

**TRIBUNAL JUDICIAIRE  
de DIJON**

REPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

1ère Chambre

MINUTE N°

DU : 07 Février 2022

AFFAIRE N° RG 19/03575 - N° Portalis DBXJ-W-B7D-G3AP

**Jugement Rendu le 07 FEVRIER 2022**

AFFAIRE :

S.D.C. SUD AUTOROUTES

C/

S.A. APRR

**ENTRE :**

**S.D.C. SUD AUTOROUTES**

dont le siège social est sis 36, rue du Docteur Schmitt - 21850 SAINT  
APOLLINAIRE

représentée par Maître Christophe BALLORIN de la SELARL  
BALLORIN-BAUDRY, avocats au barreau de DIJON plaidant

**DEMANDERESSE**

**ET :**

**S.A. APRR, immatriculée au RCS de DIJON sous le n° B016250029**  
dont le siège social est sis 36, rue du Docteur Schmitt - 21850 SAINT  
APOLLINAIRE

représentée par Maître Anne GESLAIN de la SELARL DU PARC -  
CABINET D'AVOCATS, avocats au barreau de DIJON plaidant,

Maître Joseph AGUERA de la SCP AGUERA ET ASSOCIÉS, avocats  
au barreau de LYON plaidant

**DEFENDERESSE**

**COMPOSITION DU TRIBUNAL :****DEBATS :**

Président : Monsieur François ARNAUD, Premier vice-président  
Assesseurs : Madame Leslie CHARBONNIER, Vice-Présidente  
: Madame Chloé GARNIER, Vice-Présidente  
  
Greffier : Madame Charline JAMBU

En audience publique le 06 décembre 2021

Entendu les avocats des parties en leurs plaidoiries

**DELIBERE :**

- au 07 février 2022
- Mêmes Magistrats

**JUGEMENT :**

- prononcé publiquement par mise à disposition du jugement au greffe du Tribunal, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile ;
- Contradictoire
- en premier ressort
- rédigé par Madame Leslie CHARBONNIER
- signé par Monsieur François ARNAUD Président et Madame Charline JAMBU Greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

---

**Copie certifiée conforme et copie revêtue de la formule exécutoire  
délivrée le**  
**à**  
Maître Christophe BALLORIN de la SELARL BALLORIN-BAUDRY  
Maître Anne GESLAIN de la SELARL DU PARC - CABINET  
D'AVOCATS

## EXPOSE DU LITIGE

La société APRR exerce une activité spécialisée dans les services auxiliaires des transports terrestres et est particulièrement en charge de délégations d'exploitation des réseaux autoroutiers. Elle emploie environ 2 500 salariés.

Elle applique la Convention collective des Sociétés d'Economie Mixtes d'Autoroutes du 1er juin 1979 et la Convention Nationale des Sociétés Concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers du 27 juin 2006.

Régulièrement elle négocie avec les partenaires sociaux des Accords d'entreprise.

Le 22 décembre 2016 a été signé l'accord d'entreprise n°2016.7 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et du maintien dans l'emploi, applicable depuis le 1er janvier 2017 et conclu pour une durée indéterminée.

La clause I-F relative à l'aménagement de fin de carrière prévoit que :

*«A partir de l'âge de 58 ans, tout salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé peut demander un aménagement de fin de carrière prenant la forme d'un passage à temps partiel ou d'un forfait jour réduit, à 80% d'un temps plein. Lors de sa demande, le salarié doit :*

- Fournir un relevé ou une attestation de carrière attestant du nombre de trimestres validés au titre de la retraite,*
- Indiquer la date de son départ à la retraite qui doit nécessairement intervenir à la date à laquelle il peut bénéficier d'une retraite à taux plein.*

*Un avenant au contrat de travail est conclu.*

*L'aménagement du temps de travail est déterminé en concertation avec la hiérarchie.*

*Le salarié est rémunéré à 100 % de son salaire de base à temps plein auquel s'ajoutent les accessoires en application des dispositions en vigueur.*

*APRR prend en charge les cotisations sociales (parts patronales et salariales) auprès des régimes de retraite obligatoires et complémentaires.*

*Les jours de repos et RTT sont proratisés au taux d'emploi.*

*L'indemnité de départ à la retraite ainsi que les éventuelles primes de participation et d'intéressement sont calculées sur la base de 100 % du salaire de base à temps plein.»*

Cet accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, à savoir, la CFDT, la CFE – CGC, la CGT, la CGT – FO et le syndicat SUD AUTOROUTE APRR.

Par courrier en date du 6 juin 2017, ce dernier a demandé l'ouverture d'une négociation portant sur la signature d'un avenant à l'Accord 2016.7 afin de modifier son article I-F.

L'objet de cette demande était de mettre en conformité l'article I-F de l'Accord 2016.7 avec la législation relative à l'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.

