

## Précisions sur la garantie d'évolution salariale des représentants du personnel et des représentants syndicaux



Marie Bourgault  
Avocate  
Cabinet Lepany et  
Associés

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite « Loi Rebsamen ») a créé un dispositif de garantie d'évolution salariale au bénéfice des représentants du personnel et des représentants syndicaux dont le crédit d'heures annuel correspond à plus de 30 % de leur durée contractuelle de travail (dit « mandats lourds »).

La Cour de cassation a récemment apporté des précisions pour satisfaire à cette obligation, par un arrêt important puisqu'il figurera à son Rapport annuel.

Cass. soc., 20 déc. 2023, n° 22-11.676 FS-B+R

Ainsi, l'article L. 2141-5-1 du Code du travail prévoit que :

*« 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 ».*

Cette rédaction a pu poser des difficultés d'interprétation en raison de son imprécision, notamment s'agissant de la date à laquelle devait être appliquée ce dispositif mais également s'agissant du panel de comparaison qui devait être pris en compte pour déterminer le niveau de la garantie.

L'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 20 décembre 2023 apporte donc des éclairages sur ces deux sujets en précisant que :

- le dispositif doit être appliqué annuellement ;
- le panel de comparaison doit être pertinent ce qui induit l'intégration de salariés relevant du même coefficient dans la classification de l'entreprise pour le même type d'emploi et engagés à une date voisine ou dans la même période.

## Une mise en œuvre annuelle

L'article L. 2141-5-1 du Code du travail ne précise pas à quel moment la garantie d'évolution salariale doit intervenir. Il fait uniquement référence à « une évolution de rémunération [...] 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 ».

Aussi, un débat a pu avoir lieu sur ce sujet et deux thèses s'opposaient :

- la première considérant que la garantie de rémunération n'avait vocation à s'appliquer qu'à l'expiration du mandat ;
- la deuxième estimant que cette garantie impliquait une analyse annuelle des situations en cause.

En l'espèce, l'employeur soutenait qu'il y avait lieu de calculer et payer l'éventuelle garantie salariale au moment où le salarié mandaté « sortait » de son champ d'application, à savoir à l'expiration du mandat (lors du renouvellement des instances ou, en cas de départ en cours du mandat, au moment dudit départ). L'employeur considérait alors qu'il y avait lieu de calculer la moyenne des augmentations sur l'intégralité de cette période et non les moyennes des augmentations sur chaque année composant cette période.

Quant au salarié, il soutenait, au contraire, que le calcul devait être effectué chaque année.

La Cour de cassation tranche cette question considérant que l'application de cette garantie d'évolution salariale devait être appliquée chaque année.

Pour ce faire, la Cour se fonde sur trois textes ayant pour période de référence l'année :

- l'article L. 3141-24 du Code du travail relatif aux congés payés annuels ;
- l'article L. 3121-63 du Code du travail relatif aux forfaits annuels en heures ou en jours ;
- l'article L. 2241-8 du Code du travail relatif aux négociations annuelles obligatoires sur les salaires.

Cette décision apparaît conforme à l'esprit de la loi, et, plus particulièrement à l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, dans la mesure où elle permet de bénéficier de manière effective du dispositif qu'elle instaure et évite ainsi que le salarié porteur d'un « mandat lourd » ne bénéficie d'une revalorisation qu'à la fin de son mandat et uniquement pour l'avenir, ce qui n'était guère satisfaisant.

## Un panel de comparaison pertinent

Pour effectuer la comparaison, la loi fait référence « aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable » étant précisé qu'à défaut d'un tel panel de comparaison, elle impose une règle subsidiaire supposant la prise en compte des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

En l'absence de précisions quant au panel de comparaison à prendre en compte, on pouvait s'interroger sur les éléments constitutifs dudit panel et notamment sur la notion de catégorie professionnelle et celle d'ancienneté.

En effet, la notion de catégorie professionnelle n'est pas définie par la loi. Si elle renvoie habituellement au statut du salarié (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre), elle peut être entendue plus largement, à savoir en référence à la classification du salarié.

C'est d'ailleurs en ce sens que la circulaire du 19 avril 2007 relative à l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, et, notamment, à la garantie d'évolution salariale des femmes revenant de congé maternité, sur laquelle s'est très largement inspiré le législateur pour créer la garantie d'évolution salariale des « mandats lourds », abonde en précisant que :

- « il y a lieu de comprendre par salarié de la même catégorie les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi (une subdivision supplémentaire par métiers est possible lorsque les coefficients comprennent des emplois au contenu différent) ;
- dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification ;
- dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes de même niveau, il conviendrait de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié en congé de maternité ou d'adoption (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres) ;
- s'il n'y a pas au moins 2 salariés de la même catégorie ainsi entendue, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Dans sa décision du 20 décembre 2023, la Cour de cassation se réfère d'ailleurs, notamment, à cette circulaire pour considérer que la cour d'appel avait, à tort, validé le panel de comparaison de l'employeur incluant des salariés occupant des emplois de gestionnaires imprimerie, gestionnaires actions sociales, gestionnaires orientation et gestion des flux, secrétaires ou conseillers gestion retraite classés sur le même niveau et le même coefficient que

le salarié concerné, gestionnaire de carrière, sans vérifier qu'il s'agissait « du même coefficient dans la classification applicable pour le même type d'emploi ».

Quant à l'ancienneté à retenir pour établir le panel de comparaison, la Haute Juridiction se réfère à sa jurisprudence relative à la comparaison établie en matière de discrimination syndicale, en incluant les salariés engagés à une date voisine ou dans la même période (Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-12.295 ; Cass. soc., 7 nov. 2018 n° 16-20.759).

Elle écarte donc sur ce point le panel de comparaison de l'employeur qui avait retenu des tranches d'ancienneté de 5 ans.

Si la Cour avait dans une décision du 5 avril 2023 considéré que la « pertinence d'un panel de comparaison est appréciée souverainement par les juges du fond » (Cass. soc., 5 avr. 2023 n° 21-25.838), elle semble avoir précisé la manière dont ce panel doit être constitué.

\*\*\*

Les salariés titulaires de « mandats lourds » devront donc vérifier dans quelles conditions la garantie d'évolution salariale leur a été appliquée, tous les ans ou seulement au terme du mandat, en sollicitant des précisions sur le panel de comparaison retenu par leur employeur, et réclamer une revalorisation de leur rémunération et les rappels de salaires en découlant le cas échéant.

*De plus, il est certain que cette interprétation de la loi par la Cour de cassation devra également être prise en compte dans le cadre de la négociation des accords de branche ou d'entreprise sur le sujet et intégrée dans le cadre d'une renégociation des accords existants, étant précisé que l'article L. 2141-5-1 du Code du travail stipule que les dispositions conventionnelles doivent être « au moins aussi favorables » que celles prévues par la loi.*

Cette (re)négociation pourra être l'occasion, pour les organisations syndicales d'élargir notamment le champ d'application de ce dispositif aux élus dont le crédit d'heures est inférieur à égal ou inférieur à 30 % ou d'en préciser les modalités de mise en œuvre pratique.

