

> **Le principe d'égalité de traitement s'applique** au protocole de fin de grève

> **Retraite Agirc**: le salaire charnière de la cotisation GMP applicable en 2018 est fixé

> **Négociation collective** dans les branches agricoles

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Le principe d'égalité de traitement s'applique au protocole de fin de grève

Le 13 décembre 2017, la Cour de cassation a confirmé l'illicéité, au regard du principe d'égalité de traitement, d'un protocole de fin de grève qui permettait à des salariés grévistes de bénéficier des mesures d'un plan de sauvegarde de l'emploi dans des conditions plus favorables que celles applicables au reste du personnel. Si cette mesure n'est pas condamnée dans son principe, il apparaissait en effet que les critères d'éligibilité n'étaient pas définis de manière suffisamment précise et contrôlable pour permettre au juge de s'assurer du respect du principe d'égalité de traitement.

Le protocole de fin de conflit ou de fin de grève peut réserver certains avantages aux salariés grévistes dans le but de régler les conséquences directes du conflit (paiement des heures de grève, absence de sanction, abandon des poursuites judiciaires, etc.), mais à condition de ne pas porter atteinte au principe d'égalité de traitement. C'est ce qui a été jugé le mercredi 13 décembre 2017 par la Cour de cassation, à propos d'un protocole améliorant l'accès des grévistes les plus actifs aux mesures issues d'un plan de sauvegarde de l'emploi en cours de mise en œuvre.

Mesures réservées aux grévistes dont le reclassement se trouvait compromis

Dans cette affaire, le protocole de fin de conflit avait été signé par l'employeur et deux syndicats, en mai 2013, à l'issue d'un mouvement de grève consécutif à la mise en œuvre d'un PSE prévoyant une période de départs volontaires devant s'achever le 31 décembre suivant. Ce protocole permettait à un certain nombre de salariés grévistes (210 au maximum) ayant activement participé au mouvement, dont la liste devait être établie par les seuls syndicats signataires du protocole, de quitter la société avant le 31 mai 2013 avec une indemnité forfaitaire spécifique de 19 700 € s'ajoutant au PSE. Cette faculté leur était ouverte sans qu'ils aient à remplir les conditions de départ externe imposées au reste du personnel par le PSE, à savoir justifier d'un projet professionnel (promesse d'embauche, CDI, CDD ou mission d'intérim d'une durée minimale).

Dans l'esprit des négociateurs, cet avantage était destiné aux salariés dont la participation publique et active au mouvement de grève était d'une ampleur telle qu'elle les exposait fortement au risque de voir leur candidature à des reclassements internes et externes évincée, rendant ainsi les mesures du PSE vaines à leur égard.

Deux syndicats ont alors invoqué une inégalité de traitement au détriment des salariés non grévistes dont les demandes de départ volontaire restaient soumises, en application du PSE, à l'obligation de justifier d'un projet professionnel. Ils réclamaient en conséquence l'application de l'avantage issu du protocole de fin de conflit à l'ensemble des bénéficiaires du

PSE. Les juges du fond puis la Cour de cassation leur ont donné gain de cause.

Critères d'éligibilité non contrôlables

La Haute juridiction rappelle en effet un principe déjà posé à l'égard du contenu du PSE (*v. Cass. soc., 9 juillet 2015, n° 14-16.009 PB*). Ainsi: « en application du principe d'égalité de traitement, si des mesures peuvent être réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous ceux placés dans une situation identique, au regard de l'avantage en cause, aient la possibilité d'en bénéficier, à moins que la différence de

// Conférence Liaisons

► Jurisprudence sociale 2017 : Les arrêts marquants, à la lumière des ordonnances !

Deux journées de conférence *Liaisons sociales* se tiendront :

– le mardi 16 janvier sur le sujet des relations individuelles, sous la présidence de Camille Goasguen, conseillère référendaire de la Cour de cassation ;

– et le jeudi 8 février sur le thème des relations collectives, sous la double présidence de Jean-Guy Huglo, conseiller doyen à la chambre sociale de la Cour de cassation, et de Denis Piveteau, président de la 4^e chambre, section du contentieux, Conseil d'État

Contact et inscriptions :

www.wk-formation.fr/conferences

09 69 32 35 99

traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables. »

Or une certaine opacité entourait la définition des salariés éligibles à la mesure litigieuse du protocole: « le protocole de fin de grève ne définissait de manière précise ni la catégorie correspondant aux salariés grévistes pouvant prétendre au bénéfice de ses dispositions [...], ni la nature et l'importance de la participation au conflit susceptibles d'entraîner

l'inclusion des grévistes dans ladite catégorie », de sorte qu'il n'était pas établi que seuls des grévistes dont le reclassement serait compromis auraient bénéficié de l'indemnité prévue par le protocole. Et d'ajouter que « la liste établie par les organisations syndicales signataires [était] en soi insuffisante à constituer une justification objective et pertinente à la différence de traitement ».

