

HEURES DE DÉLÉGATION – Maintien de la rémunération – Appréciation – Rémunération par objectifs.

COUR D'APPEL DE ROUEN (Ch. Soc.) 4 avril 2006
Sigmakalon Euridep contre A.

M. A. a été engagé par contrat à durée indéterminée du 16 novembre 1994 par la société Euridep, devenue Sigmakalon Euridep, en qualité d'attaché commercial, avec la qualification d'agent de maîtrise, au coefficient 235 de la convention collective nationale des industries chimiques pour une rémunération pour partie fixe, pour partie variable, en fonction des objectifs.

Il a été élu membre titulaire au comité d'établissement le 19 avril 2001, reconduit dans cette fonction le 3 juillet 2003 et, membre suppléant au comité central d'entreprise depuis le 19 avril 2001, en est devenu membre titulaire depuis le 23 juillet 2003.

Il a saisi le Conseil de prud'hommes de Rouen aux fins de voir condamner son employeur à lui payer des rappels de salaires et congés payés afférents au titre des années 2002, 2003 et 2004 et des dommages et intérêts, soutenant qu'il n'avait pas été tenu compte du temps qu'il passait à exercer ses mandats pour déterminer les objectifs fixés, et qu'il était ainsi victime d'une discrimination, la partie variable de sa rémunération en souffrant.

Par jugement du 13 avril 2005, cette juridiction a :

- condamné la société Sigmakalon Euridep à lui payer :

- 5 356,48 € à titre de rappel de rémunération variable pour 2002 outre 535,65 € au titre des congés payés afférents,
- 5 525 € à titre de rappel de rémunération variable pour 2003 outre 552,50 € au titre des congés payés afférents,

- lui a donné acte de son engagement de payer à M. A. la somme de 6 900 € au titre de la rémunération variable pour 2004, et 690 € au titre des congés payés afférents en précisant que les sommes de 960,25 € et de 5 000 € ayant été versées, il reste à percevoir 939,75 € à ce titre,

- condamné la société à lui payer la somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

- et a débouté M. A. de sa demande de dommages et intérêts. (...)

DISCUSSION :

M. A. a été embauché en novembre 1994 par un contrat à durée indéterminée prévoyant une rémunération fixe à laquelle s'ajoutait une prime variable en fonction des résultats obtenus comparés aux objectifs fixés chaque année par la hiérarchie.

Il est devenu le 19 avril 2001 membre du comité d'établissement et membre suppléant au comité d'entreprise et en juillet 2003 membre titulaire du comité d'entreprise.

Il soutient avoir été privé en raison de ses mandats et du temps utilisé pour satisfaire à leurs exigences d'une partie de sa rémunération variable, les objectifs fixés par l'employeur qui n'en avait pas suffisamment tenu compte ne pouvant être atteints.

L'employeur ne conteste pas qu'en application des règles légales et de celles contenues dans l'accord collectif qu'il a signé le 31 octobre 2000 le temps nécessaire à l'exercice d'un mandat électif ou syndical doit être pris en compte dans la détermination des effectifs et la définition des fonctions, et que la moindre disponibilité professionnelle liée à leur exercice ne doit pas être pénalisante ; il soutient cependant s'être suffisamment acquitté de ses obligations découlant de ses principes en réduisant les objectifs qu'il avait assignés à M. A. pour l'année 2001 de 10 % et en les fixant au niveau qu'il a retenu en 2002 et 2003 et admet que pour 2004, des circonstances particulières ont amené M. A. à consacrer plus de temps que prévu aux mandats de telle sorte qu'il ne l'a pas rémunéré suffisamment et demande comme M. A. lui-même la confirmation du donner acte de ce qu'il reconnaissait devoir une somme sur laquelle les parties s'accordent.

Le différend ne porte ainsi, pour ce qui est de la rémunération, que sur les années 2002 et 2003.

M. A. a perçu la part variable correspondant à des objectifs entièrement atteints en 2001, après que par lettre du 31 juillet l'employeur ait, en raison de l'existence de ses mandats, réduit l'objectif précédemment déterminé de 10 %.

L'appelante conclut avoir considéré pour opérer cette réduction que M. A. devait normalement consacrer aux mandats 28 jours par an pour les réunions des divers organes de représentation du personnel et vingt heures de délégation par mois soit un total de 62 jours dans l'année.

Il convient d'observer que le travail de prospection de M. A. n'était obéré par l'exercice de ses mandats qu'à compter du moment où il en a été titulaire, le 19 avril, qu'ainsi s'il s'est abstenu de protester contre la réduction de son objectif annuel de 10 %, celle-ci ne constituait que la compensation des difficultés postérieures au 19 avril 2001.

Pour l'année 2002, pendant laquelle l'employeur ne pouvait ignorer que son salarié devait consacrer un temps sensiblement égal au temps qu'il avait estimé en 2001 convenable pour une année et qui ne conteste pas qu'il y a en réalité consacré

67 jours, ont été fixés des objectifs en augmentation de 12,4 % par rapport à l'objectif précédent réaménagé. M. A. n'a réalisé qu'un chiffre d'affaires de 508 040 € au lieu des 579 288 € qui constituaient son objectif.

