RÉSUMÉ :

1. Une indemnité d'astreinte, une prime annuelle et une indemnité de service continu ayant pour objet, nonobstant leur caractère forfaitaire, de compenser des charges et contraintes particulières auxquelles certains salariés sont effectivement exposés, et non de rémunérer des sujétions inhérentes à leur emploi, ne constituent pas des compléments de salaire devant être maintenus au bénéfice des salariés mandatés qui ne sont plus exposés à ces charges et contraintes. 2. Le taux de service actif attaché à l'emploi occupé par le salarié avant qu'il ne soit détaché à 100 % de son temps de travail en raison des différents mandats, syndicaux ou représentatifs, dont il est titulaire constitue un avantage social de retraite dont il ne peut être privé en raison de l'exercice de ses mandats

Texte intégral

Cassation
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2025:SO00914
Formation de diffusion : FS B
numéros de diffusion : 914

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 1er octobre 2025

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 914 FS-B

Pourvoi n° K 23-17.765

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 1ER OCTOBRE 2025

La Fédération nationale des syndicats et des salariés des mines et de l'énergie CGT (FNME-CGT), dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° K 23-17.765 contre l'arrêt rendu le 6 avril 2023 par la cour d'appel de Versailles (6e chambre), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société RTE Réseau de transport d'électricité, société anonyme, dont le siège est [Adresse 5],

2°/ à la fédération CFE-CGC énergies, dont le siège est [Adresse 2],

3°/ à la fédération chimie énergie CFDT, dont le siège est [Adresse 3],

4°/ à la fédération nationale de l'énergie et des mines Force ouvrière (FNME-FO), dont le siège est [Adresse 4],

défenderesses à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Chamley-Coulet, conseillère référendaire, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de la Fédération nationale des syndicats et des salariés des mines et de l'énergie CGT, de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de la société RTE Réseau de transport d'électricité, et l'avis de Mme Laulom, avocate générale, après débats en l'audience publique du 3 septembre 2025 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Chamley-Coulet, conseillère référendaire rapporteure, Mme Ott, conseillère la plus ancienne faisant fonction de doyenne, Mmes Sommé, Bérard, M. Dieu, conseillers, Mmes Ollivier, Arsac, conseillères référendaires, Mme Laulom, avocate générale, et Mme Dumont, greffière 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, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 6 avril 2023), la société RTE Réseau de transport d'électricité (société RTE) est une filiale du groupe EDF. Le 18 juin 2019, la société RTE a conclu un accord collectif « sur le parcours des salariés exerçant des mandats représentatifs et/ou syndicaux ».

2. Par actes des 21 et 22 août 2019, la Fédération nationale des syndicats des salariés des mines et de l'énergie CGT (FNME-CGT) a assigné la société RTE, la fédération CFE-CGC énergies, la fédération chimie énergie CFDT et la fédération nationale de l'énergie et des mines Force ouvrière, devant le tribunal judiciaire, aux fins d'annulation des dispositions des articles 2.2 et 2.3 de l'accord collectif précité, en ce qu'elles seraient illégales et discriminatoires.

Examen du moyen

Sur le moyen en ce qu'il fait grief à l'arrêt de rejeter les demandes d'annulation des dispositions de l'article 2.2 de l'accord du 18 juin 2019 et d'injonctions subséquentes faites à l'employeur

Enoncé du moyen

3. La FNME-CGT fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à l'annulation des dispositions de l'article 2.2. de l'accord du 18 juin 2019 et de sa demande tendant à enjoindre à la société RTE de maintenir aux salariés exerçant des mandats syndicaux ou de représentant du personnel la rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier, alors :

