

## CONVENTION ET ACCORD COLLECTIFS **Négociation annuelle obligatoire – Nature des informations préalables à fournir aux organisations syndicales – Salaires des cadres supérieurs décidés par la maison-mère à l'étranger – Obligations de communication.**

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS (Sect.1 - ch.4) 29 mai 2012  
**F3C CFDT et Fédération CGT des sociétés d'études contre SAS Accenture**

Suivant assignation délivrée à jour fixe le 2 février 2012 à la SAS Accenture, la Fédération Communication, Conseil et Culture F3C CFDT sollicite, au bénéfice de l'exécution provisoire, la condamnation de la SAS Accenture :

- à remettre, sous astreinte de 1 000 euros par jour de retard à compter du prononcé du jugement à intervenir et en tous cas 15 jours avant l'ouverture des prochaines NAO sur les salaires en juin 2012, les informations portant :

- 1- sur les seniors executive LOR 1 à 3, salariés de la SAS Accenture
- 2- sur le rapport existant entre les augmentations desdits seniors et l'enveloppe globale consacrée aux augmentations de salaires
- 3- sur l'enveloppe prévisionnelle d'augmentation FY 12
- 4- sur la masse globale des primes, ses critères d'attribution et sa répartition catégorielle.

- au paiement de la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts (...)

Elle expose que, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2012, certaines des informations sollicitées par des organisations syndicales à l'occasion des réunions qui se sont tenues entre le 14 juin et le 19 juillet 2011, n'ont pas été fournies, à savoir la composition et les montants de la rémunération et de la politique d'augmentation *Fiscal Year 2012* des salariés seniors executive LOR (level of responsibility) 1 à 3 ; le rapport existant entre les augmentations desdits salariés et l'enveloppe globale consacrée aux augmentations de salaires ; l'enveloppe prévisionnelle d'augmentations FY 12 ; la masse globale des primes, ses critères d'attribution et sa répartition catégorielle.

Elle soutient que les informations dont elle sollicite la communication sont nécessaires pour lui permettre de négocier en toute connaissance de cause et précise que les seniors executive représentent 200 salariés de la SAS Accenture, correspondant à 6 % de l'ensemble de ces salariés ; que ces derniers détenant les salaires les plus importants de l'entreprise, il est indispensable pour le syndicat de connaître l'impact de leur rémunération sur l'enveloppe consacrée aux augmentations de salaires.

Elle fait, enfin, valoir que, faute pour les organisations syndicales d'avoir obtenu toutes les informations utiles leur permettant de formuler des revendications éclairées, les négociations se sont soldées par un procès-verbal de désaccord le 19 septembre 2011, ce dont il résulte un préjudice dont elle est fondée à demander réparation.

Aux termes de ses conclusions notifiées par voie électronique le 26 mars 2012, la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT, désignée par la CGT dans le présent jugement, formule des demandes identiques à celles de la F3C CFDT s'agissant de la communication d'informations et sollicite, avec exécution provisoire, la condamnation de la Société Accenture à lui verser une somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts, outre celle de 3 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Elle expose que le document fourni par l'employeur lors des négociations s'étant tenues en juin et juillet 2011 ne contient aucune information sur les salaires des seniors executive LOR 1 à 3, représentant 109 salariés percevant les plus hauts salaires dans l'entreprise ; les augmentations et les primes de seniors executive et les différences de salaire entre les hommes et les femmes pour les seniors executive, y compris s'agissant des seniors executive

LOR 4, pour lesquels certaines informations ont cependant été fournies.

Elle soutient que les informations litigieuses sont nécessaires à une négociation utile en matière de rémunérations et que, tant que les négociations sont en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées par ces négociations, arrêter de décisions unilatérales concernant les salariés, à moins que l'urgence le justifie ; que la Société Accenture, qui a refusé de remettre ces informations et qui a, par ailleurs, le 5 septembre 2011, adressé à l'ensemble des salariés le descriptif de leurs augmentations salariales, alors que le procès-verbal de désaccord n'a été transmis aux organisations syndicales que le 19 septembre, révélant ainsi qu'elle n'avait jamais eu la volonté sincère d'aboutir à un accord, n'a pas mené loyalement les négociations.

