



## 14ème législature

<b>Question N° :</b> <b>63414</b>	De <b>Mme Gisèle Biémouret</b> ( Socialiste, républicain et citoyen - Gers )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Écologie, développement durable et énergie		<b>Ministère attributaire</b> > Écologie, développement durable et énergie
<b>Rubrique</b> > énergie et carburants	<b>Tête d'analyse</b> > personnel	<b>Analyse</b> > industries électriques et gazières. convention collective nationale. champ d'application.
Question publiée au JO le : <b>02/09/2014</b> Réponse publiée au JO le : <b>04/11/2014</b> page : <b>9335</b>		

### Texte de la question

Mme Gisèle Biémouret attire l'attention de Mme la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie sur le statut national du personnel des industries électriques et gazières (statut IEG). L'éligibilité à ce statut est régie par l'article 47 de la loi du 8 avril 1946 sur la nationalisation de l'électricité et du gaz, modifié par l'article 25 de la loi NOME du 7 décembre 2010. Pour prétendre à ce statut du droit commun, deux conditions sont indispensables : l'activité de l'entreprise doit être la production, le transport, la distribution ou la commercialisation et la fourniture aux clients finals d'électricité ou de gaz naturel et l'entreprise développant cette activité ne doit pas déjà disposer d'un accord collectif de travail, faute de quoi les agents sont soumis à la convention collective existante. Il semblerait que certains opérateurs, afin que leurs agents ne puissent prétendre au statut IEG, contournent cette réglementation en créant des filiales pour des activités supports ou en transférant des salariés dans des filiales disposant déjà d'un accord collectif de travail. La loi sur la transition énergétique doit aussi être l'occasion de revenir à une application stricte du statut des personnel IEG pour tous les agents concourant aux fonctions de commercialisation et de fourniture sans aucune dérogation. Aussi, elle souhaiterait savoir ce que le Gouvernement entend mettre en oeuvre afin d'éviter ces contournements législatifs.

### Texte de la réponse

Conformément à l'article L. 2261-2 du code du travail, la convention collective applicable aux salariés d'une entreprise est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur. Cette règle est appréciée pour chaque entreprise constituant une entité juridique distincte, de sorte que des sociétés filiales d'un même groupe peuvent relever de conventions collectives différentes en fonction de leur activité principale, celle-ci étant déterminée au regard du nombre de salariés affectés à cette activité ou du chiffre d'affaires réalisé. En ce qui concerne plus précisément les secteurs de l'électricité et du gaz, l'article 47 de la loi du 8 avril 1946, tel que modifié par l'article 25 de la loi du 7 décembre 2010 portant nouvelle organisation du marché de l'électricité prévoit que le statut national du personnel des industries électriques et gazières (IEG) s'applique « à tout le personnel de l'industrie électrique et gazière (...), en particulier celui des entreprises de production, de transport, de distribution, de commercialisation et de fourniture aux clients finals d'électricité ou de gaz naturel, sous réserve qu'une convention collective nationale ou qu'un régime conventionnel du secteur de l'énergie ne s'applique pas au sein de l'entreprise ». Le Gouvernement n'a pas connaissance de l'existence, parmi les opérateurs du secteur de l'énergie, de pratiques visant à priver du bénéfice du statut national des personnels des IEG, au profit de l'application d'une autre convention collective du secteur, des salariés actuellement au statut. En revanche, la règle de l'activité principale



s'applique également aux opérateurs du secteur de l'énergie, de sorte que les filiales des grands groupes énergétiques spécialisées dans les activités supports doivent appliquer les dispositions de la convention collective en rapport avec leur activité principale. Il convient de rappeler en toute hypothèse que la détermination de la convention collective applicable au personnel d'une entreprise, dans le cadre défini par la loi, se fait sous le contrôle éventuel du juge.