« 1°/ que l'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical ; qu'en conséquence, celui-ci ne peut être privé du fait de l'exercice de son mandat du paiement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire ; qu'en refusant que la rémunération liée à la sujétion de l'astreinte ou encore les avantages sociaux en matière de logement ou liés dans le calcul du temps de service pour la retraite liés à l'exercice d'une fonction soient accordés aux salariés mandatés bénéficiant d'une décharge totale de service au motif qu'il ne serait pas légitime de leur verser de tels compléments de salaire qui visent à compenser des charges et contraintes particulières auxquelles ils ne sont plus exposés du fait de leur décharge totale d'activité, la cour d'appel a violé les articles L. 2143-17 et L. 2315-10 du code du travail, ensemble les articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

2°/ que si la règle de non-discrimination ne fait pas obstacle aux différences de traitement, c'est à condition qu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ; qu'en jugeant que l'accord collectif sur le parcours des salariés exerçant des mandats représentatifs et/ou syndicaux du 18 juin 2019 étaient conformes au principe de proportionnalité puisqu'il instaure des conditions permettant de conforter, reconnaître et accompagner les salariés exerçant des mandats représentatifs et/ou syndicaux sans pour autant créer une

source d'iniquité à l'égard de salariés réellement soumis à des sujétions, en rémunérant avec pour seule limite les quatre premières années du mandat les salariés mandatés détachés à 100 %, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

3°/ que constitue une rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ; que constitue un complément de salaire compensant une sujétion particulière de l'emploi, dont un salarié mandaté ne peut être privé du fait de l'exercice de sa mission, les indemnités versées au personnel à l'occasion de leur travail ; qu'en retenant, pour se déterminer comme elle l'a fait, que le seul fait que l'accord indique "rémunération liée aux fonctions" est insuffisant pour affirmer que ledit accord reconnait que la rémunération des sujétions est un complément qui s'ajoute au salaire du salarié mandaté détaché à 100 % et doit être versée pendant le détachement même en l'absence de sujétions exécutées, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a violé ensemble les articles L. 1132-1, L. 2141-5, L. 2141-5-1, L. 2315-3 et L. 2143-17 du code du travail ;

4°/ qu'il n'y a pas lieu d'interpréter les dispositions des conventions et accords collectifs lorsque leurs termes sont clairs et précis ; qu'en considérant que le seul fait que l'accord collectif sur le parcours des salariés exerçant des mandats représentatifs et/ou syndicaux du 18 juin 2019 indique "rémunération" liée aux fonctions est insuffisant pour affirmer que ledit accord reconnaît que la rémunération des sujétions est un complément qui s'ajoute au salaire du salarié mandaté détaché alors que celui-ci stipulait expressément en son article 2.2 que "les éléments de rémunération compensant une sujétion de service sont maintenus dès lors que la sujétion perdure" et que "la rémunération des sujétions de service devenues incompatibles avec l'exercice des mandats est maintenue durant 4 ans", la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 2.2 de l'accord collectif sur le parcours des salariés exerçant des mandats représentatifs et/ou syndicaux du 18 juin 2019, ensemble les articles 1103 et 1231-1 du code civil ;

5°/ que lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance d'une règle de non-discrimination, il appartient à la victime présumée d'apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en jugeant que l'accord litigieux répond "au principe de proportionnalité" et qu'il "convient en conséquence de confirmer le jugement en ce que le tribunal a considéré que le critère retenu, aux termes de l'accord collectif litigieux, était l'exposition aux contraintes inhérentes aux sujétions de service, critère objectif dénué de tout caractère discriminatoire et débouté le syndicat de l'ensemble de ses demandes", la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