Aux termes de ses conclusions notifiées par voie électronique le 2 avril 2012, la Société Accenture France soulève l'irrecevabilité des demandes de la F3C CFDT et de la CGT ; subsidiairement, s'y oppose, soutenant que les informations réclamées ne sont pas utiles à la négociation, dans la mesure où les LOR 1 à 3 ne sont pas concernés par cette négociation sur les salaires et que les décisions relatives à leur rémunération ne sont pas prises la Société Accenture France, mais par la société-mère aux États-Unis ; qu'en tout état de cause, la communication des informations sur les LOR 1, au nombre de deux, et sur les LOR 2, au nombre de huit, se heurte à la nécessaire protection des libertés individuelles, et sollicite la condamnation solidaire des deux syndicats demandeurs à lui verser la somme de 3 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Elle expose que, le 14 juin 2011, jour de la première réunion de négociations, elle a remis aux délégations syndicales un document contenant des informations précises et détaillées sur la politique de rémunération en vigueur au sein de l'entreprise, son application et les propositions qu'elle faisait au titre de 2012 ; que, dès le début des négociations, la F3C CFDT s'est montrée opposée aux principes de politique salariale que la direction envisageait de mettre en œuvre au titre de 2012, lesquels étaient en partie fondés sur la reconnaissance et la valorisation de la performance individuelle, et a adopté une attitude d'obstruction à la négociation, consistant à refuser de formuler ses revendications et à réclamer, pour justifier cette position, des informations qu'elle savait ne pouvoir obtenir, la direction s'étant expliquée à plusieurs reprises sur cette question ; que les représentants de la F3C CFDT ont fini par adresser leurs revendications le 18 juillet 2011, reconnaissant ainsi que les réponses qui leur avait été fournies étaient parfaitement complètes et justifiées.

Elle soutient que les négociations au titre de l'année 2012 étant achevées, et celles au titre de l'année 2013 n'ayant pas débuté, les demandes de la CGT et de la F3C CFDT sont prématurées et, par conséquent, irrecevables en l'absence d'un intérêt à agir né et actuel ; que l'obligation de fournir des informations n'existe pas avant la date de la première réunion de négociation ; que les organisations syndicales demanderesse ne peuvent se prévaloir d'échanges datant de la dernière négociation annuelle, alors qu'il ressort de leur attitude qu'elles considéraient, à l'époque, que la situation ne justifiait pas la saisine du tribunal ; que, surtout, elles ne peuvent préjuger des informations qui leur seront fournies dans le cadre de la prochaine négociation, alors que, chaque année, la direction, prenant en compte les demandes des organisations syndicales, fournit toujours plus d'informations à ces dernières ; qu'elle a ainsi communiqué des données nouvelles sur les règles d'éligibilité à une promotion ; les variations au niveau d'« *individual performance bonus* » (IPB) pour les augmentations des seniors managers ; les règles applicables au calcul des augmentations et des bonus, ainsi qu'aux prorata appliqués en cas d'absence non continue dans l'entreprise pendant l'année de référence ; des données précises sur les seniors executive au niveau LOR 4, remettant aux organisations syndicales un document récapitulatif de 130 pages, alors que celui qui leur avait été distribué l'année

précédente en contenait 75.

Elle fait valoir, à titre subsidiaire, que la demande tendant à obtenir des informations sur les seniors executive LOR 1 à 3 est particulièrement vague, ni la CFDT, ni la CGT ne précisant quelles informations elles souhaitent ainsi obtenir ; que, s'agissant du « *rapport existant entre les augmentations desdits seniors et l'enveloppe globale consacrée aux augmentations de salaires* », il n'est pas davantage précisé pour quelle année de référence cette demande est formulée ; qu'il n'existe pas d'enveloppe prévisionnelle d'augmentations dans le cadre des négociations sur les salaires au sein d'Accenture SAS, la demande n'ayant, en outre, pas de sens alors que les augmentations au titre de FY 12 (c'est-à-dire l'année fiscale 2012, couvrant la période du 1<sup>er</sup> septembre 2011 au 31 août 2012) ont déjà été fixées, annoncées et mises en œuvre ; que les critères d'attribution des primes et leur ventilation par catégorie de salariés ont été fournis lors des précédentes négociations dans le document qui détaillait l'ensemble des rémunérations versées aux salariés, en ce compris les primes et bonus divers, leurs montants et leurs conditions d'attribution par catégorie de salariés.

Elle ajoute qu'aucune disposition légale ne précise quelles sont les informations qui doivent être remises par l'employeur dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires ; que, tout au plus, l'administration, dans une circulaire du 25 octobre 1983, a indiqué que doivent être communiqués le salaire moyen par catégorie et par sexe, ainsi que la mesure de la dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie.