La société APRR a rejeté cette demande, par courrier du 28 juin 2017, considérant qu'elle n'était pas fondée par des raisons objectives et estimant que l'article I-F ne créait aucune inégalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.

En 2019, des négociations ont été engagées par la Société avec les organisations syndicales représentatives afin d'envisager une éventuelle modification des dispositions de l'Accord n°2016.7.

Ces négociations ont abouti à la signature le 31 octobre 2019 de l'Accord d'entreprise n°2019.6 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et du maintien dans l'emploi qui en sa clause I-F prévoit que :

*« Clause I-F : l'aménagement de fin de carrière,  
A partir de l'âge de 58 ans, tout salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé travaillant à temps plein peut demander un aménagement de fin de carrière prenant la forme d'un passage à temps partiel ou en forfait-jour réduit à 80% d'un temps plein.*

*Lors de sa demande, le salarié doit :*

- Fournir un relevé ou une attestation de carrière attestant du nombre de trimestres validés au titre de la retraite,*
- Indiquer la date de son départ à la retraite qui doit nécessairement intervenir à la date à laquelle il peut bénéficier de sa retraite de base à taux plein (dans le cas où elle est retardée en raison d'une erreur sur la date prévisionnelle ou d'un report légal, le salarié peut continuer à bénéficier du dispositif jusqu'à l'obtention de la retraite de base à taux plein).*

*Un avenant au contrat de travail est conclu.*

*L'aménagement du temps de travail est déterminé en concertation avec la hiérarchie.*

*Le passage à temps partiel peut se concrétiser par une diminution de l'horaire journalier et/ou du nombre de jours de travail. La durée de travail hebdomadaire du salarié est prise en compte comme référence pour déterminer, au moment du passage à temps partiel à 80%, la nouvelle durée hebdomadaire.*

*Le forfait-jour réduit est organisé dans un cadre hebdomadaire sur la base de 4 jours travaillés par semaine.*

*Le salarié perçoit 80 % de son salaire de base ainsi qu'un complément de salaire de base lui permettant d'être rémunéré à 100 % de son salaire de base.*

*Les accessoires de salaire sont versés conformément aux règles en vigueur.*

*L'assiette des cotisations sociales est calculée à hauteur du salaire brut total (salaire total et accessoires de salaire) en application de l'article L241-3-1 du Code de la sécurité sociale, la société prend à sa charge les cotisations sociales (parts patronales et salariales) auprès des régimes de régimes obligatoires et complémentaires dus au titre du complément de salaire.*

*Les cotisations versées au régime de retraite supplémentaire des cadres, dues au titre du complément de salaire, ne sont pas prises en charge par la société. Les jours de congés et de RTT sont proratisés au taux d'emploi.*

*L'indemnité de départ à la retraite, le treizième mois ainsi que les éventuelles primes de participation et d'intéressement sont calculés sur la base de 100 % du salaire de base à temps plein. »*

Le syndicat SUD AUTOROUTES APRR n'a pas souhaité signer cet accord, estimant qu'un travailleur handicapé travaillant à temps partiel devait bénéficier du même aménagement de fin de carrière qu'un salarié handicapé travaillant à temps plein, permettant une réduction de son temps de travail tout en conservant la rémunération dont il bénéficie dans le cadre de son contrat de travail à temps partiel initial.

Par délibération du 6 décembre 2019, le Conseil syndical de SUD AUTOROUTES s'est prononcé à l'unanimité en faveur d'une action en justice afin de contester l'Accord d'entreprise précité.

C'est ainsi que le syndicat SUD AUTOROUTES APRR a assigné la société APRR par acte d'huissier le 11 décembre 2019 d'avoir à comparaître devant le Tribunal de Grande Instance de Dijon, désormais Tribunal Judiciaire de Dijon.

Aux termes de ses dernières écritures adressées par RPVA le 10 septembre 2020, le Syndicat SUD AUTOROUTES, section APRR, demande au tribunal, au visa des articles L2262-14 et suivants du Code du travail, de :

-DIRE ET JUGER qu'il est recevable et fondé en ses demandes,

-DIRE ET JUGER nulle et de nul effet la clause I-F contenue dans l'Accord d'entreprise n°2019.6 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et du maintien dans l'emploi au regard des dispositions d'ordre public applicables en matière d'égalité de traitement entre les salariés,

-CONDAMNER la Société APRR à lui payer la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par la profession dont il représente les intérêts,

-CONDAMNER la Société APRR à lui payer la somme de 2 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

-CONDAMNER la Société APRR aux entiers dépens lesquels seront recouvrés par Maître Christophe BALLORIN conformément aux dispositions de l'article 699 du CPC.

