

**TRIBUNAL
JUDICIAIRE
de BOBIGNY**

JUGEMENT CONTENTIEUX DU 16 NOVEMBRE 2023

AFFAIRE N° RG 23/06691 - N° Portalis DB3S-W-B7H-X5HT

N° de MINUTE : 23/00678

Chambre 9/Section 1

DEMANDEURS

Syndicat CGT FO DES PERSONNELS OSDD77

2 rue de la Varenne

77000 MELUN

représentée par Me Mélanie GSTALDER, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C0219

**Syndicat UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS CGT FORCE OUVRIERE
DE SEINE ET MARNE**

2 rue de la Varenne

77000 MELUN

représentée par Me Mélanie GSTALDER, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C0219

C/

DÉFENDEUR

**POLE EMPLOI, pris en son établissement d'Ile de France, situé 3 rue Galilée – 93884
NOISY-LE-GRAND**

1 avenue du Docteur Gley - Cinétic

75020 PARIS

représentée par Me Ghislain DINTZNER, avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE, vestiaire : 1701

COMPOSITION DU TRIBUNAL

Président : Monsieur Ulrich SCHALCHLI, Vice-Président, statuant à juge unique, conformément aux dispositions des articles 801 et suivants du code de procédure civile,

Assisté aux débats de Madame Saret LEE, Ajointe administrative faisant fonction de greffier.

DÉBATS

Audience publique du 19 Octobre 2023. Délibéré fixé au 16 novembre 2023.

EXPOSÉ DU LITIGE

Exposant que l'accord collectif conclu le 22 novembre 2017 entre POLE EMPLOI et les organisations syndicales représentatives prévoit une procédure annuelle de promotion (augmentation des salaires) des agents de droit privé s'inscrivant dans un budget représentant 0,8% *a minima* de la masse salariale brute des agents de droit privé de l'année en cours et que l'expertise comptable annuelle sur la situation économique de l'établissement a révélé d'une part que les salaires correspondant aux CDD et aux contrats aidés n'étaient en réalité pas inclus dans l'assiette de calcul de l'enveloppe des promotions et d'autre part que ces salariés ne bénéficiaient pas de la campagne de promotion, le syndicat CGT FO des personnels OSDD77 et l'union départementale des syndicats CGT-FO de Seine et Marne demandent, par assignation du 26 juin 2023, qu'il soit ordonné à POLE EMPLOI ILE DE FRANCE, sous astreinte de 10000 € par jour de retard, d'exécuter l'accord du 22 novembre 2017 en réintégrant la masse salariale correspondant aux agents en contrats à durée déterminée et en contrats aidés dits PEC dans l'assiette de calcul de l'enveloppe allouée aux promotions des 5 dernières années (2018 à 2022), de réaliser de nouveau les campagnes de promotion de ces 5 dernières années en incluant les agents en CDD et en contrats aidés PEC et de présenter un bilan de synthèse des campagnes qu'il aura de nouveau réalisées.

Ils demandent chacun la somme de 5000 € à titre de dommages et intérêts et celle de 1750 € au titre des frais irrépétibles.

Ils font valoir :

- que l'accord du 22 novembre 2017 concerne l'ensemble des agents de droit privé de POLE EMPLOI et ne prévoit aucune exclusion ;
- que la loi prohibe l'inégalité de traitement entre les salariés en CDI et en CDD ;
- que de 2018 à 2021 l'enveloppe affectée aux augmentations a été amputée de 476029 € du fait de l'exécution fautive de l'accord par l'employeur;

POLE EMPLOI soulève l'incompétence du tribunal au profit du conseil de prud'hommes sur la demande ayant pour objet la réitération des campagnes de promotion des années 2018 à 2022 et conclut subsidiairement à l'irrecevabilité de cette demande et plus subsidiairement au débouté des demandeurs.

Il conclut au débouté des demandeurs en leur prétention ayant pour objet la réintégration dans l'assiette de calcul du budget de promotion annuelle de la masse salariale correspondant aux CDD et aux contrats aidés et en leur demande de dommages et intérêts.

Subsidiairement, il conclut au débouté des demandeurs en leur demande de régularisation pour la période antérieure au 26 juin 2020 du fait de sa prescription.

Il demande que soit écartée l'exécution provisoire de droit et sollicite la condamnation de chacun des défendeurs à lui payer la somme de 1500 € au titre des frais irrépétibles.