(...)

MOTIFS

**Attendu qu'en application des dispositions des articles L. 2242-1 et L. 2242-8 du Code du travail, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les salaires effectifs ;**

**Qu'aux termes de l'article L. 2242-10 du même code, l'employeur doit communiquer aux organisations syndicales représentatives les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause ;**

**Attendu que la Société Accenture France engage chaque année, au mois de juin, dans le cadre de l'année fiscale (Fiscal Year FY), laquelle recouvre la période du 1<sup>er</sup> septembre N au 31 août N+1, des négociations sur les salaires effectifs ;**

**Attendu que la CGT et la F3C CFDT souhaitent obtenir, en vue de la négociation devant s'ouvrir au mois de juin 2012, pour l'année FY 13, la communication d'informations sur les seniors executive LOR 1 à 3 ; sur le rapport existant entre les augmentations desdits salariés et l'enveloppe globale consacrée aux augmentations de salaires ; sur l'enveloppe prévisionnelle d'augmentations FY 13 ; sur la masse globale des primes, ses critères d'attribution et sa répartition catégorielle ;**

**Que la Société Accenture soutient que leur demande est irrecevable en l'absence d'un intérêt né et actuel, les négociations pour l'année fiscale 2012 étant terminées et celles pour l'année fiscale 2013 n'ayant pas débuté et l'article L. 2242-2 du Code du travail prévoyant que ce n'est que lors de la première réunion que sont précisés, outre le lieu et le calendrier des réunions, les informations que l'employeur montrera aux délégués syndicaux ;**

**Attendu qu'il résulte des éléments produits sur la négociation ayant eu lieu en juin et juillet 2011 que les deux syndicats avaient très clairement réclamé, dans des mails et courriers des 9 juin, 20 juin et 25 juillet 2011**

pour la F3C CFDT, dans un mail du 12 juillet 2011 et un courrier du 29 juillet 2011 pour la CGT, les informations qu'ils sollicitent aujourd'hui, et que la direction leur avait, tout aussi clairement, opposé un refus en explicitant les raisons de sa position ; que la question s'était également posée des négociations précédentes, ainsi qu'il ressort des éléments produits pour l'année 2009 ;

Que la Société Accenture n'indique nullement qu'elle examinera cette demande d'informations lors de la première réunion de négociation devant se tenir au mois de juin 2012, mais s'oppose, au contraire, fermement à celle-ci dans le cadre de la présente instance, pour les mêmes motifs que ceux avancés en 2011 ;

Que les syndicats justifient dès lors d'un intérêt à agir en justice pour solliciter ces informations, sans qu'il puisse leur être utilement opposé qu'ils doivent attendre l'ouverture des négociations, sauf à priver les syndicats de toute possibilité utile d'agir en justice, compte tenu du temps relativement bref de la négociation se déroulant entre juin et juillet, alors qu'il est d'ores et déjà établi que la direction ne fournira pas ces éléments ;

Que la circonstance qu'ils n'aient pas saisi le juge des référés en juin ou juillet 2011 pour obtenir les informations litigieuses, étant observé que la Société Accenture n'aurait pas manqué de leur opposer l'existence d'une contestation sérieuse, ne rend pas davantage irrecevable leur demande engagée avant l'ouverture des négociations ;

Qu'il n'y a pas lieu de statuer sur le moyen d'irrecevabilité tiré de l'absence de justification du pouvoir du secrétaire général de la CGT pour ester en justice, ce syndicat ayant produit ses statuts dont il résulte que le secrétaire est habilité à agir en justice et la Société Accenture n'ayant, en conséquence, pas maintenu ce moyen ;

Que les demandes sont, par conséquent, recevables ;

Attendu qu'il résulte des pièces produites au débat que la Société Accenture a fourni, dans le cadre des négociations s'étant tenues en juin et juillet 2011, des informations très détaillées sur les rémunérations des salariés, à l'exception des seniors executive LOR 1 à 3, par catégorie professionnelle et par sexe ; sur la ventilation de ces rémunérations, les critères d'augmentation et d'attribution des primes ;

Que les syndicats ne remettent pas en cause, dans le cadre de la présente instance, la qualité de ces informations, qu'il n'est, dès lors, pas nécessaire d'examiner ;