En 2003, l'objectif a été diminué de 4,8 % et M. A., dont il est constant qu'il a consacré 65 jours à l'exercice de ses mandats, ne l'a pas atteint.

L'exercice des mandats représentait en 2002 et 2003, environ 30 % du nombre de jours pouvant être travaillés dans l'année.

Il ressort des pièces produites aux débats que si l'évolution des objectifs de M. A. était moins rapide que celle affectant les objectifs de ses collègues à l'ancienneté faible dont il affirme, sans être contredit, qu'ils étaient affectés sur des secteurs nouvellement créés, elle était peu différente de celle des objectifs assignés à ses collègues plus anciens.

La réduction des objectifs 2001, à hauteur de 10 %, qui avait été estimée suffisante par M. A. pour compenser la perte d'activité générée par son exercice des mandats à compter du 19 avril ne peut servir de base à l'appréciation des conséquences de la perte d'activité pour les années entières 2002 et 2003.

Enfin, comme le conclut la société Sigmakalon Euridep, les fonctions d'attaché commercial présentent des particularités telles que le résultat de l'activité n'est pas strictement fonction du nombre d'heures ou de jours travaillés et dépend de l'approche globale de la clientèle.

Ainsi, les conséquences découlant d'une implication moins importante dans la prospection, la recherche et le développement de la clientèle s'aggravent avec sa durée.

Les premiers juges seront en conséquence approuvés d'avoir estimé que la société Sigmakalon n'avait pas suffisamment tenu compte en 2002 et 2003 des conséquences du temps consacré à l'exercice de ses mandats par M. A. pour fixer ses objectifs de manière à lui permettre d'obtenir une rémunération variable ne le pénalisant pas par rapport à celle de ses collègues n'exerçant pas de mandats.

Il n'existe plus, compte tenu de la décision intervenue et des positions adoptées par les deux parties, aucun différend sur l'arriéré pour l'année 2004.

Compte tenu des éléments exposés ci-dessus, il doit être considéré qu'une fixation des objectifs tenant suffisamment compte de l'exercice des mandats aurait conduit M. A., qui a réalisé un chiffre d'affaires de 508 040 € en 2002 alors que l'objectif fixé par l'employeur était de 579 288 € et un chiffre d'affaires de 508 040 € en 2003 pour un objectif fixé de 551 345 €, à les dépasser et à percevoir en conséquence le total de la rémunération variable prévue pour l'atteinte des objectifs, le bonus prévu pour le dépassement, outre les congés payés afférents, et l'employeur devra être condamné à les lui payer, déduction faite des sommes qu'il a déjà versé à titre de rattrapage.

Le jugement entrepris sera en conséquence confirmé pour ce qui est des condamnations et du donner acte prononcés au titre des rappels de rémunérations et congés payés afférents.

M. A. a connu de 2002 à 2004 inclus une baisse de sa rémunération variable liée directement à la prise en compte insuffisante par l'employeur, dans la détermination de ses objectifs, des charges impliquées par l'exercice de ses mandats électif et syndical.

Il en a subi un préjudice, constitué notamment par la non disposition en temps prévu des ressources, le fait de ne pas obtenir les mêmes résultats que ses collègues non investis de mandats, la pression découlant de la plus grande difficulté à atteindre les objectifs.

Au vu des éléments qu'il fournit, en raison de l'importance relative des sommes dues et de la rémunération perçue, et de

la prise en compte partielle des mandats par l'employeur, il sera suffisamment réparé par la condamnation de la société à lui payer une somme de 1 000 € à titre de dommages et intérêts.

Il n'existe en l'espèce aucun élément de nature à faire exception aux dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, la décision sera confirmée sur ce point et, pour les frais exposés par lui en cause d'appel, la société Sigmakalon Euridep sera condamnée à payer à M. A. à ce titre la somme de 1 000 €.

PAR CES MOTIFS :

Réformant partiellement le jugement entrepris, condamne la société Sigmakalon Euridep à payer à M. A., à titre de dommages et intérêts la somme de 1 000 €,

La confirme en toutes ses autres dispositions,

Y ajoutant, condamne la société Sigmakalon Euridep à payer à M. A., en application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, pour les frais exposés par lui en cause d'appel la somme de 1 000 €.

(Mme Pams-Tatu, prés. - Mes Gabbay, Taraud, av.)

Note.

Par principe, l'élu du personnel ou le représentant syndical ne doit pas être pénalisé par l'exercice de ses fonctions. Ainsi, l'utilisation des heures de délégation ne doit pas avoir pour effet de diminuer le salaire habituel du représentant du personnel. Le temps passé en réunion avec la direction comme les heures de délégation est rémunéré comme du temps de travail effectif, de sorte que la jurisprudence rappelle souvent qu'aucune prime ne doit être déduite ou réduite du fait de l'exercice des mandats (P. Ménétrier "Les heures de délégation" RPDS 2000 p. 311).