Ils font valoir :

- que la demande de réitération des campagnes promotionnelles de 2018 à 2022 a pour objet la régularisation de la situation de l'ensemble des salariés prétendument lésés par l'application irrégulière de l'accord et non la défense de l'intérêt collectif de la profession et relève en conséquence de la compétence prud'homale ou est à tout le moins irrecevable;

- que la notion d’“agent de droit privé” à laquelle se réfère l’accord litigieux ne peut viser que les agents en CDI puisque selon la convention collective nationale applicable “*le contrat à durée indéterminée à temps plein constitue le mode normal de recrutement au sein de POLE EMPLOI*”;

- qu’en application de l’article L5312-7 du code du travail les charges de personnel, financées principalement par une contribution de l’Etat et une contribution de l’organisme gestionnaire du régime d’assurance chômage, sont valorisées en tenant compte notamment des équivalents temps plein travaillés sous plafond autorisés et inscrits dans la loi de finance, les emplois en CDD ne devant pas excéder 4% de l’effectif sous plafond et que les ETPT hors plafond, notamment en CDD sont financés par des budgets dédiés et ne sont pas inscrits dans la loi de finances ;

- qu’il ressort de la convention collective nationale de POLE EMPLOI, qui détermine les modalités des augmentations individuelles et promotions (changement d’échelon, changement de niveau, relèvement de traitement) que le processus promotionnel, qui dépend des compétences développées par l’agent et du niveau de maîtrise des différentes activités de son emploi, n’est pas systématique et peut prendre plusieurs années, le délai moyen entre deux promotions étant en fait de 46,5 mois, ce qui rend plus difficile son application aux agents embauchés en CDD qui ne peuvent matériellement être concernés par un changement de niveau ou un relèvement de traitement ;

- que néanmoins, si la masse salariale retenue pour définir l’assiette du budget exclut les salaires relatifs aux CDD et contrats aidés, les agents embauchés sous ces régimes peuvent bénéficier du processus de promotion, ce pourquoi, en 2022, 9 CDD ont bénéficié d’une augmentation de rémunération à leur retour de congé de maternité et 2 CDD se sont vus attribuer un changement d’échelon avec augmentation de la rémunération ;

- que la définition d’une enveloppe budgétaire dans l’accord litigieux n’emporte pas l’obligation d’en distribuer la totalité sous forme de mesures individuelles ;

- que l’enveloppe budgétaire a été intégralement consommée et qu’une enveloppe supplémentaire a même été accordée en 2022 pour financer des primes ce qui démontre un effort budgétaire ;

- que le budget minimal défini par l’accord ne concerne pas uniquement les promotions et les relèvements de traitement mais couvre aussi les rattrapages salariaux et les mesures hors campagne liées aux prises de postes ainsi que les revalorisations à l’issue de congé ;

- que selon l’article L3245-1 du code du travail, l’action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l’exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l’exercer ;

- que les demandeurs ne démontrent pas une atteinte à l’intérêt collectif de la profession puisque l’employeur n’était pas tenu de dépenser l’intégralité du budget et que le processus de promotion ne conduisait pas systématiquement à une augmentation de rémunération.

Les demandeurs répondent :

- que les demandes ne tendent qu’à l’exécution de l’accord collectif et non au versement de rappels de salaire à des salariés et sont donc de la compétence du tribunal judiciaire ;

- que le litige ne portant pas sur une créance salariale, la prescription est de 5 ans ;

- que les agents de POLE EMPLOI relèvent de deux statuts seulement, le public et le privé, et que les agents en CDD sont bien des “agents privés”;

- que les campagnes de promotion ne prévoient pas uniquement les changements d'échelon ou de niveau et les relèvements individuels nécessitant un investissement sur le long temps, mais aussi des primes individuelles de 400 à 1000 € qui récompensent l'effort sur le temps court ;
- que les CDD étant souvent conclus pour 18 mois et étant "CDIsés" à 80% selon l'employeur, les salariés en CDD sont souvent présents sur toute la campagne promotionnelle ;
- que les 11 augmentations et relèvements d'échelon invoqués par POLE EMPLOI pour 2022 ont été réalisés en application de la grille de classification ou de l'accord d'égalité professionnelle et non dans le cadre de la campagne promotionnelle ;
- que le budget prévu est un minimum et est effectivement dépensé en son intégralité chaque année.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la compétence pour connaître de la demande ayant pour objet la réitération des campagnes de promotion des années 2018 à 2022 ;

