

RÉMUNÉRATION Obligation annuelle de négocier dans l'entreprise – Modification des propositions patronales – Absence de délai pour examiner les nouvelles propositions – Interruption des négociations – Mesures patronales unilatérales – Trouble manifestement illicite.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE (référé) 29 avril 2015
Syndicat CFE-CGC du nucléaire contre Areva NC

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la société AREVA NC a engagé, en septembre 2014, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires (NAO) en informant les délégués syndicaux centraux des dates des deux réunions prévues : 4 novembre (finale avancée au 3) et 17 novembre.

Début octobre 2014, la direction générale a arrêté les prévisions d'évolution des budgets d'augmentation des salaires pour 2015, et a ensuite communiqué à l'ensemble des DRH en charge des NAO les orientations de la politique salariale pour l'année 2015.

À l'issue de la réunion du 17 novembre 2014, la direction a proposé un ensemble de mesures salariales et a envoyé, le 24 novembre, sur cette base, un projet d'accord retraçant ces propositions, sur lesquelles les organisations syndicales devaient se positionner avant le 11 décembre 2014. Un mail modifiant cette date était envoyé le même jour aux représentants syndicaux, indiquant « *comme convenu lors de notre dernière réunion de négociation, vous trouverez ci-joint le projet d'accord salarial 2015 pour Areva NC SA. La réunion de signature se tiendra le 10 décembre 2014* ».

Le 9 décembre, la direction envoyait un nouveau mail aux organisations syndicales : « *le processus de négociation s'est traduit par une réunion en date du 17 novembre 2014, qui a permis d'entendre les propositions d'ensemble des parties présentes. Cependant, la situation financière du groupe, telle qu'elle se présente à ce jour, nécessite que nous tenions une nouvelle réunion au cours de laquelle la direction fera une nouvelle et dernière proposition. De ce fait, le projet de texte qui vous a été remis n'est plus à*

la signature. Nous proposons de vous revoir le mercredi 10 décembre de 12 h à 13 h ».

Lors de cette réunion du 10 décembre, elle informait les délégués syndicaux qu'elle n'entendait pas honorer sa proposition d'accord et qu'elle mettait fin aux négociations. Elle annonçait, dans un document intitulé « *flash Areva* », diffusé à l'ensemble du personnel le 10 décembre, l'absence d'augmentation générale et individuelle liée à la performance.

Le 19 décembre 2014, la direction adressait aux délégués un procès-verbal de désaccord sur la NAO, et le leur notifiait ensuite officiellement par lettre recommandée avec accusé de réception le 12 janvier 2015 et le déposait ensuite à la Direccte des Hauts-de-Seine.

Par acte d'huissier du 16 février 2015, le syndicat national du nucléaire et des activités connexes (S.N.NUC) CFE-CGC a fait assigner, sur le fondement des articles 808 et 809 du Code de procédure civile, la société AREVA NC devant le président du Tribunal de Nanterre, afin de voir celui-ci suspendre sa décision unilatérale du 10 décembre 2014 et reprendre les négociations salariales, et condamner la société au paiement d'une somme de 2 400 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le S.N.NUC CFE CGC fait valoir qu'il avait recueilli un avis positif de ses adhérents et s'appretait à signer le protocole proposé par la direction, que celle-ci, alors que n'avait pas été constaté un désaccord sur ses propositions, a unilatéralement retiré sa proposition faite sur la base des éléments négociés et a annoncé, la veille du jour prévu

initialement pour la signature, de nouvelles propositions, qu'il n'a pas été constaté le refus de signature de l'accord proposé, puisque ce n'est que 9 jours après la réunion et après avoir annoncé des mesures unilatérales que la direction a produit un procès-verbal de désaccord qui ne reprend pas les premières propositions. Il conteste qu'il y ait urgence à mettre fin aux négociations et que, notamment, tous les événements perturbateurs étaient connus avant la date prévue pour la signature du protocole.

