

RÉMUNÉRATION – Obligation annuelle de négocier dans l'entreprise – Mesure unilatérale – Part variable de la rémunération et salaires effectifs – Trouble manifestement illicite.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE (référé) 7 novembre 2008

Fédération nationale CGT des personnels des sociétés d'études et a. contre Oracle France

EXPOSE DU LITIGE :

La société Oracle France édite des logiciels de gestion de bases de données et emploie 1 500 salariés dont environ 380 (principalement des commerciaux, des conseillers et des consultants) perçoivent une rémunération variable dépendant de plans de commissionnement.

Par courriel du 26 février 2008, la direction de la société Oracle a avisé les délégués syndicaux que la réunion préparatoire à l'ouverture de la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2008 se tiendrait le 5 mars 2008.

Cette réunion a finalement été annulée.

La négociation s'est ouverte lors d'une réunion le 9 avril 2008 au cours de laquelle la direction a remis aux délégués syndicaux les mêmes documents, actualisés, que ceux demandés par les organisations syndicales à l'occasion de la précédente négociation.

Les organisations syndicales ont ainsi été convoquées, par courriel du 28 avril 2008, à quatre réunions prévues les 30 avril 2008, 22 mai 2008, 4 juin 2008 et 18 juin 2008.

Le 2 mai 2008, la CGT et FO ont indiqué à la direction les thèmes qu'elles entendaient voir aborder lors de la négociation, dont les plans de compensation, et ont sollicité un certain nombre d'information sur ces différents thèmes.

Cinq réunions ont finalement eu lieu dans le cadre de la négociation les 30 avril 2008, 22 mai 2008, 4 juin 2008, 19 juin 2008 et 3 juillet 2008.

Les 2 et 3 juillet 2008, la société Oracle France a transmis aux organisations syndicales les projets de plans de compensation pour l'année fiscale 2008/2009.

Par courriel du 22 juillet 2008, la société Oracle France a souhaité recueillir les revendications des organisations syndicales pour pouvoir commencer à en débattre lors de deux réunions les 25 et 30 juillet 2008.

Par courrier recommandé daté du 24 juillet 2008, la CFDT et la CGT ont reproché à la société Oracle son manque de loyauté dans le déroulement des négociations notamment en raison de la fixation de réunions pendant la période de congés d'une grande partie des délégués syndicaux et de sa volonté de clore les négociations alors que toutes les informations demandées n'avaient pas été transmises.

Par courrier recommandé en réponse daté du 1^{er} août 2008, la société Oracle France a dénié tout manque de loyauté en estimant que la négociation aurait dû pouvoir être poursuivie pendant la période estivale sur des points urgents tels que la rémunération. Compte tenu de l'opposition des organisations syndicales, elle a proposé de reprendre les négociations au début du mois de septembre 2008.

A l'occasion d'une réunion du Comité d'entreprise de la société Oracle France les 27 et 28 août 2008, les organisations syndicales ont appris que le déploiement des plans de compensation pour les commerciaux avait commencé à la fin du mois de juillet 2008 avec un effet rétroactif au 1^{er} juin 2008.

Dans une déclaration intersyndicale effectuée lors d'une réunion du comité d'entreprise le 18 septembre 2008, les représentants syndicaux ont dénoncé le déploiement unilatéral des plans de commissionnement avant l'achèvement des négociations et ont demandé leur suspension jusqu'à l'issue de la négociation collective.

La direction a refusé cette demande en contestant l'inclusion des plans de compensation dans le champ de la négociation annuelle obligatoire.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES : (...)

MOTIFS :

Attendu que l'article 808 du Code de procédure civile dispose que dans tous les cas d'urgence, le président du tribunal de grande instance peut ordonner en référé les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ;

Attendu qu'en vertu de l'article 809 du Code de procédure civile, le président peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Attendu qu'en application des articles L. 2242-1, L. 2242-2, L. 2242-3, L. 2242-4 et L. 2242-8 du Code du travail (nouveau), dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager chaque année une négociation sur un certain nombre de matières et notamment sur les salaires effectifs ; que lors de la première réunion sont précisés notamment le lieu et le calendrier des réunions ; 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 ; que si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement ;

Attendu qu'en l'espèce, la société Oracle France dénie la réunion des conditions nécessaires pour que soient ordonnées des mesures en référé ; qu'elle invoque l'existence d'une contestation sérieuse et l'absence d'urgence ;

Mais attendu que l'existence d'une contestation sérieuse n'empêche pas le juge des référés de prendre toutes mesures propres à faire cesser un trouble manifestement illicite ; que par ailleurs, lorsqu'un trouble manifestement illicite est avéré, il y a urgence à le faire cesser ;

Attendu dès lors que la discussion porte essentiellement sur l'existence d'un trouble manifestement illicite et ainsi sur l'inclusion ou non des plans de compensation litigieux dans le champ de la négociation annuelle obligatoire ;

Attendu qu'aux termes de l'article L. 2242-8 précité, la négociation doit porter sur les salaires effectifs ; que la notion de salaires effectifs s'entend comme les salaires bruts par catégories, y compris les primes et avantages en nature le cas échéant, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention ou d'un accord ; que la négociation sur les salaires effectifs ne concerne donc pas les décisions individuelles en matière de rémunérations ;