En conséquence de la violation du principe d'égalité de traitement, la Cour de cassation a confirmé la décision des juges du fond ayant ordonné l'exten-

sion du bénéfice des dispositions du protocole aux salariés, grévistes ou non, ne figurant pas sur la liste établie par les syndicats. En effet, « l'atteinte au principe d'égalité de traitement peut être réparée par l'octroi, aux salariés concernés, de l'avantage dont ils ont été irrégulièrement privés », affirme l'arrêt. ■

Cass. soc., 13 décembre 2017, n° 16-12.397 FS-PB



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

RETRAITE

Retraite Agirc : le salaire charnière de la cotisation GMP applicable en 2018 est fixé

Après avoir annoncé en octobre le montant de la cotisation GMP (garantie minimale de points) en vigueur au 1^{er} janvier 2018, l'Agirc vient de communiquer, suite à la fixation officielle du plafond de sécurité sociale pour l'année prochaine, le montant du salaire charnière applicable en 2018, dans une circulaire du 13 décembre 2017.

Une circulaire Agirc-Arrco du 13 décembre 2017 fixe les paramètres utiles pour le calcul des cotisations sociales recouvrées par les institutions Agirc et Arrco à compter du 1^{er} janvier 2018. Excepté l'actualisation des limites des tranches de rémunération qui sont fixées en fonction du plafond de la sécurité sociale (porté à 3311 € par mois au 1^{er} janvier 2018), ces paramètres sont globalement inchangés. Toutefois, les mon-

tants du salaire charnière de la cotisation GMP sont réévalués compte tenu de l'augmentation du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2018.

Cotisation GMP et salaire charnière au 1^{er} janvier 2018

La cotisation GMP garantit l'acquisition d'un nombre minimal de points de retraite complémentaire (120 points par an) pour les salariés cadres et assimilés ayant une rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale ou comprise entre ce plafond et un salaire charnière.

Compte tenu de la revalorisation du salaire de référence du régime de retraite complémentaire Agirc au 1^{er} janvier 2018, le montant de la cotisation GMP a été porté à 872,52 € au 1^{er} janvier 2018 en valeur annuelle, soit une cotisation mensuelle égale à 72,71 € répartie entre l'employeur

(45,11 €) et le salarié (27,60 €) (v. aussi l'actualité n° 17431 du 23 octobre 2017).

Le salaire charnière à retenir pour 2018 est quant à lui fixé, en fonction du plafond de sécurité sociale, à 43 977,84 € par an, soit 3 664,82 € par mois.

Pour rappel, dans le cadre de la fusion Agirc-Arrco prévue par l'accord national interprofessionnel (ANI) sur les retraites complémentaires du 30 octobre 2015, complété par l'ANI du 17 novembre 2017, la cotisation GMP sera supprimée à partir du 1^{er} janvier 2019 pour être fusionnée avec l'AGFF au sein d'une contribution générale d'équilibre (v. l'actualité n° 17451 du 21 novembre 2017). ■

Circ. Agirc-Arrco n° 2017-12-DRJ
du 13 décembre 2017



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Salaires étendus dans deux secteurs des transports routiers. Les avenants du 18 avril 2017 des transports de voyageurs (v. l'actualité n° 17345 du 14 juin 2017) et l'avenant du 15 mai 2017 des transports de déménagement (v. l'actualité n° 17355 du 28 juin 2017) sont rendus obligatoires par des arrêtés (JO du 22-12-2017, BO-CC n° 2017-28 et 29).

➤ Législation et réglementation

Report au 1^{er} juillet 2018 des modalités d'accréditation des organismes chargés de mesurer les rayonnements optiques artificiels. Un arrêté du 18 décembre 2017 reporte au 1^{er} juillet 2018 la date d'entrée en vigueur de l'arrêté du 1^{er} mars 2016 relatif aux conditions d'accréditation des organismes pouvant procéder au mesurage de l'exposition aux rayonnements optiques artificiels en milieu de travail (v. l'actualité n° 17044 du 21 mars 2016). Le texte vise les organismes pouvant être chargés du mesurage des grandeurs caractéristiques de l'exposition aux rayonnements optiques artificiels (UV, VIS, IR) par les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du Code du travail, c'est-à-dire les inspecteurs et les contrôleurs du travail (Arr. du 18 décembre 2017, JO 23 décembre, NOR: MTRT1729312A).