Il estime qu'en ne respectant pas loyalement son obligation de négociations salariales, la société a causé au syndicat, qui s'apprêtait à signer l'accord, un trouble manifestement illégal auquel il doit être mis fin par la reprise de ces négociations.

La société AREVA NC soutient que, dans la période des négociations, elle a connu une succession d'événements qui ont bouleversé le contexte initial et remis en cause les données financières sur lesquelles étaient fondées les premières propositions : retrait pour raison de santé le 20 octobre 2014, puis décès le 3 décembre de Monsieur Oursel, président du directoire, et décision de modifier la gouvernance de la société, abaissement le 20 novembre 2014 de la notation du groupe par l'agence de notation Standard & Poors, annonce le 18 novembre 2014 par Monsieur Knoche, président par intérim, d'une dégradation des perspectives financières...

Elle soutient que c'est dans ces conditions qu'elle a, lors de la réunion du 10 décembre, présenté de nouvelles propositions, qui ont été unanimement refusées par les syndicats et qu'elle a, en conséquence, annoncé, dès le lendemain, des mesures unilatérales.

Elle soutient avoir, dans un contexte d'urgence, respecté les textes, que la négociation a eu lieu dans le calendrier fixé et connu des syndicats et jusqu'à la dernière réunion où le désaccord a été constaté. Elle conteste donc qu'il y ait eu une violation manifeste d'une règle de droit et qu'il n'y a pas de trouble manifestement illicite.

MOTIFS

En application des articles L.2242-1 et L.2242-8 la société Areva NC a l'obligation d'engager chaque année avec les représentants des organisations syndicales une négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires effectifs.

L'article L.2242 précise que, lors de la première réunion, sont précisés le lieu et le calendrier des réunions et que l'employeur remet aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation les informations nécessaires permettant, notamment, une analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes et la date de cette remise.

L'article L.2242-3 dispose que, tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.

En l'espèce, le calendrier de négociation salariale pour l'année 2015 dans la société Areva NC avait été défini et la société a respecté le calendrier de réunion, les dates, y compris celle de la dernière réunion, ont été changés longtemps à l'avance d'un jour et ne remettent pas en cause la validité du processus.

En revanche, les négociations doivent être de réelles négociations, l'employeur doit, notamment, dans le respect du calendrier, avoir communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales, les partenaires devant, notamment, être en possession des documents leur permettant d'apprécier les propositions et pouvoir émettre des suggestions.

Or, si, lors des deux premières réunions, les représentants syndicaux ont pu discuter sur de réelles suggestions, que la société leur a laissé le temps, notamment, de consulter leur base et de discuter des offres et du projet d'accord et que le S.N.NUC CFE CGC avait accepté une première proposition, il ressort des écritures même de la société qu'aucun document n'a été communiqué avant la réunion du 10 décembre 2014, où la direction a convoqué les représentants syndicaux pour leur présenter les nouvelles offres de la direction relatives aux salaires et leur demander leur avis immédiatement (la durée prévue de la réunion sur la convocation étant d'une heure), ce qui ne peut être considéré comme une négociation, mais doit clairement être qualifié d'imposition de mesures unilatérales.

Or, la direction, compte tenu d'un contexte incontestablement modifié, pouvait soit estimer qu'en raison, selon elle, de la gravité de la situation et de l'urgence, elle mettait fin, sur le fondement de l'article L.2242-3, aux négociations, soit, dans le cadre des négociations, retirer son projet d'accord et convoquer les partenaires pour que soient discutées de nouvelles propositions, avec un nouveau calendrier permettant de réelles négociations.

Elle ne pouvait légalement, en revanche, dire qu'elle constatait qu'une négociation sur de nouvelles propositions avait échoué et ensuite imposer, suite à ce soi-disant échec, des mesures unilatérales, alors même qu'il n'y avait en réalité pas eu de négociations.