6°/ qu'une motivation confuse, voire incompréhensible, équivaut à un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, la cour d'appel évoque simultanément et dans cet ordre la possibilité au titre de l'article L. 1133-1 du code du travail de déroger à la règle de non discrimination sur la base d'une exigence professionnelle et déterminante puis le mécanisme probatoire prévu par l'article L. 1134-1 du code du travail et applicable en cas de discrimination présumée ; qu'en jugeant que "l'accord litigieux a mis en place un dispositif plus favorable que le précédent répondant à la nécessité rappelée dans le préambule de l'accord de garantir l'équité de traitement en matière d'évolution de leur rémunération et de déroulement de carrière entre les salariés titulaires de mandat(s) et l'ensemble des salariés de l'entreprise [...] répond également au principe de proportionnalité puisqu'il instaure des conditions permettant de conforter, reconnaître et accompagner les salariés exerçant des mandats représentatifs et/ou syndicaux sans pour autant créer une source d'iniquité à l'égard de salariés réellement soumis à des sujétions, en rémunérant avec pour seule limite les quatre premières années du mandat, auquel s'ajoute la prime de compensation, les salariés mandatés détachés à 100 % [et] qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement en ce que le tribunal a considéré que le critère retenu, aux termes de l'accord collectif litigieux, était l'exposition aux contraintes inhérentes aux sujétions de service, critère objectif dénué de tout caractère discriminatoire et débouté le syndicat de l'ensemble de ses demandes", la cour d'appel a rendu la motivation de sa décision

incompréhensible et a l'a privée de motifs, en violation des prescriptions de l'article 455 du code de procédure civile ;

7°/ qu'il peut être dérogé à la règle de non-discrimination lorsque l'atteinte répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ; qu'une telle exception n'est admise que dans les cas où la discrimination constatée est fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ; qu'en se bornant à considérer "que l'accord du 18 juin 2019 était conforme au principe de proportionnalité puisqu'il instaure des conditions permettant de conforter, reconnaître et accompagner les salariés exerçant des mandats représentatifs et/ou syndicaux sans pour autant créer une source d'iniquité à l'égard de salariés réellement soumis à des sujétions, en rémunérant avec pour seule limite les quatre premières années du mandat, auquel s'ajoute la prime de compensation, les salariés mandatés détachés à 100 %", la cour d'appel a violé les articles 1er et 4e de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et les articles L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail ;

8°/ qu'une obligation peut être considérée comme essentielle et déterminante soit en raison de la nature des activités professionnelles particulières, soit en raison du contexte dans lequel elles sont effectuées ; qu'en se bornant à affirmer que "l'accord litigieux a mis en place un dispositif plus favorable que le précédent répondant à la nécessité rappelée dans le préambule de l'accord de garantir l'équité de traitement en matière d'évolution de leur rémunération et de déroulement de carrière entre les salariés titulaires de" mandat(s) et l'ensemble des salariés de l'entreprise", la cour d'appel qui n'a pas caractérisé l'existence d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail ;

9°/ que si une exigence professionnelle essentielle et déterminante peut justifier une dérogation à la règle de non-discrimination, c'est à la condition que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ; qu'en jugeant "que l'accord du 18 juin 2019 était conforme au principe de proportionnalité puisqu'il instaure

des conditions permettant de conforter, reconnaître et accompagner les salariés exerçant des mandats représentatifs et/ou syndicaux sans pour autant créer une source d'iniquité à l'égard de salariés réellement soumis à des sujétions, en rémunérant avec pour seule limite les quatre premières années du mandat, auquel s'ajoute la prime de compensation, les salariés mandatés détachés à 100 %", la cour d'appel n'a pas caractérisé l'existence d'une exigence proportionnée et encore moins d'un objectif légitime et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1132-3 du code du travail ;

10°/ qu'en matière de discrimination, la comparaison s'opère entre salariés se trouvant dans des situations comparables ; le principe de non-discrimination exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, sauf si un tel traitement est objectivement justifié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a jugé que les détachés syndicaux à 100 % ne sont pas traités moins bien que les salariés en mobilité fonctionnelle et pour lesquels la sujétion ne perdure plus, alors que les salariés mandatés à 50 % continuent à percevoir les indemnités de sujétions lorsque celles-ci perdurent ; qu'en se prononçant de la sorte alors que la situation du salarié mandaté est par nature temporaire, limitée à la durée de son mandat, tandis que celle de l'agent en mobilité fonctionnelle dont la mutation se traduit par la perte de primes et indemnités et pour lequel les sujétions ne perdurent pas, est permanente, la cour d'appel a violé l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 tel que modifié par la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 ;