Que le litige porte sur l'absence d'informations concernant les seniors executive LOR 1 à 3, la Société Accenture estimant que ces informations n'ont pas à être communiquées dans la mesure où elles ne sont pas utiles à la négociation sur les salaires effectifs dans l'entreprise puisque ces salariés, dont les rémunérations sont décidées au niveau de la société-mère aux États-Unis, sont exclus du champ de la négociation ;

Que le contenu de l'information sollicitée, s'il est libellé de manière générale dans les écritures, porte, à l'évidence, sur les mêmes informations que celles fournies pour les autres salariés ;

Attendu que la Société Accenture France emploie environ 3 500 salariés, dont 110 salariés dits seniors executive LOR 1 à 3, répartis de la manière suivante, selon l'attestation de la directrice des ressources humaines du 2 avril 2012 qu'elle fournit : 2 LOR 1, 31 LOR 2 (et non 8, comme l'indique la Société Accenture dans ses écritures) et 77 LOR 3 ;

Attendu qu'il n'est pas discuté que les seniors executive LOR 1 à 3 sont des salariés de la Société Accenture et sont rémunérés par cette dernière et non par la société-mère aux États-Unis ;

Qu'en application des dispositions légales précitées, la négociation annuelle sur les salaires effectifs doit concerner la situation de l'ensemble des salariés ;

Qu'à supposer, comme le soutient la Société Accenture, que la catégorie des seniors executive ne soit pas susceptible de voir sa situation influencée par les résultats des discussions entre les partenaires sociaux et que les décisions relatives à leur rémunération soient définies au niveau de la société-mère aux États-Unis, un seul mail du 3 octobre 2008, au demeurant peu explicite, étant produit sur ce point, la situation de ces salariés n'est pas sans incidence sur les négociations portant sur la politique salariale de l'entreprise et les rémunérations de l'ensemble des salariés, et rien ne justifie d'exclure de la négociation sur les salaires une partie des salariés et les informations les concernant aux motifs qu'ils ne représentent que 3 % de l'effectif et exercent des responsabilités importantes au niveau mondial ;

Que les informations litigieuses apparaissent, dès lors, utiles à la négociation, contrairement à ce que soutient la Société Accenture ;

Que l'argument né de l'impossibilité de fournir des éléments individualisés sera rejeté, dans la mesure où il y a plus d'un salarié dans chaque catégorie LOR 1 à 3 et où il n'est pas justifié, ni même allégué, que les deux salariés de la catégorie LOR 1 soient de sexes différents ;

Que la Société Accenture devra, par conséquent, remettre aux organisations syndicales, dans le cadre de négociations sur les salaires effectifs devant s'ouvrir pour l'année fiscale 2013, des informations concernant les seniors executive LOR 1 à LOR 3, identiques à celles fournies pour les autres catégories de salariés ;

Attendu que la demande tenant à obtenir le rapport existant entre les augmentations des seniors executive LOR 1 à 3 et l'enveloppe globale consacrée aux augmentations de salaires apparaît également fondée pour engager des discussions sur la politique salariale et les augmentations de salaires dans l'entreprise, étant entendu que l'information devant être communiquée concerne nécessairement l'année précédant celle des négociations devant s'ouvrir en juin 2012 ;

Attendu que la Société Accenture soutenant qu'il n'existe pas d'enveloppe prévisionnelle d'augmentations, comme elle l'avait, d'ailleurs, indiqué par courrier du 18 juillet 2011 en réponse à une demande formée par la F3C CFDT le 12 juillet, et les syndicats ne produisant aucun élément de nature à remettre en cause cette affirmation, il ne peut être fait utilement droit à la demande formée à ce titre ;

Attendu que les informations portant sur les critères d'attribution des primes et leur répartition catégorielle ont été fournies lors des négociations 2011, ainsi qu'il résulte de la pièce 2 de la défenderesse (document remis aux organisations syndicales le 19 juillet 2011), la Société Accenture expliquant, dans ses écritures, que la rémunération variable des salariés est constituée de l'*individual bonus*, de l'*annual bonus*, d'éventuels *hot skills bonus*, récompensant ponctuellement les compétences particulières, et un *expert bonus* pour les salariés appartenant au *career expert model* ;

Que les syndicats n'expliquent pas en quoi les informations fournies à ce titre sont insuffisantes, sous réserve de la contestation relative à la situation des seniors executive ;

