

Arrêt n°1416 du 9 octobre 2019 (18-13.529) - Cour de cassation - Chambre sociale

- ECLI:FR:CCASS:2019:SO01416

Représentation des salariés

Rejet

Demandeur(s) : Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA) ; et autres

Défendeur(s) : Société BPCE ; et autres

1. Donne acte à la Confédération générale du travail de son intervention.

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 11 janvier 2018), un accord "sur le parcours professionnel des représentants du personnel au sein du groupe BPCE" a été conclu le 28 janvier 2016 entre la société BPCE et les organisations syndicales CFDT, UNSA et CFE-CGC représentant 60 % des salariés.

3. Parmi les mesures prévues pour l'accompagnement lors de l'exercice d'un mandat figure un entretien d'appréciation des compétences et d'évaluation professionnelle.

4. La fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA-CGT) et le syndicat CGT des personnels de Natixis et ses filiales ont fait assigner la société BPCE et les organisations syndicales signataires ainsi que le syndicat FO devant le tribunal de grande instance afin que l'article 3.1.1 de l'accord mettant en place cet entretien soit déclaré illégal.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

5. Le syndicat FSPBA-CGT et le syndicat CGT des personnels de Natixis et ses filiales font grief à l'arrêt de les débouter de leurs demandes d'annulation et d'inopposabilité de l'article 3.1.1 de l'accord du 28 janvier 2016 ainsi que de tous actes d'application, de rappeler, en tant que de besoin, que l'accord collectif susmentionné du 28 janvier 2016 était applicable dans son intégralité et de les débouter de l'ensemble de leurs autres demandes formées à l'encontre de la société BPCE, alors :

1°/ qu' « il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de formation professionnelle, d'avancement ou de rémunération ; qu'en conséquence, sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice d'activités syndicales ne peut être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié ; qu'en l'espèce, l'accord sur le parcours professionnel des représentants du personnel au sein du groupe BPCE prévoit la tenue d'un entretien d'appréciation des compétences et d'évaluation professionnelle ayant pour objet de procéder à une évaluation des compétences mobilisées au titre de l'exercice de leurs mandats par les représentants du personnel ; que, selon les constatations de la cour d'appel, cette évaluation, dont les résultats sont intégrés dans le cadre de la gestion de carrière et du parcours professionnel des représentants du personnels, peut conduire l'employeur à définir, avec le salarié concerné, des axes de progrès avec élaboration éventuelle d'un plan de progrès pouvant comporter des actions de formation ou d'accompagnement ; qu'il s'en déduit qu'en application des stipulations conventionnelles en cause, l'employeur peut être amené à prendre en considération l'évaluation qu'il fait de la façon dont le représentant du personnel concerné exerce ses mandats pour arrêter ses décisions le concernant en matière de formation, d'avancement ou de rémunération ; qu'en considérant néanmoins que le dispositif résultant de l'accord entre BPCE et les organisations syndicales était conforme aux dispositions légales dès lors que l'appréciation des compétences mobilisées dans le cadre du

mandat du représentant du personnel reposait sur des éléments précis et objectifs faisant l'objet d'une méthodologie excluant toute discrimination, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 2141-5 et L. 2141-8 du code du travail ; »

2°/ que « les dispositions de l'article L. 2141-5 en vertu desquelles il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de formation professionnelle, d'avancement ou de rémunération, sont d'ordre public ; qu'en conséquence, il ne peut y être dérogé par voie d'accord collectif, sauf accord visant à assurer la neutralité ou la valorisation de ces activités, ni avec l'accord du salarié ; qu'en l'espèce, pour considérer que le dispositif résultant de l'accord entre BPCE et les organisations syndicales était conforme aux dispositions légales, la cour d'appel a notamment relevé, d'une part, que ce dispositif était l'aboutissement d'un long processus de négociation et que son adoption avait été approuvée par des syndicats représentant plus de 60 % des salariés du groupe BPCE et, d'autre part, qu'il présentait un caractère facultatif, le salarié ayant le libre choix de participer à l'entretien d'appréciation des compétences et d'évaluation professionnelle prévu par les stipulations conventionnelles litigieuses ; qu'en statuant par ces motifs inopérants quand il ressortait de ses constatations que le dispositif ainsi mis en place conduisait l'employeur à prendre en considération l'évaluation qu'il fait de la façon dont le représentant du personnel concerné exerce ses mandats pour arrêter ses décisions en matière de formation, d'avancement ou de rémunération de ce salarié, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 2141-5 et L. 2141-8 du code du travail ; »