11°/ qu'en matière de discrimination, la comparaison s'opère entre salariés se trouvant dans des situations comparables ; le principe de non-discrimination exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, sauf si un tel traitement est objectivement justifié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a jugé que les salariés titulaires d'un mandat représentatif et/ou syndical en décharge totale d'activité "métier", ne sont pas placés, au regard des conditions d'attribution des différentes indemnités ou primes telles que rappelées ci-dessus, dans une situation identique à celles des salariés toujours soumis à ces sujétions ; qu'en se prononçant de la sorte, alors qu'il eut été plus pertinent de comparer les salariés non mandatés exposés à des contraintes inhérentes aux sujétions de service aux salariés mandatés qui étaient exposés à de telles

contraintes avant d'en être déchargé afin d'exercer leur mandat, la cour d'appel a violé l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 tel que modifié par la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 ;

12°/ que lorsque le syndicat présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, il incombe à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'il appartient au juge de former sa conviction sur la base des éléments identifiés ; qu'en l'espèce, en jugeant que l'élément objectif est l'absence de soumission effective aux contraintes inhérentes aux sujétions de service alors même qu'elle n'avait pas étudié les éléments avancés par la FNME-CGT, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail ;

13°/ qu'en retenant, pour statuer comme elle l'a fait, que les dispositions de l'accord litigieux n'étaient pas discriminatoires puisqu'instaurant "un système favorable au salarié mandaté détaché à 100 % avec maintien des indemnités de sujétions pendant les quatre premières années du mandat"; qu'ayant retenu par ailleurs "que l'accord du 4 décembre 2009 auquel s'est substitué l'accord collectif litigieux du 18 juin 2019 stipulait déjà que les éléments de rémunération compensant une sujétion de service (astreinte, service continu...) étaient maintenus dès lors que la sujétion perdurait" et que bien que "moins favorable aux salariés mandatés détachés à 100 % que l'accord litigieux, il a été signé par toutes les organisations syndicales dont la FNME-CGT", la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

4. L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical. En conséquence, celui-ci ne peut être privé du fait de l'exercice de son mandat, du paiement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire. Toutefois, le salarié ne peut pas réclamer le paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés.

5. L'article 2.2 du titre 3 de l'accord du 18 juin 2019 dispose :

« (i) La rémunération principale du salarié détaché est maintenue à la prise de mandat.

(ii) Les éléments de rémunération compensant une sujétion de service sont maintenus dès lors que la sujétion perdure.

La rémunération des sujétions de service devenues incompatibles avec l'exercice des mandats est maintenue durant quatre ans. Sont visées :

- les indemnités d'astreinte,

- les indemnités de services continus,

- la prime annuelle accordée dans le cadre de l'accord sur la reconnaissance des contraintes associées aux déplacements professionnels au sein des équipes opérationnelles du 16 janvier 2017.

Si à l'issue des 4 ans, le salarié souhaite poursuivre l'exercice d'activités représentatives et/ou syndicales à 100 %, ou encore souhaite réintégrer dans un emploi ne comportant pas de sujétions de service, il bénéficiera d'une compensation de perte d'indemnités liées à la fonction conformément aux dispositions en vigueur dans l'entreprise. Le calcul de cette compensation s'effectuera sur la base des éléments perçus l'année civile précédant la date initiale de détachement.»

6. L'arrêt retient d'abord qu'en application de la circulaire PERS 530 du 12 mai 1969, l'astreinte est une sujétion de service imposée à domicile en dehors des heures normales de travail, en vue soit de recevoir des informations relatives aux interventions, soit d'effectuer des interventions sur les installations, soit d'assumer ces deux fonctions, soit de décider de mesures à prendre en cas d'incidents graves, qu'elle n'est rémunérée que si elle est effectivement assurée et qu'elle n'est pas due à tout salarié, qu'il soit ou non mandaté, qui n'effectue pas d'astreinte.