Attendu qu'il résulte des conditions générales de commissionnement du 1^{er} juin 2008 versées aux débats que le plan de commissionnement est composé d'une part, des conditions générales, y compris les annexes correspondantes, et d'autre part, du document "Plan de commissionnement personnalisé" correspondant ; que le plan de commissionnement personnalisé est défini comme l'accord de commissionnement spécifique conclu entre l'employé et la société Oracle ; qu'il est donc effectivement individualisé ; qu'en revanche, les conditions générales du plan de commissionnement déterminent les conditions générales d'attribution et les taux de la rémunération variable par

catégorie de personnel concerné (commerciaux, conseils...) ; que dès lors, il apparaît, avec l'évidence requise en matière de référé, que le plan de commissionnement a pour effet de fixer le montant des salaires effectifs de plusieurs catégories du personnel et relève à ce titre de la négociation obligatoire ;

Attendu que la société Oracle ne saurait légitimement se prévaloir de l'urgence à déployer les plans de commissionnement alors qu'il ressort des pièces versées aux débats et plus particulièrement du procès-verbal de la réunion du Comité d'entreprise des 27 et 28 août 2008 qu'elle a tardé à engager en temps utile les négociations annuelles obligatoires afin de concilier le déroulement de la négociation avec l'impératif opérationnel de l'entreprise de déployer les plans dès le début de l'année fiscale ; qu'elle a ainsi admis qu'il faudrait à l'avenir commencer les négociations plus tôt ;

Attendu qu'il s'ensuit que le déploiement unilatéral par la société Oracle France des plans de commissionnement, relevant de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs et dont les syndicats avaient demandé qu'ils fassent l'objet de négociations, sans qu'aucune urgence ne le justifie et alors que le processus de négociation n'était pas achevé, constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser ;

Attendu qu'en conséquence, il convient d'enjoindre à la société Oracle France de suspendre les plans de compensation déployés unilatéralement et de lui faire interdiction de déployer de nouveaux plans de compensation tant que les négociations annuelles obligatoires ne seront pas achevées ;

Attendu qu'il résulte des conditions générales de commissionnement qu'il peut être alloué aux salariés des acomptes recouvrables sur commissionnement qui sont définis comme des commissionnements ou primes non acquis résultant notamment d'ajustements, de modifications, d'erreurs de règlement ou de changements dans le cadre du plan... ;

Attendu que, contrairement à ce que soutient la société Oracle France, le fait pour les requérants de demander qu'il soit

alloué aux salariés de telles avances sur commissionnement jusqu'à l'issue des négociations n'est nullement contradictoire avec leur demande tendant à la suspension des plans de commissionnement puisque l'attribution de tels acomptes recouvrables permettra de maintenir le niveau de rémunération des salariés tout en permettant une évolution du plan au regard des résultats de la négociation ;

Attendu dès lors qu'il convient d'enjoindre à la société Oracle France de maintenir auprès des salariés concernés le paiement mensuel d'avances sur commissions pour un montant de 1/12^e de la rémunération variable annuelle à objectif atteint de chaque salarié jusqu'à la clôture des négociations ;

Attendu que la société Oracle France succombe à l'instance ; qu'elle en supportera les dépens ; qu'elle sera condamnée à régler aux requérants une somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Vu les articles 808, 809 du nouveau Code de procédure civile,

Constatons l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant de la décision unilatérale de la société Oracle France de déployer les plans de compensation 2008/2009 d'une catégorie de personnel avant la clôture des négociations annuelles obligatoires ;

Enjoignons à la société Oracle France de suspendre les plans de compensation déployés unilatéralement ;

Lui faisons interdiction de déployer de nouveaux plans de compensation tant que les négociations annuelles obligatoires ne seront pas achevées ;

Enjoignons à la société Oracle France de maintenir le paiement mensuel d'avances sur commissions pour un montant de 1/12^e de la rémunération variable annuelle à objectif atteint de chaque salarié jusqu'à la clôture des négociations.

(Mme Soudry, prés. - M^{es} Hamoudi, Clouot d'Orval, Bourgeois, av.)

Note.

Dans l'entreprise Oracle, les commerciaux et certaines autres catégories de salariés voient une partie de leur rémunération résulter de plans de commissionnement. Lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, les organisations syndicales demandent à ce que ce plan entre dans le champ de la négociation. Alors que les négociations sont toujours en cours, l'employeur décide de procéder au déploiement du plan, de manière unilatérale. Les organisations syndicales demandent, en référé, la suspension de la mesure unilatérale jusqu'à la clôture des négociations ainsi le maintien du versement de l'avance sur commission pour les salariés.