Lorsque le salarié est rémunéré en tout ou en partie par des commissions, comme c'est le cas pour les salariés affectés à des fonctions commerciales, cette rémunération variable doit être calculée en tenant compte du temps que ce salarié a dû consacrer à ses fonctions de représentant du personnel, sans pouvoir se consacrer pleinement à son activité professionnelle de prospection sur son secteur.

Ainsi l'employeur doit instaurer une réduction proportionnelle, équitable et spontanée, des objectifs des salariés soumis à une rémunération variable pendant la durée de leurs mandats.

Il s'agit en droit d'un raisonnement s'apparentant à une discrimination positive, concept qui a notamment dominé la construction de la jurisprudence européenne en matière d'égalité de traitement salarial.

Cette discrimination positive est nécessaire et incontournable pour corriger un effet indirect des mandats sur le temps de travail et donc sur le droit à rémunération variable des salariés représentants du personnel dont la rémunération dépend en partie de la réalisation d'objectifs professionnels. A défaut, le système de rémunération variable devient inéquitable et discriminatoire à l'égard du salarié représentant du personnel.

Le litige soumis à la Cour d'appel de Rouen est une illustration de plus des différends qui peuvent survenir entre le salarié représentant du personnel et son employeur, lorsque ce dernier n'applique pas loyalement et totalement les principes susvisés.

En l'espèce, l'employeur ne contestait pas la nécessité de réduire les objectifs de son attaché commercial pour tenir compte de ses différents mandats de représentant du personnel mais prétendait qu'une réduction de 10 %, consentie au début du premier mandat, était et demeurerait suffisante, et n'acceptait, en réponse aux demandes formulées devant le juge prud'homal, d'y faire exception qu'à l'égard d'une année au cours de laquelle étaient intervenues une restructuration et des négociations d'envergure.

Le salarié défendait au contraire qu'il convenait de réaliser chaque année une évaluation au réel du temps consacré à l'exercice de ses mandats, en tenant compte de toutes les heures de délégation, du temps consacré aux réunions diverses avec la direction et des temps de trajet pour se rendre à ses réunions (trajets longs en l'espèce puisque le salarié résidait en province sur son secteur, et que le siège de l'entreprise était en région parisienne et celui du groupe à l'étranger). Pour chaque année litigieuse, le salarié a donc reconstitué, pièces à l'appui, son agenda, afin de permettre au juge de faire la part entre le temps professionnel, qui a pu être consacré au travail commercial sur le secteur, et le temps consacré aux mandats chaque mois puis en cumul sur chaque année.

Il en résultait qu'à l'évidence le salarié consacrait non pas 10 % mais presque 30 % de ses journées de travail à ses activités de représentant du personnel (l'évaluation était ici faite en jours et non en heures étant donné les fonctions du salarié et pour globaliser plus facilement les déplacements). Dès lors une fois réduits de 30 % au lieu de 10 %, les objectifs professionnels étaient atteints et même dépassés, le salarié pouvant ainsi prétendre au versement de l'ensemble de ses primes, au lieu d'être privé de sa rémunération variable.

Le salarié a donc reçu le rappel de rémunération variable qu'il réclamait ainsi que des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi du fait de « la non disposition en temps prévu des ressources, de ne pas obtenir les mêmes résultats que ses collègues non investis de mandats, et de la pression découlant de la plus

grande difficulté à atteindre les objectifs ». La Cour réforme ici le jugement du Conseil de prud'hommes qui n'avait pas alloué de dommages et intérêts complémentaires, estimant suffisant le rappel de primes. Pour autant la Cour n'a pas retenu le fondement des dispositions des articles L. 412-2 et 122-45 du Code du travail pour allouer ces dommages et intérêts alors que le salarié invoquait clairement le contexte de discrimination syndicale qui s'évince nécessairement de la situation d'un salarié représentant du personnel pénalisé dans sa rémunération du fait de ses mandats.

Signalons encore que ce contentieux intervient, comme souvent, au sein d'une entreprise pourtant dotée d'un dispositif conventionnel propre (accord sur le droit syndical) qui réaffirme les principes légaux et prétend aménager des dispositions propres à favoriser la prise en compte de l'effet des mandats des représentants du personnel sur leur carrière et sur leur rémunération...

Une affaire qui était donc bien emprunte d'enjeux syndicaux très forts, d'autant qu'il n'était pas le seul litige de ce type dans l'entreprise et que la saisine du Conseil de prud'hommes avait bien été précédée d'échanges entre le salarié, son organisation syndicale et l'employeur pour essayer d'éviter ce contentieux. Un point qui ressort mal de cet arrêt, le juge souhaitant se cantonner au règlement d'une affaire individuelle, dans la limite stricte du contentieux prud'homal. L'arrêt n'en est pas moins un succès pour ce salarié et un outil quand même pour les autres représentants du personnel.

Isabelle Taraud, *Avocate au Barreau de Seine-Saint-Denis*