7. L'arrêt retient encore que la prime annuelle visée à l'article 3.1.2 de l'accord du 16 janvier 2017 relatif à la reconnaissance des contraintes associées aux déplacements professionnels au sein des équipes opérationnelles de RTE s'applique à certains salariés d'équipes opérationnelles de RTE contraints au regard de leurs activités à effectuer un nombre régulier de découchages sur l'année.

8. L'arrêt relève enfin que, s'agissant de l'indemnité de service continu, la circulaire PERS 663 du 8 juillet 1975 prévoit que cette indemnité compense globalement et forfaitairement l'ensemble des contraintes résultant du service continu telles que notamment les inconvénients inhérents au roulement, le temps normal de passation des consignes, les « ponts » et réductions d'horaire accordés aux agents des services discontinus à l'occasion de certains jours fériés.

9. Il résulte de ces énonciations que les indemnités litigieuses ont pour objet, nonobstant leur caractère forfaitaire, de compenser des charges et contraintes particulières auxquelles certains salariés sont effectivement exposés, et non de rémunérer des sujétions inhérentes à leur emploi, de sorte que c'est à bon droit que la cour d'appel en a déduit que, ces indemnités ne constituant pas des compléments de salaire devant être maintenus au bénéfice des salariés mandatés qui ne sont plus exposés à ces charges et contraintes, leur maintien au bénéfice de ces salariés, dans la limite de quatre années, à l'issue desquelles un mécanisme de compensation de perte d'indemnités est prévu pour le salarié qui souhaite poursuivre l'exercice de ses activités représentatives et/ou syndicales à 100 % ou souhaite réintégrer dans un emploi ne comportant pas de sujétions de service, constitue un dispositif plus favorable exclusif de discrimination.

10. Le moyen, inopérant en ses deuxième, cinquième à treizième branches, n'est pas fondé pour le surplus.

Mais sur le moyen, pris en sa première branche, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de rejeter les demandes d'annulation des dispositions de l'article 2.3 de l'accord du 18 juin 2019 et d' injonctions subséquentes faites à l'employeur

Enoncé du moyen

11. La FNME-CGT fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à l'annulation des dispositions de l'article 2.3. de l'accord du 18 juin 2019 et de sa demande tendant à enjoindre à la société RTE de maintenir aux salariés exerçant des mandats syndicaux ou de représentant du personnel la rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et

accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier, alors « que l'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical ; qu'en conséquence, celui-ci ne peut être privé du fait de l'exercice de son mandat du paiement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire ; qu'en refusant que la rémunération liée à la sujétion de l'astreinte ou encore les avantages sociaux en matière de logement ou liés dans le calcul du temps de service pour la retraite liés à l'exercice d'une fonction soient accordés aux salariés mandatés bénéficiant d'une décharge totale de service au motif qu'il ne serait pas légitime de leur verser de tels compléments de salaire qui visent à compenser des charges et contraintes particulières auxquelles ils ne sont plus exposés du fait de leur décharge totale d'activité, la cour d'appel a violé les articles L. 2143-17 et L. 2315-10 du code du travail, ensemble les articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1132-1, L. 2141-5, L. 2142-1-3, L. 2143-17 et L. 2315-10 du code du travail :

12. Selon les trois derniers de ces textes, les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail.

13. Selon le deuxième de ces textes, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

14. Il en résulte qu'un salarié, titulaire de mandats, ne peut être privé du fait de l'exercice de son mandat d'un avantage social attaché à son emploi ou compensant une sujétion inhérente à son emploi.