Aux termes de ses dernières écritures adressées par RPVA le 27 mars 2020, la SA APRR demande au tribunal de:

- DIRE ET JUGER licite et valable la clause I-F de l'Accord n°2019.6 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et du maintien dans l'emploi et le dispositif d'aménagement de fin de carrière qu'elle contient ;

- DEBOUTER le syndicat SUD AUTOROUTES APRR de l'ensemble de ses demandes ;

EN TOUT ETAT DE CAUSE,

- CONDAMNER le syndicat SUD AUTOROUTES APRR à lui payer la somme de 2500 € (deux mille cinq cents euros) en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile, il est expressément renvoyé aux dernières écritures des parties pour une exposé complet de leurs moyens.

La clôture de l'instruction a été prononcée le 8 mars 2021. L'affaire a été appelée à l'audience du 6 décembre 2021 et la décision a été mise en délibéré pour être rendue le 7 février 2022.

### MOTIFS DE LA DECISION

Le syndicat SUD AUTOROUTE APRR estimant que la clause I-F de l'Accord d'entreprise 2019-6 a pour effet d'exclure du dispositif de l'aménagement de fin de carrière les salariés à temps partiel en demande l'annulation.

Il affirme que l'exclusion totale des travailleurs handicapés travaillant à temps partiel est contraire au principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein, faisant observer en outre que l'Accord d'entreprise 2016.7 ne portait pas mention expresse des mots « travaillant à temps plein ».

Il précise que l'explication avancée par la SA APRR consistant à dire qu'un travailleur handicapé travaillant à temps plein ressentirait davantage les difficultés liées à son état de santé en travaillant à temps plein plutôt qu'à temps partiel, relève d'une appréciation subjective et non de l'objectivité nécessaire à justifier une inégalité de traitement entre les salariés alors que les difficultés de travail d'un salarié handicapé ne sont pas les conséquences directes du temps de travail mais de son handicap et qu'un travailleur handicapé à temps partiel peut rencontrer des difficultés à son travail en raison de son état de santé exactement de la même façon qu'un travailleur handicapé travaillant à temps plein.

Il ajoute qu'il n'existe aucune raison objective de considérer qu'un travailleur handicapé travaillant à temps plein doit bénéficier d'un système favorable dont le travailleur handicapé à temps partiel ne doit pas bénéficier au motif qu'il bénéficierait déjà d'un avantage lié à son temps partiel, raisonnement contraire à l'égalité de traitement qui doit présider à toute relation individuelle de travail et ce alors que le temps partiel est le plus souvent subi et non choisi et que le travail à temps partiel, qu'il soit lié aux contraintes de santé ou imposé, n'est pas non plus un meilleur traitement.

La société APRR répond que l'intention des parties à la négociation était, au travers de cette clause, de favoriser l'accès au temps partiel des salariés bénéficiaires de la reconnaissance de travailleurs handicapés travaillant à temps plein.

Elle précise que le fait de réserver le dispositif d'aménagement de fin de carrière aux travailleurs handicapés à temps plein procède, en premier lieu, d'une volonté des parties d'adapter le dispositif à la situation de l'entreprise, soit à la composition de sa population de travailleurs handicapés (lors des négociations de l'Accord 2019.6, sur 19 salariés handicapés, 4 travaillaient à temps partiel et les quatre avaient un taux d'emploi égal ou inférieur à 50%).

En second lieu, elle motive ce choix par la volonté de ne pas accorder plus de droits aux travailleurs handicapés à temps partiel par rapport à ceux à temps complet, le travail à temps partiel constituant, selon elle de façon générale, un aménagement du temps de travail pour les travailleurs handicapés destiné à adapter leurs conditions de travail à leur handicap, de sorte que ces derniers bénéficient déjà de l'aménagement du temps de travail proposé aux travailleurs à temps complet pour la fin de leur carrière et que leur permettre d'accéder au dispositif de la clause I-F impliquerait de leur octroyer un droit supplémentaire par rapport aux salariés à temps complet, ce qui créerait une rupture d'égalité de traitement.

Aussi, elle estime que le fait de réserver cet aménagement de fin de carrière aux travailleurs handicapés à temps plein a pour effet de respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés à temps partiel et salariés à temps complet.

Aux termes de l'article L3123-5 du Code du travail, le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Ce principe d'égalité de traitement est reproduit à l'article 59 de la convention collective des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes du 27 juin 2006 applicable à la société requérante, les salariés bénéficiant des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, la présente convention collective et les accords collectifs d'entreprise, sous réserve en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par les accords applicables ou susceptibles d'être conclus.