En vertu de l'article L. 2242-3, l'employeur voit son pouvoir unilatéral suspendu, sauf urgence, pendant le cours de la négociation annuelle obligatoire, pour les matières entrant dans le champ de la négociation. Mais l'obligation de négocier n'est pas obligation de conclure un accord. Ainsi, en cas d'échec des négociations constaté par un procès-verbal de désaccord, la loi instaure un pouvoir réglementaire de l'employeur, hors du champ du règlement intérieur. L'employeur recouvre son pouvoir unilatéral, qualifié de supplétif, car il ne peut intervenir qu'à défaut d'accord collectif (1). Les négociations n'étaient pas closes, les organisations soutiennent que la violation de l'article L. 2242-3 cause un trouble manifestement illicite qu'il revient au juge des référés de faire cesser.

Le président du Tribunal de grande instance condamne l'employeur à faire cesser le trouble manifestement illicite qui résulte de la violation de l'article L. 2242-3. Le plan de commissionnement rentre bien dans le champ de la négociation annuelle obligatoire. En effet, si la négociation n'a pas à porter sur les salaires individuels (2), le plan en question comportait une partie sur les conditions générales d'application du plan, ce qui relève de la négociation annuelle obligatoire, même si l'autre partie qui consiste en accords individuels avec chaque salarié n'y entre pas. A partir de là, le juge peut ordonner que cesse le trouble illicite qui résulte de la décision de

(1) A. Supiot, « La réglementation patronale de l'entreprise », Dr. soc. 1992, p. 215.

(2) Circ. DRT n° 15 du 25 octobre 1983, Liaisons soc. n° 5412 du 9 novembre 1983, Dr. Ouv. 1984, p.56.

prendre une mesure unilatérale prohibée pendant le cours de négociations. Il peut au titre des mesures conservatoires ordonner la suspension de l'application de la mesure unilatérale de l'employeur jusqu'à la fin des négociations, marquée soit par un accord, soit par un procès-verbal de désaccord.

Si la loi pose dans le cas de la négociation annuelle obligatoire une interdiction de prendre des mesures unilatérales, cette interdiction se retrouve dans le déroulé des autres négociations au travers de l'exigence de loyauté dans les négociations. C'est d'ailleurs les éléments prévus pour le déroulement de la négociation obligatoire (3) qui peuvent servir de « *référence à une définition générale de la négociation loyale* » (4). Le contrôle du bon déroulé de la négociation, grâce aux référés, permet une intervention immédiate du juge. On voit ici un exemple intéressant de négociations « à l'ombre du tribunal », pour reprendre les mots de E. Serverin (5), notamment au regard des mesures énergiques prises par le président du Tribunal de grande instance : à la fois suspension de la mesure unilatérale de l'employeur mais également injonction de maintenir auprès des salariés concernés le paiement des avances sur commission.

Le juge peut interdire la mise en œuvre d'une décision unilatérale de l'employeur (6). Il suspend l'application de la mesure et interdit à l'employeur de déployer unilatéralement son plan de commissionnement. Le problème crucial qui se pose provient du fait que la rémunération des salariés, tout au moins leur part variable, dépend de ce plan. Est-ce à dire que, tant que les négociations durent, les salariés sont privés d'une partie de leur rémunération ? Evidemment, cette solution n'est pas envisageable. Alors même que le plan est suspendu, le juge ordonne à l'employeur d'en faire une application partielle en ce qu'il prévoit la possibilité d'allouer aux salariés des avances sur les commissionnements. C'est une manière d'assurer doublement la sérénité des négociations. L'absence de pression sur les salaires ne créant pas ainsi une pression indirecte sur les organisations syndicales (7). Mais c'est assurément aussi une mesure de protection du salaire. On peut rapprocher cette mesure des pouvoirs du juge de fixer le montant de la rémunération variable, lorsque celle-ci doit être fixée chaque année par un accord des parties et qu'aucun accord n'intervient, « *en fonction des critères visés au contrat et des accords conclus les années précédentes* » (8).

Victoria Bley, Doctorante à l'Université de Paris I Panthéon-Sorbonne

(3) Tels que précisés aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 et à l'article L. 2242-10 introduit par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

(4) M.-L. Morin, « Le dualisme de la négociation collective à l'épreuve des réformes : validité et loyauté de la négociation, application et interprétation de l'accord », Dr. soc. 2008, p. 29 et s.

(5) E. Serverin, « Négocier à l'ombre du tribunal », Dr. Ouv. 2008, p. 253 et tout le dossier « Juge et négociation », dans le même numéro de mai 2008 reprenant les actes du colloque de droit social organisé par le Syndicat des avocats de France.

(6) Soc. 28 novembre 2000, Bull. civ. V, n° 398.

(7) La Cour d'appel de Paris a ainsi annulé des avenants aux contrats de travail notifiés aux salariés dans le cadre de l'article L. 321-1-2 C. trav. (L. 1222-6 nouveau) au motif, notamment, qu'ils portaient sur la modification des modalités de la rémunération et que l'employeur ne pouvait proposer unilatéralement cette modification aux salariés à la même période où était en cours la négociation annuelle sur les salaires, RG n° 06/00442, arrêt du 3 novembre 2009.

(8) Soc. 22 mai 1995, Bull. civ. V, n° 161, *Grands arrêts*, n° 55 ; Soc. 24 janvier 2007, Dr. Ouv. 2007, p. 282.