L'action ayant pour objet de faire constater l'inexécution d'un accord collectif par l'employeur et de réparer cette inexécution, et étant formée par des organisations syndicales, n'est pas relative à un contrat de travail individuel et n'a pas pour objet de procurer un avantage quelconque à un ou plusieurs salariés et est donc de la compétence du tribunal judiciaire et non du conseil de prud'hommes;

Sur la recevabilité de la demande de réitération des campagnes promotionnelles de 2018 à 2022 ;

Les demandes tendant à ce que soit réintégrée dans l'assiette de calcul de l'enveloppe allouée aux promotions des 5 dernières années la masse salariale correspondant aux agents en contrats à durée déterminée et en contrats aidés dits PEC, à ce que soit réalisées à nouveau ces campagnes en y incluant les agents en contrats à durée déterminée et en contrats aidés dits PEC et à ce que soit présenté un bilan synthèse des campagnes de nouveau réalisées n'ont pour objet que de mettre en conformité ces campagnes avec l'accord collectif dans la lecture qu'en font les syndicats sans que cela ait nécessairement pour conséquence une modification de la situation individuelle d'un ou plusieurs salariés même non dénommés ;

La réalisation à nouveau des campagnes collectives de promotion dans les conditions voulues par les syndicats demandeurs ne pourrait en aucun cas être demandée par chaque salarié pris individuellement et relève par conséquent non des intérêts individuels des salariés mais de l'intérêt collectif que les syndicats ont qualifié à invoquer et à défendre ;

Ces demandes sont donc recevables ;

Sur la prescription ;

Les demandes n'ayant pas pour objet le paiement de salaires ne sont pas soumises à la prescription de 3 ans invoquée par le défendeur sur le fondement de l'article L3245-1 du code du travail;

Sur le fond ;

Il est constant qu'a été conclu le 22 novembre 2017, entre POLE EMPLOI et 4 organisations

syndicales représentatives dans la branche, un accord relatif à la classification des emplois et à la révision de certains articles de la CCN de POLE EMPLOI ;

Aux termes du titre 1 de l'accord, celui-ci s'applique à tous les agents de droit privé de POLE EMPLOI à l'exception des "cadres dirigeants" ;

Placé en tête du chapitre 3 de l'accord, intitulé "le processus de promotion au sein de Pôle emploi", l'article 7 stipule, sous le titre "principes" :

"La promotion fait l'objet d'une campagne nationale et annuelle dans chacun des établissements. Chaque campagne annuelle se déroule d'octobre à décembre et est initiée par une instruction de la Direction générale. L'ensemble des mesures attribuées dans le cadre de la campagne promotion des agents de droit privé s'inscrit dans un budget annuel national qui représente 0,8% à minima de la masse salariale brute des agents de droit privé de l'année en cours, en respect des dispositions légales et conventionnelles applicables [...]"

- *Sur l'assiette de calcul du budget* ;

L'alinéa 1^{er} de l'article 7 de l'accord stipule que "*l'ensemble des mesures attribuées [...] s'inscrit dans un budget annuel national qui représente 0,8% à minima de la masse salariale brute des agents de droit privé de l'année en cours [...]"* ;

En l'absence de toute distinction opérée par ce texte ou de toute contradiction avec une autre disposition de l'accord, il n'existe aucune ambiguïté justifiant une interprétation ;

La masse salariale brute des agents de droit privé inclut nécessairement celle correspondant à tous les contrats de travail qu'ils soient à durée indéterminée, à durée déterminée, ou aidés;

Il importe peu à cet égard que le budget de POLE EMPLOI soit ou non inscrit dans la loi de finances, étant observé que le défendeur ne démontre nullement que l'engagement pris serait incompatible avec les dispositions de la loi de finance ni que celle-ci exclurait les contrats à durée déterminée ;

Il est constant que l'employeur a cependant limité l'assiette de calcul du budget alloué aux campagnes promotionnelles 2018 à 2022 à la seule masse salariale correspondant aux contrats à durée indéterminée, ce qui constitue une inexécution fautive de l'accord ;

- *Sur les salariés concernés par les campagnes de promotion* ;

Aux termes du titre 1 de l'accord, celui-ci "*s'applique aux agents de droit privé de Pôle emploi*" ;