15. Selon l'article 16 du titre II « liquidation des droits aux prestations de vieillesse » de l'article 3, annexe, du statut national du personnel des industries électriques et gazières approuvé par le décret n° 46-1541

du 22 juin 1946, dans sa rédaction issue du décret n° 2019-148 du 27 février 2019, la liquidation de la pension de vieillesse intervient, 1° sur demande lorsque l'agent a atteint au moins l'âge de soixante-deux ans, 2° lorsque l'agent a atteint au moins l'âge de cinquante-sept ans s'il totalise dix-sept ans de services effectifs actifs, insalubres et militaires ou dix ans de services effectifs insalubres. L'agent totalisant moins de dix-sept ans de services effectifs actifs, insalubres et militaires bénéficie d'un abaissement de l'âge mentionné au 1° en fonction de certaines durées de services effectifs actifs, insalubres et militaires .

16. Selon le chapitre II de l'accord de branche au sein des industries électriques et gazières (IEG) du 16 avril 2010 relatif à la spécificité des métiers, l'état de santé des travailleurs, à la fin de la vie active et pendant leur retraite, dépend en partie des conditions de travail et de la pénibilité de leur travail passé. Certains travaux conservant une part de pénibilité et, par là même, étant susceptibles d'entraîner des effets à long terme sur la qualité de la vie, ce constat a conduit à prendre en compte la pénibilité au travers du dispositif des services actifs.

17. L'article 2.1. « Définition des services actifs » de ce chapitre II précise que « Le dispositif d'attribution de « services actifs » constitue la modalité de reconnaissance de la pénibilité physique spécifique aux IEG. Dans le cadre du présent accord, les services actifs se définissent comme le constat, dans l'exercice d'un emploi, de dépenses physiques ou d'efforts d'adaptation physique de l'organisme et de leurs éventuelles conséquences physiologiques, ces efforts étant susceptibles d'avoir, par leur effet cumulatif, un impact à long terme sur la qualité de la vie. »

18. Selon l'article 2.2, la détermination d'un référentiel des services actifs relève de la branche professionnelle, car ceux-ci ont un impact sur le régime spécial de retraite, lui-même dispositif mutualisé de branche. Ce référentiel fixe les critères : types et situations professionnelles associées, leur quantification, les modalités de décompte, la méthode de déclinaison en entreprise, les mesures de raccordement en phase transitoire et les modalités de révision du dispositif.

19. En vertu de l'article 2.3, la détermination des critères de services actifs s'effectue par rapport à des situations professionnelles objectives, observables et quantifiables.

20. Selon le même accord de branche, sont retenues, pour la qualification des services actifs et l'appréciation d'un taux de services actifs, les heures de travail, correspondant à l'horaire normal de l'emploi, mettant en œuvre un ou plusieurs critères de pénibilité tels que définis à l'article 2.4.

21. En vertu de l'article 2.5.1, il appartient à chaque entreprise de la branche professionnelle d'appliquer à ses emplois la méthode de quantification déterminée au niveau de la branche. L'examen des emplois s'effectue, en fonction des caractéristiques de l'entreprise, au niveau de l'entreprise et/ou au niveau de l'établissement. En fonction du choix de l'entreprise, l'examen des emplois pourra concerner des emplois génériques, regroupant plusieurs emplois ayant des caractéristiques proches, ou des emplois uniques. Ce travail d'analyse et de classement s'appuiera sur les descriptifs d'activité, les statistiques d'activité sur les années antérieures et tous les éléments d'analyse à disposition de l'entreprise (ou de l'établissement selon les cas). Il s'agit donc d'avoir une approche globale et moyennée de l'activité de l'emploi et, en aucun cas, de réaliser un décompte annuel de l'activité de chaque salarié.

22. Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que le taux de services actifs, notifié annuellement à tout salarié exerçant de façon effective les activités d'un emploi classé auparavant au niveau de l'entreprise selon la méthode de quantification déterminée au niveau de la branche, procure à ce salarié un avantage au regard de la durée minimale de service nécessaire pour partir à la retraite qui peut être réduite sous certaines conditions, de sorte que cet avantage n'a pas la nature d'un complément de salaire mais doit s'analyser en un avantage social dont le salarié ne peut être privé en raison de l'exercice de ses mandats.

23. Aux termes de l'article 2.3 de l'accord d'entreprise du 18 juin 2019, intitulé « services actifs des détachés à 100 % », les salariés exerçant des fonctions syndicales ou représentatives pour 100 % de leur temps de travail conservent à titre personnel le taux de service actif associé à leur emploi d'origine et ce, pour une durée maximale de quatre ans. Cette durée pourra être prolongée de trois mois si le détachement est réalisé au cours de l'année précédant les élections professionnelles. A l'issue des quatre ans, le bénéfice des services actifs sera suspendu, jusqu'à la reprise d'une activité « métier ». A cette date de reprise, le taux de services actifs deviendra alors celui correspondant à l'emploi occupé.

24. Pour débouter la FNME-CGT de sa demande d'annulation de l'article 2.3 de l'accord d'entreprise du 18 juin 2019, après avoir rappelé les dispositions de l'accord de branche du 16 avril 2010, l'arrêt retient que les salariés mandatés détachés à 100 % n'effectuent pas d'activité pénible répondant aux critères définis par l'accord de branche et justifiant le maintien du taux de services actifs lequel est attaché à l'emploi et non au salarié, la société RTE affirmant, sans être démentie, que les seules exceptions sont le maintien du taux de services actifs pour les salariés en arrêt de travail et relevant de l'article 22 du statut (maladie, accident du travail, maladie professionnelle et maternité). L'arrêt ajoute que cependant, l'article 2.3 de l'accord d'entreprise réserve aux salariés mandatés détachés à 100 % un dispositif identique à celui prévu à l'article 2.2, puisque qu'ils conservent à titre personnel le taux de service actif associé à leur emploi d'origine et ce pour une durée maximale de 4 ans, le taux de services actifs lors de la reprise de l'activité « métier » étant celui de l'emploi occupé. L'arrêt en déduit que ce dispositif est plus favorable que celui d'un salarié détaché non mandaté de sorte que la discrimination n'est pas établie.

25. En statuant ainsi, alors que le taux de service actif attaché à l'emploi occupé par le salarié avant qu'il ne soit détaché à 100 % de son temps de travail en raison des différents mandats, syndicaux ou représentatifs, dont il est titulaire constitue un avantage social de retraite dont il ne peut être privé en raison de l'exercice de ses mandats, ce dont il résultait qu'étaient discriminatoires en raison des activités syndicales la limitation, pour les salariés exerçant des fonctions syndicales ou représentatives pour 100 % de leur temps de travail, à une durée maximale de quatre ans du maintien du taux de services actifs associé à l'emploi d'origine de ces salariés ainsi que la suspension du bénéfice des services actifs, à l'issue de cette durée de quatre ans, jusqu'à la reprise d'une activité « métier », la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la Fédération nationale des syndicats des salariés des mines et de l'énergie CGT de sa demande d'annulation de l'article 2.3 de l'accord collectif RTE sur le parcours des salariés exerçant des mandats représentatifs ou syndicaux du 18 juin 2019 et de

ses demandes subséquentes et en ce qu'il condamne la Fédération nationale des syndicats des salariés des mines et de l'énergie CGT aux dépens et au paiement d'une somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 6 avril 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet l'affaire et les parties sur ces points dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles autrement composée ;

Condamne la société RTE Réseau transport d'électricité aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société RTE Réseau transport d'électricité et la condamne à payer à la Fédération nationale des syndicats des salariés des mines et de l'énergie CGT 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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le premier octobre deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel Versailles 06 2023-04-06 (Cassation)

Copyright 2025 - Dalloz - Tous droits réservés.