; que relèvent de la même catégorie professionnelle au sens de ces dispositions les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable et occupant un même type d'emploi, c'est-à-dire exerçant des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ; que le non-respect par l'employeur de ces dispositions laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison des activités syndicales ; qu'au cas présent, en admettant au contraire que, s'agissant d'une question portant essentiellement sur l'évolution des salaires, la CARSAT ait pu inclure dans son panel de comparaison des salariés classés au même niveau que M. [W] mais occupant des emplois de nature différente, tels que ceux de gestionnaire imprimerie, de gestionnaire action sociale, de gestionnaire orientation et gestion des flux, de secrétaire ou de conseiller en gestion retraite, et en écartant, sur le fondement de ces considérations, toute discrimination syndicale, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 2141-5-1, L. 2141-5, L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

7°/ que selon l'article L. 2141-5-1 du code du travail, lorsque le nombre d'heures de délégation dont dispose un salarié sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, celui-ci bénéficie d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de son mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise ; que le non-respect par l'employeur de ces dispositions laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison des activités syndicales ; qu'au cas présent, en admettant que, pour déterminer les salariés ayant une ancienneté comparable à celle de M. [W], la CARSAT Centre-Ouest ait pu se référer à des tranches fixes d'ancienneté couvrant cinq années, sans rechercher si, ainsi que le faisait valoir le syndicat exposant, ce choix ne conduisait pas à modifier d'une année à l'autre le panel des salariés ayant une ancienneté comparable et à exclure ainsi du panel de comparaison des salariés ayant pourtant une ancienneté proche de celle du salarié, et en écartant, sur le fondement de ces considérations, toute discrimination syndicale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 2141-5-1, L. 2141-5, L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2141-5-1 du code du travail :

15. Aux termes de ce texte, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

16. Il résulte de l'étude d'impact relative à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 ayant créé ce texte, ainsi que des travaux parlementaires, que la garantie de rémunération instaurée par l'article L. 2141-5-1 du code du travail s'inspire de la garantie de maintien de salaire prévue pour les femmes en congé de maternité à l'article L. 1225-26 du même code issu de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Selon la circulaire DGT du 19 avril 2007 concernant l'application de cette loi, les salariés de la même catégorie professionnelle au sens de l'article L. 1225-26 précité sont ceux qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi.

17. Enfin, selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, la comparaison concernant le déroulement de carrière doit être faite avec d'autres salariés d'ancienneté comparable, c'est-à-dire engagés à une date voisine ou dans la même période (Soc., 24 octobre 2012, pourvoi n° 11-12.295 ; Soc., 7 novembre 2018, pourvoi n° 16-20.759).

18. Il résulte de cet ensemble d'éléments qu'au sens de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable sont ceux qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi, engagés à une date voisine ou dans la même période.

19. Pour dire que le salarié n'a pas été victime de discrimination syndicale et débouter le syndicat de ses demandes, l'arrêt retient d'abord que l'employeur a établi un panel de comparaison en y incluant des personnes occupant des emplois de gestionnaire imprimerie, de gestionnaire action sociale, de gestionnaire orientation et gestion des flux, de secrétaire ou de conseiller en gestion retraite, classées comme M. [W] au niveau 3 coefficient de base 215, que, s'agissant d'une question portant essentiellement sur l'évolution des salaires, et non seulement sur la perméabilité des emplois, un tel panel de comparaison n'apparaît pas nécessairement dénué de toute pertinence et comme devant faire grief au salarié mandaté et que la position suivie par l'employeur est conforme à celle préconisée par l'UCANSS, étrangère à toute volonté de s'affranchir du dispositif légal et à toute discrimination syndicale.

20. L'arrêt retient ensuite, après avoir constaté que l'employeur proposait de retenir des tranches fixes d'ancienneté de cinq années, par exemple de 16 à 20 ans ou de 21 à 25 ans, qu'une tranche d'ancienneté de cinq années, qui est plus en adéquation avec la durée des mandats syndicaux que celle de trois années, n'apparaît pas non plus et nécessairement dénuée de toute pertinence.

21. En se déterminant ainsi, sans rechercher si les salariés relevant de la même catégorie professionnelle inclus dans le panel de comparaison produit par l'employeur étaient ceux qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi, engagés à une date voisine ou dans la même période, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident ;

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 26 avril 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Limoges ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Poitiers ;

Condamne la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail Centre Ouest aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes formées par M. [W] et par la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail Centre Ouest et condamne la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail Centre Ouest à payer à la SCP Lyon-Caen et Thiriez la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt décembre deux mille vingt-trois. ECLI:FR:CCASS:2023:SO02220