Ne sont exclus expressément que les "cadres dirigeants de Pôle emploi" ;

A défaut de toute distinction opérée par les termes de la convention et de toute obscurité ou ambiguïté pouvant nécessiter une interprétation, tous les agents de droit privé de POLE EMPLOI sont donc inclus dans le processus de promotion institué, ce dont il ne peut être bien entendu inféré un droit de promotion individuel pour chaque salarié ;

Que la convention collective nationale applicable précise que "*le contrat à durée indéterminée à temps plein constitue le mode normal de recrutement au sein de POLE EMPLOI*" ne saurait avoir pour effet d'exclure les salariés en contrat à durée déterminée du personnel de POLE EMPLOI et du champ de l'accord ;

Même si POLE EMPLOI invoque les mesures individuelles de promotion dont ont pu bénéficier certains salariés en contrat à durée déterminée, il ne conteste pas que les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat aidé n'ont pas été inclus dans le processus de promotion défini

par l'accord ;

La difficulté invoquée par POLE EMPLOI d'assurer une promotion aux salariés en CDD en raison de la durée insuffisante de leur présence dans l'entreprise ne concerne que l'octroi d'une promotion effective et non l'inclusion dans le processus ; au demeurant, il n'est pas contestable que des contrats à durée déterminée peuvent se succéder pour un même salarié, et aboutir à un CDI ;

Il est dès lors incontestable que l'employeur a violé les dispositions de l'accord ;

Sur le renouvellement des campagnes de promotion 2018 à 2022 ;

Dès lors que l'exécution des dispositions de l'accord ne se heurte à aucune impossibilité, il échoue d'ordonner la régularisation par l'employeur ;

La carence de l'employeur pendant 4 ans justifie que cette obligation soit assortie d'une astreinte ;

Sur les dommages et intérêts ;

La mauvaise exécution pendant 4 ans par l'employeur d'un accord régulièrement conclu cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif des salariés qui justifie que soit alloué à chacun des demandeurs la somme de 5000 € à titre de dommages et intérêts ;

Sur les frais irrépétibles ;

Il est équitable d'allouer à chacun des demandeurs la somme de 1500 € au titre des frais irrépétibles ;

Sur l'exécution provisoire ;

Le défendeur n'explique pas en quoi l'exécution provisoire serait incompatible avec la nature de l'affaire ;

Si la lourdeur du processus à réitérer est incontestable et justifie que soit alloué à l'employeur un délai raisonnable pour y procéder, il n'y a pas lieu en revanche d'écartier l'exécution provisoire de droit ;

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL,

Statuant par jugement public, contradictoire et en premier ressort, mis à disposition au greffe,

- **ORDONNE** à POLE EMPLOI Ile-de-France d'exécuter l'accord du 22 novembre 2017 en réintégrant dans l'assiette de calcul de l'enveloppe allouée aux promotions des années 2018 à 2022 la masse salariale correspondant aux agents en contrats à durée déterminée et en contrats aidés dits PEC ;

- **ORDONNE** à POLE EMPLOI Ile-de-France de réaliser de nouveau les campagnes de promotion des années 2018 à 2022 en incluant les agents en contrats à durée déterminée et en contrats aidés dits PEC ;

- **ORDONNE** à POLE EMPLOI Ile-de-France de présenter un bilan de synthèse des campagnes

qu'il aura de nouveau réalisées ;

- **ASSORTIT** les trois obligation précédentes d'une astreinte de 2000 € par jour de retard à l'expiration d'un délai de 12 mois suivant la signification du présent jugement ;

- **SE RÉSERVE** la liquidation de l'astreinte ;

- **DIT** n'y avoir lieu à écarter l'exécution provisoire ;

- **CONDAMNE** POLE EMPLOI Ile-de-France à payer au syndicat CGT FO des personnels OSDD77 et à l'union des syndicats CGT FO de Seine et Marne la somme de 5000 € chacun à titre de dommages et intérêts et celle de 1500 € chacun au titre des frais irrépétables ;

- **CONDAMNE** POLE EMPLOI Ile-de-France aux dépens.

La minute a été signée par Monsieur Ulrich SCHALCHLI, Vice-président et Madame Saret LEE, adjointe administrative faisant fonction de greffier présente lors de la mise à disposition.

LE GREFFIER

Saret LEE

LE PRÉSIDENT

Ulrich SCHALCHLI