Ce principe d'égalité est le pendant du principe de non discrimination prévu à l'article L1132-1 du Code du travail qui ne fait pas obstacle, aux termes de l'article L1133-1, aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

La Cour de cassation considère que si des dispositions conventionnelles auxquelles l'employeur est soumis peuvent accorder des avantages à une catégorie de salariés, elles ne peuvent suffire à justifier une différence de traitement avec des salariés relevant d'une autre catégorie professionnelle mais se trouvant dans la même situation au regard de l'avantage en cause qu'à la condition que cette différence de traitement repose sur des raisons objectives, pouvant résulter de la prise en compte des spécificités de la catégorie professionnelle qui en bénéficie, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

En l'espèce, le dispositif d'aménagement de fin de carrière applicable aux travailleurs handicapés à temps plein mis en place par l'Accord collectif d'entreprise 2019-7, outre la volonté annoncée de favoriser l'accès au temps partiel des salariés handicapés travaillant à temps plein, a pour objet d'adapter le temps de travail à la fois au handicap mais aussi à l'âge du travailleur, le dispositif étant ouvert aux salariés à partir de 58 ans.

La position de la SA APRR consistant à soutenir que le fait d'associer les travailleurs handicapés travaillant à temps partiel à ce dispositif reviendrait à consentir à ces derniers un avantage supplémentaire au motif qu'ils bénéficient déjà d'un aménagement de leur temps de travail est fondée sur un postulat erroné.

En effet, si les travailleurs handicapés à temps partiel bénéficient d'un aménagement de leur temps de travail c'est pour répondre à leurs situations de handicap et ou familiale de sorte que cet aménagement ne résulte pas, dans la plupart des cas, d'un choix personnel mais d'une contrainte subie qui se traduit par une réduction de la rémunération au prorata de la réduction du temps de travail.

Aussi, l'exclusion des travailleurs handicapés travaillant à temps partiel de ce dispositif revient à créer une situation d'inégalité à leur détriment en ce que deux salariés ayant le même statut de travailleur handicapé, l'un à temps partiel et l'autre initialement à temps plein mais bénéficiant du dispositif de fin de carrière, percevraient, tout en effectuant le même travail et le même nombre d'heures de travail, une rémunération différente, le second bénéficiant d'un temps partiel de 80% rémunéré à 100%.

Aussi, le seul fait que les travailleurs handicapés à temps partiel bénéficient déjà d'un aménagement de leur temps de travail ne saurait suffire à justifier qu'ils soient exclus du dispositif d'aménagement de fin de carrière.

En conséquence et en l'absence de raisons objectives légitimant une atteinte au principe d'égalité de traitement entre salariés, il convient de juger que les travailleurs handicapés travaillant à temps partiel ont droit à l'application de l'avantage conventionnel prévu au bénéfice des travailleurs handicapés travaillant à temps plein.

Il convient donc de déclarer nulle et de nul effet la clause I-F de l'Accord d'entreprise 2019.6 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et du maintien de l'emploi.

Le syndicat SUD AUTOROUTE demande réparation du préjudice porté à l'intérêt de la profession qu'il représente eu égard à l'atteinte grave au principe d'égalité de traitement entre salariés.

Cette atteinte au principe d'égalité de traitement entre salariés au sein d'une même entreprise doit conduire à réparer le préjudice causé à l'intérêt de la profession représentée par l'allocation de la somme de 3.000 € que la société APRR est condamnée à payer.

La SA APRR, partie succombante, doit être condamnée au paiement d'une indemnité qu'il paraît équitable de fixer à la somme de 1.500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure ainsi qu'aux dépens de l'instance, lesquels seront recouvrés par Maître Christophe BALLORIN conformément aux dispositions de l'article 699 du Code de procédure civile.

Pour le même motif, la SA APRR doit être déboutée de sa demande fondée sur les dispositions de l'article 700 du CPC.

Il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la présente décision,

### PAR CES MOTIFS

Le tribunal statuant publiquement par jugement contradictoire, en premier ressort et par mise à disposition au greffe,

Vu le principe d'égalité de traitement entre les salariés,

DÉCLARE nulle et de nul effet la clause I-F contenue dans l'Accord d'entreprise n°2019.6 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et du maintien dans l'emploi,

CONDAMNE la SA APRR à payer au syndicat SUD AUTOROUTES APRR la somme de 3.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi,

CONDAMNE la SA APRR aux entiers dépens de l'instance, lesquels seront recouvrés par Maître Christophe BALLORIN conformément aux dispositions de l'article 699 du code de procédure civile,

CONDAMNE la SA APRR à payer au syndicat SUD AUTOROUTES APRR la somme de 1 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

DÉBOUTE les parties de leurs plus amples moyens et prétentions,

ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement.

LA GREFFIERE

LE PRESIDENT

En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous huissiers de justice sur ce requis de mettre ledit jugement, à exécution. Aux Procureurs généraux et aux Procureurs de la République près les tribunaux judiciaires d'y tenir la main. À tous Commandants et Officiers de la Force Publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis. En foi de quoi, la présente copie certifiée conforme, revêtue de la formule exécutoire, a été signée, scellée et délivrée par le greffier soussigné.