



**Notice au rapport relative à l'arrêt n° 2220  
du 20 décembre 2023  
Pourvoi n° 22-11.676 – Chambre sociale**

L'article L. 2141-5-1 du code du travail, créé par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, instaure, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise plus favorable, un mécanisme légal de garantie d'évolution de la rémunération des salariés disposant d'un mandat syndical ou représentatif et titulaires d'un nombre d'heures de délégation dépassant 30 % de leur durée de travail.

Ce mécanisme constitue une application de la position commune des partenaires sociaux du 9 avril 2008 ayant conduit par ailleurs à l'adoption de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et il résulte des débats parlementaires de la loi du 17 août 2015 qu'il s'inspire du dispositif institué pour les salariées en congé de maternité et prévu à l'article L. 1225-26 du code du travail.

L'objectif poursuivi par le législateur était de lutter contre la pénalisation des représentants du personnel et des représentants 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 de telles fonctions représentatives.

La Cour de cassation a été amenée à se prononcer sur la conformité à la Constitution de ces dispositions à l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité qu'elle a décidé de ne pas renvoyer au Conseil constitutionnel (Soc., 10 octobre 2023, pourvoi n° 23-13.261, publié).

Par le présent arrêt, la Cour de cassation précise pour la première fois les critères d'application de l'article L. 2141-5-1.

La première question posée par le pourvoi portait sur la périodicité de l'examen de la comparaison avec la moyenne des augmentations perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. Rappelant que cette comparaison, selon l'exposé des motifs de la loi, doit permettre de garantir que les salariés titulaires d'un mandat ne

soient pas pénalisés par l'exercice de celui-ci, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, la Cour de cassation retient qu'elle doit avoir lieu annuellement, en s'inspirant de l'article L. 3141-24, alinéa 1er, du code du travail relatif aux congés payés et de l'article L. 3121-63 du même code relatif aux forfaits en heures ou en jours, lesquels prévoient une période de référence annuelle, ainsi que des articles L. 2241-8, alinéa 1er, et L. 2241-9 du code du travail relatifs aux négociations annuelles obligatoires sur les salaires.

La deuxième question de principe était celle relative à la notion de catégorie professionnelle. Cette notion n'est pas définie par le code du travail et sa définition varie selon la matière à laquelle elle s'applique et la fonction qu'elle remplit, par exemple, en matière de licenciement pour motif économique ou en matière d'élections professionnelles. La Cour de cassation retient que, pour l'application de l'article L. 2141-5-1, les salariés relevant de la même catégorie professionnelle sont ceux qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi. Ce critère, simple à mettre en œuvre car les employeurs et les organisations syndicales pourront se référer à l'accord de classification résultant de la convention collective applicable dans l'entreprise, est repris de la circulaire DGT du 19 avril 2007 concernant, pour les salariées en congé de maternité, l'application de l'article L. 1225-26, dont le législateur s'est largement inspiré pour la création de l'article L. 2141-5-1, ainsi que cela résulte de l'étude d'impact de la loi du 17 août 2015.

Enfin, la troisième question portait sur la définition de la notion d'ancienneté comparable. La pertinence du panel de comparaison relève de l'appréciation souveraine des juges du fond mais la Cour de cassation précise, dans cet arrêt, que les salariés ayant une ancienneté comparable sont ceux engagés à une date voisine ou dans la même période, rappelant la jurisprudence à cet égard (Soc. 24 oct. 2012, n° 11-12.295 ; Soc. 7 nov. 2018, n° 16.20-759) et censure la cour d'appel qui a retenu des tranches fixes d'ancienneté de cinq années.