



**Quid de la garantie d'évolution de la rémunération des
représentants du personnel ?**

La chambre sociale de la Cour de cassation est venue clarifier le mécanisme de garantie d'évolution des rémunérations au profit de certains représentants du personnel institué par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (article L. 2141-5-1 du Code du travail ; loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 6).

Cette loi prévoit que, pour certains représentants du personnel définis à l'article L. 2141-5-1 du Code du travail (délégués syndicaux, membres élus à la délégation du personnel du CSE, etc.) dont le volume d'heures de délégation dépasse 30% de la durée de travail, l'évolution de la rémunération doit être 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.

Dans un arrêt rendu le 20 décembre 2023, la Cour de cassation précise la période de mise en œuvre de cette garantie ainsi que l'identification des salariés au sein desquels doit s'effectuer la comparaison.

Dans cette affaire, ce n'était qu'à la fin des mandats syndicaux et électifs du salarié que l'employeur avait comparé l'évolution de sa rémunération avec les augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles.

Concrètement, il avait attendu que le salarié cesse d'exercer ses mandats pour lui accorder « 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 ».

Concernant ce « panel de comparaison », l'employeur était allé au-delà de la stricte catégorie professionnelle pour comparer le salarié à tous les salariés classés au même niveau, y compris des salariés occupant des emplois de nature différente.

Le salarié, qui occupait des fonctions de gestionnaire de carrière, avait été comparé à des gestionnaires d'imprimerie ou encore des gestionnaires orientation et gestion des flux.

L'employeur avait également choisi de retenir des tranches fixes d'ancienneté de cinq années pour déterminer les salariés ayant une ancienneté comparable.

Estimant que les interprétations faites par l'employeur étaient désavantageuses et discriminatoires, un syndicat a exercé une action en substitution.

S'il a été débouté de ses demandes par la cour d'appel, la décision rendue par cette dernière a été cassée par la chambre sociale de la Cour de cassation.

Les magistrats du quai de l'Horloge retiennent que la comparaison de l'évolution de la rémunération des salariés avec les salariés dépourvus de mandat, doit être effectuée annuellement et non à la fin du mandat.

La Cour précise néanmoins qu'un accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés au moins aussi favorables, peut prévoir une autre date pour la prise d'effet de la garantie d'évolution de la rémunération.

Concernant l'identification des salariés au sein desquels doit s'effectuer la comparaison, 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.

C'est donc à tort que la Cour d'appel avait retenu que l'employeur pouvait appliquer la garantie à la fin du mandat du salarié, en le comparant à des salariés occupant des emplois totalement différents situés dans la même tranche de 5 années d'ancienneté non glissantes.

Cass. Soc. 20 décembre 2023, n° 22-11.676

<https://www.courdecassation.fr/decision/6582bbc7747015f3f52007ce>