**Que les mêmes informations devront être communiquées s'agissant des seniors executive LOR 1 à 3 ;**

**Attendu qu'afin d'assurer l'effectivité de la présente décision, la remise des documents utiles sera ordonnée sous astreinte dans les conditions précisées au dispositif ;**

**Attendu qu'il ne résulte pas des échanges ayant eu lieu lors des négociations tenues en 2011 que la Société Accenture ait agi avec déloyauté et ait refusé de fournir les informations sollicitées dans l'intention délibérée de porter atteinte aux intérêts des salariés et de compromettre le cours des négociations ; qu'elle a, en effet, pu croire sa position fondée par les arguments qu'elle avançait ; que le désaccord entre la direction et les organisations syndicales sur les informations à fournir ne suffit pas à considérer que les négociations n'ont pas été loyales, alors que celle-ci a, par ailleurs, communiqué de nombreuses informations ; qu'il n'est pas davantage démontré que l'absence de signature d'un accord doit imputable à l'absence de communication des informations sur les seniors executive LOR 1 à 3 ; qu'enfin, la CGT n'établit pas que des mesures relatives aux salariés aient été mises en œuvre avant la fin des négociations ;**

**Que, par conséquent, la F3C CFDT et la CGT seront déboutées de leurs demandes de dommages et intérêts ;**

**Attendu que la Société Accenture doit être condamnée aux dépens et, par conséquent, à verser à chacun des syndicats, en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, une indemnité qu'il est équitable de fixer à la somme de 3 000 euros ;**

**Attendu qu'en raison de l'imminence des prochaines négociations annuelles sur les salaires, l'exécution provisoire de la présente décision apparaît nécessaire et sera ordonnée,**

#### **PAR CES MOTIFS**

(...)

**Déclare les demandes de la CGT et de la F3C CFDT recevables ;**

**Ordonne à la Société Accenture France de remettre aux organisations syndicales représentatives, dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires devant s'ouvrir au titre de l'année fiscale 2013 :**

**- les mêmes informations concernant les seniors executives LOR 1 à 3 que celles remises pour les autres salariés de l'entreprise, qui comprendront, notamment, la masse globale des primes, ses critères d'attribution et sa répartition catégorielle,**

**- le rapport existant, pour l'année fiscale 202, entre les augmentations des seniors executives LOR 1 à 3 et l'enveloppe globale consacrée aux augmentations de salaires,**

**et ce au plus tard lors de la première réunion de négociation, sous astreinte provisoire de 1 000 euros par jour de retard passé ce délai ;**

**Se réserve la liquidation de l'astreinte ;**

**Dit que l'astreinte courra pendant un délai de deux mois à l'issue duquel il pourra être fait droit à nouveau ; (...)**

**(M<sup>me</sup> Lacquemant, prés. - M<sup>es</sup> Lepany, Hamoudi, Jaglin, Chaulet, av.)**

#### **Note.**

Le Tribunal de grande instance de Paris a jugé, par la décision rapportée ci-dessus, que l'employeur est tenu de fournir aux organisations syndicales représentatives, au moment de la négociation annuelle obligatoire (NAO), des informations sur les rémunérations des salariés détenant les salaires les plus élevés de l'entreprise, quand bien même celles-ci seraient décidées au niveau de la société-mère à l'étranger.

En l'espèce, la fédération communication conseil et culture (CFDT) et la fédération nationale des sociétés d'études, de conseil et de prévention (CGT) ont assigné la SAS Accenture devant le TGI de Paris aux fins d'obtenir la condamnation de cette dernière à remettre aux organisations syndicales représentatives, dans le cadre des prochaines NAO, certaines informations, dont la composition, les montants de la rémunération et la politique d'augmentation des 200 salariés les mieux rémunérés de l'entreprise. La Société avait opposé un refus à une demande identique formulée dans le cadre de la précédente négociation annuelle obligatoire.

Les organisations syndicales ont fait valoir devant le juge la nécessité pour elles d'obtenir communication de ces informations dans le cadre des NAO afin de mieux appréhender l'impact de ces rémunérations sur l'enveloppe globale consacrée aux augmentations salariales de l'ensemble des salariés, et de pouvoir ainsi négocier en toute connaissance de cause.

Les juges ont entendu l'argumentation des organisations syndicales et rappellent quelques principes légaux régissant la négociation annuelle obligatoire (1).