Le non-respect par l'une des plus grosses sociétés françaises de la régularité de la procédure de négociations salariales est une violation manifeste du Code du travail et de leur esprit, et même si le résultat de la procédure de négociation aurait pu n'être pas différent et aboutir au même niveau d'augmentation, il n'en demeure pas moins que c'est un trouble important pour les syndicats, qui ont obtenu, depuis une quarantaine d'années, le droit de ne pas voir les évolutions des rémunérations être une décision unilatérale, de se voir imposer des mesures, alors même que, s'agissant du S.N.NUC CFE CGC, il avait fait part de son accord pour une augmentation modérée.

En conséquence, il convient de mettre fin à ce trouble manifestement illégal en imposant à la société Areva NC de suspendre l'exécution de sa décision unilatérale relative aux salaires et de relancer le processus de négociation salariale annuelle 2015.

Il apparaît équitable de condamner la société Areva NC à payer au syndicat demandeur la somme de 2000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Par ces motifs

Constatons que le non-respect par la société Areva NC de la procédure de négociation salariale a causé un trouble manifestement illégal au syndicat S.N.NUC CFE-CGC.

Enjoignons en conséquence à la SA Areva NC de suspendre l'exécution de sa décision unilatérale du 10 décembre 2014 relative aux salaires et de reprendre les négociations salariales pour 2015.

(Mme Devillers, prés. – M^e Cambon, Borten, av.)

Note.

L'entreprise Areva a ouvert, en septembre, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs. Alors que les négociations touchent à leur fin, l'employeur décide, la veille de la réunion finale, au motif d'un contexte dégradé par une crise interne de management et des perspectives financières revues à la baisse, de procéder à une profonde modification : les conditions proposées jusqu'alors sont retirées « au bénéfice » de nouvelles, dont l'ordonnance ne précise pas la teneur mais indique « l'absence d'augmentation générale et individuelle liée à la performance ». Les négociations sur ces bases sont interrompues par la direction le jour même de la rencontre.

Un syndicat demande, en référé, la suspension des mesures unilatérales et la reprise des négociations, les dispositions de l'article L.2242-3 prévoyant que « *Tant que la négociation est en cours, conformément*

aux dispositions de la présente section, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie. ». Le pouvoir de l'employeur est supplétif, il ne peut intervenir qu'à défaut d'accord collectif ; ce n'est qu'en cas d'échec des négociations, constaté par un procès-verbal de désaccord, qu'une mesure unilatérale peut être décidée (1).

Or, les négociations ne pouvaient être considérées comme régulièrement closes, l'employeur n'ayant laissé aucune marge d'examen des nouvelles propositions et ayant, au contraire, voulu placer les organisations syndicales devant le fait accompli. Il s'agit là d'un manquement manifeste à l'obligation de loyauté dans la conduite des négociations, qui est encadrée par l'art. L.2242-3 : « *le non-respect, par l'une des plus grosses sociétés françaises, de la régularité de la procédure de négociations salariales est une violation manifeste du Code du travail et de leur esprit (...) c'est un trouble important pour les syndicats qui ont obtenu, depuis une quarantaine d'années, le droit de ne pas voir les évolutions des rémunérations être une décision unilatérale, de se voir imposer des mesures* » (2).

Le Tribunal de grande instance condamne l'employeur à reprendre les négociations (3) ; soulignons, au passage, qu'il a simplement « suspendu » la décision de l'employeur ; or, compte tenu de la prohibition légale de telle mesure, c'est bien une annulation à laquelle conduisent les textes (4).

(1) P. Lokiec, *Droit du travail, Les relations collectives*, 2011, PUF Thémis, § 328.

(2) Ci-dessus.

(3) À rapprocher : TGI Nanterre (réf.) 7 nov. 2008, Dr. Ouv. 2010, p.55, n. V. Bley.

(4) Cass. Soc. 29 juin 1994, Bull. n° 219.