3°/ que « le principe de liberté syndicale implique l'indépendance des syndicats dans l'exercice de leurs activités et leur protection contre tout acte d'ingérence de l'employeur dans leur fonctionnement et leur administration ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de la cour d'appel que l'évaluation des compétences mobilisées au titre de l'exercice des mandats prévue par les stipulations conventionnelles litigieuses est réalisée par le directeur des ressources humaines, sur la base de supports d'évaluation et d'appréciation élaborés par la direction, ce dernier appréciant notamment, au vu de l'évaluation ainsi réalisée, si une formation ou un accompagnement du représentant du personnel évalué est nécessaire ; qu'il s'en déduit que le dispositif d'appréciation des compétences mis en place en application de ces dispositions conduit l'employeur à évaluer la qualité de l'activité syndicale des représentants du personnel et leurs besoins en formation dans ce cadre ; qu'en retenant néanmoins que ce dispositif excluait toute atteinte à la liberté syndicale dès lors que l'évaluation était menée « sous le regard croisé » de l'organisation syndicale à laquelle appartient le salarié évalué, que le processus mis en place exclut toute appréciation discrétionnaire de la part de l'employeur et qu'il a été « validé », à l'issue d'une phase d'expérimentation par les organisations syndicales ayant signé l'accord, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble celles de l'article 3 de la convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et de l'article 2 de la convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective. »

Réponse de la Cour

6. En application des termes de l'article L. 2141-5 du code du travail, 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.

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical et que le titulaire du mandat dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

7. Il résulte de ces dispositions que, pour la prise en compte dans son évolution professionnelle de l'expérience acquise par le salarié dans l'exercice de ses mandats représentatifs ou syndicaux, un accord collectif peut prévoir un dispositif, facultatif pour l'intéressé, permettant une appréciation par l'employeur, en association avec l'organisation syndicale, des compétences mises en oeuvre dans l'exercice du mandat, susceptible de donner lieu à une offre de formation et dont l'analyse est destinée à être intégrée dans l'évolution de carrière du salarié.

8. Par ailleurs, l'accord collectif qui prévoit, dans le cadre des dispositions visant à faciliter l'exercice de mandats syndicaux ou représentatifs par la valorisation des compétences mises en oeuvre par les salariés dans l'exercice de ces mandats, l'élaboration par l'employeur, après négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, d'un référentiel dont l'objet est d'identifier ces compétences ainsi que leur degré d'acquisition dans le but de les intégrer au parcours professionnel du salarié et dont le juge a vérifié le caractère objectif et pertinent, ne porte pas atteinte au principe de la liberté syndicale, l'employeur étant tenu en tout état de cause dans la mise en oeuvre de l'accord au respect des prescriptions des articles L. 1132-1 et L. 2141-5, alinéa 1er, du code du travail.

9. La cour d'appel qui, constatant par motifs propres qu'après constitution d'un groupe de travail, la négociation, qui comprenait une phase d'expérimentation, sur la mise en place pour les représentants du personnel d'un entretien d'appréciation des compétences et d'évaluation professionnelle avait permis la prise en compte de plusieurs suggestions des organisations syndicales, que l'appréciation des compétences était menée selon un processus en plusieurs étapes sous le regard croisé de l'organisation syndicale du salarié et d'un représentant de l'employeur devant avoir participé aux instances dans lesquelles le salarié exerce son mandat, que les critères d'appréciation étaient objectifs et vérifiables et, par motifs adoptés, le caractère transversal entre les métiers et le mandat des compétences contenues dans le référentiel, a retenu que l'appréciation des compétences mises en oeuvre dans le cadre du mandat du représentant du personnel reposait sur des éléments précis et objectifs qui font l'objet d'une méthodologie excluant toute discrimination ou atteinte à la liberté syndicale, a fait une exacte application des textes et principe précités.

10. Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Président : M. Cathala

Rapporteur : Mme Basset

Avocat général : M. Weissmann, avocat général référendaire

Avocat : SCP Lyon-Caen et Thiriez - SCP Gatineau et Fattaccini - SCP Bouzidi et Bouhanna - SCP Rocheteau et Uzan-Sarano - SCP Thouvenin, Coudray et Grévy

[Contact](#) | [Questions fréquentes](#) | [Plan du site](#) | [Mentions légales](#) | [Mises en ligne récentes](#) | [Documents translated in 6 languages](#)

© Copyright Cour de cassation - Design Publicis Technology