En premier lieu, en vertu des articles L. 2242-1 et L. 2242-8, « *la négociation annuelle sur les salaires effectifs doit concerner la situation de l'ensemble des salariés* ». La Cour de cassation avait eu l'occasion de souligner que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doit concerner la situation de l'ensemble des salariés, « *qu'aucune catégorie ne pouvait en être exclue* » (2). La décision du TGI de Paris réaffirme ce principe, en l'appliquant aux salariés de l'entreprise dont la rémunération est fixée par la maison-mère à l'étranger, des lors que ces derniers sont rémunérés par ladite entreprise.

En second lieu, aux termes de l'article L. 2242-10, « *L'employeur doit communiquer aux organisations syndicales représentatives les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause* ». Le Tribunal de grande instance de Paris précise que l'employeur doit fournir des informations, concernant ces cadres « *ayant des responsabilités au niveau mondial* »,

(1) Sur la NAO, on se reportera à E. Peskine, C. Wolmark, *Droit du travail*, 6<sup>e</sup> éd., 2011, Dalloz, § 771 ; *Les négociations obligatoires dans l'entreprise*, RPDS 2011 p.353.

(2) Cass. Crim. 28 mars 1995, pourvoi n° 92-80694, Bull. n°130, RJS 1995, n° 1033.

identiques à celles fournies pour les autres catégories de salariés, même si la situation des premiers n'était pas influencée « *par les résultats des discussions entre partenaires sociaux* ».

La justification de l'employeur qui considère, quant à lui, que ces informations ne sont pas utiles à la négociation sur les salaires effectifs dans l'entreprise, puisque ces salariés seraient exclus du champ de la négociation, est rejetée par les juges du fond.

Les juges soulignent, en effet, que « *la situation de ces salariés n'est pas sans incidence sur les négociations portant sur la politique salariale de l'entreprise et les rémunérations de l'ensemble des salariés et rien ne justifie d'exclure de la négociation sur les salaires une partie des salariés et les informations les concernant aux motifs qu'ils ne représentent que 3 % de l'effectif et exercent des responsabilités au niveau mondial* » (ci-dessus).

Le tribunal réfute également l'argumentation de l'entreprise tirée de l'impossibilité de fournir des éléments individualisés sans porter atteinte aux libertés individuelles, considérant que, même dans la catégorie composée uniquement de deux salariés, cela est possible, dès lors qu'il n'est pas contesté qu'ils soient de même sexe.

Le juge ordonne à l'entreprise de remettre aux organisations syndicales représentatives, notamment la masse globale des primes concernant lesdits salariés, ses critères d'attribution et sa répartition catégorielle. Par conséquent, doivent être communiquées la part fixe,

mais également la part variable de leur rémunération. Notons que le juge des référés peut être utilement saisi, y compris pour ordonner la fourniture des informations sur les parts variables des rémunérations (3). La condamnation est assortie d'une astreinte provisoire de 1 000 euros par jour de retard, à compter du lendemain de la date de la première réunion de négociation. La société est également condamnée à verser à chacune des organisations syndicales une indemnité de 3 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Ce jugement apporte des précisions utiles concernant les informations que l'employeur doit fournir aux organisations syndicales dans le cadre des NAO. Il constitue également une relative avancée vers plus de transparence des rémunérations des cadres dirigeants et, indirectement, vers une véritable négociation sur les salaires réels (4).

Cela ne résout pas la problématique du salaire du cadre dirigeant, seul dans sa catégorie, et des rémunérations versées sous d'autres formes aux cadres dirigeants « salariés ».

Les juges affirment également, dans cette décision, que leur saisine préalable à l'ouverture des NAO par les syndicats est recevable lorsque le refus de l'employeur de communiquer les informations nécessaires à la négociation est clairement établi.

**Jamila Mansour,**

*Conseillère confédérale CGT*

(3) TGI Nanterre, référé, 7 novembre 2008, Dr. Ouv. 2010, p. 55, n. V. Bley ; de manière générale le juge des référés prud'homal (T. Durand « Le juge prud'homal des référés, à saisir d'urgence ! » Dr. Ouv. 2012, p. 533) ou, comme en l'espèce, le juge de droit commun (M-L. Dufresne-Castets « Le référé comme

garantie de l'effectivité des droits », Dr. Ouv. 2004, p. 251, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>), constitue une voie privilégiée de rétablissement de la légalité.

(4) Cf. Repères revendicatifs de la CGT, fiche n° 12, *Droit à un salaire*.