

Copies exécutoires
délivrées aux parties le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 2

ARRET DU 23 MAI 2019

(n° , 14 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° **RG 18/24253 - N° Portalis 35L7-V-B7C-B6XUB**

Décision déferée à la Cour : Ordonnance du 26 Octobre 2018 - Tribunal de Grande Instance d'EVRY

APPELANTE

Syndicat SYNDICAT CGT UFICT D'ERICSSON FRANCE

25 avenue Carnot
91300 MASSY

Représentée par Me Emmanuelle BOUSSARD-VERRECCHIA, avocat au barreau de PARIS, toque : E1355 substituée à l'audience par Me Clara GANDIN, avocat au barreau de PARIS, toque : E1355

INTIMÉS

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT

263 rue de Paris
93100 MONTREUIL

Représentée par Me Emmanuelle BOUSSARD-VERRECCHIA, avocat au barreau de PARIS, toque : E1355 substituée à l'audience par Me Clara GANDIN, avocat au barreau de PARIS, toque : E1355

Syndicat UGICT CGT

263 rue de Paris
93100 MONTREUIL

Représentée par Me Emmanuelle BOUSSARD-VERRECCHIA, avocat au barreau de PARIS, toque : E1355 substituée à l'audience par Me Clara GANDIN, avocat au barreau de PARIS, toque : E1355

SAS ERICSSON FRANCE

25 avenue Carnot
91300 MASSY

Représentée par Me François TEYTAUD de l'AARPI TEYTAUD-SALEH, avocat au barreau de PARIS, toque : J125, avocat postulant, et Me Zora VILLALARD, avocat au barreau de PARIS, toque : P0107, avocat plaidant

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 786 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 05 Avril 2019, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Mme Monique CHAULET, Conseiller, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Mme Mariella LUXARDO, Présidente de chambre
Mme Monique CHAULET, Conseillère
M. Christophe ESTÈVE, Conseiller

Greffier, lors des débats : Mme Martine JOANTAUZY

ARRÊT :

- contradictoire,
- par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,
- signé par Mme Mariella LUXARDO, Présidente de chambre et par Mme Frantz RONOT, Greffière, présente lors de la mise à disposition.

Vu l'ordonnance rendue le 26 octobre 2018 par le juge des référés du tribunal de grande instance d'Evry qui a :

Constaté l'intervention volontaire accessoire de l'UGICT-CGT et déclaré cette intervention en tant que telle recevable,

Déclaré irrecevables en référé les demandes formées par le syndicat CGT-UFICT d'Ericsson, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT, auxquelles s'associe en intervention volontaire accessoire l'UGICT-CGT,

Rejeté toutes les demandes de condamnation au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamné le syndicat CGT-UFICT d'Ericsson et la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT aux dépens ;

Vu l'appel interjeté contre cette décision le 8 novembre 2018 par le syndicat CGT-UFICT d'Ericsson France ;

Vu les conclusions signifiées le 18 mars 2019 par les syndicats CGT-UFICT d'Ericsson et UGICT-CGT et la Fédération FTM-CGT aux fins de voir :

Confirmer l'ordonnance en ce qu'elle a constaté l'intervention volontaire accessoire de l'UGICT-CGT et déclaré cette intervention en tant que telle recevable ;

Infirmier la décision en ce qu'elle a :

- *Déclaré irrecevables en référé les demandes formées par le Syndicat CGT UFICT d'ERICSSON, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie (FTM) CGT, auxquelles s'associe en intervention volontaire accessoire l'UGICT CGT,*
- *Rejeté toutes les demandes de condamnation au titre de l'article 700 du code de procédure civile,*
- *Condamné le syndicat CGT-UFICT d'ERICSSON et la FTM aux dépens,*

Statuant à nouveau :

Juger recevables les demandes formées par le syndicat CGT UFICT d'ERICSSON, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie (FTM) CGT, auxquelles s'associe en intervention volontaire accessoire l'UGICT CGT,

Enjoindre à la société Ericsson France de fournir aux organisations syndicales, quinze jours avant la reprise de la négociation, les informations nécessaires à la négociation, à savoir :

- La totalité des indicateurs listés à l'ancien article R.2323-12 (nouvel article R.2312-9) du code du travail,

Les indicateurs catégoriels devant être renseignés en référence au modèle interne de carrières et compétences CCM du Groupe ERICSSON (échelons et métiers, job stage et job role),

Notamment :

- o Répartition des effectifs (CDI ou CDD) pour la totalité des salariés,
- o Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel), en distinguant les différentes durées de travail existantes dans l'entreprise (35/37 heures par semaine pour les mensuels et cadres intégrés, 208/218 jours par an pour les cadres autonomes et dirigeants),
- o Répartition des congés par métier et échelon du modèle interne,
- o Répartition des embauches par métier et échelon du modèle interne et par modalités de temps de travail,
- o Répartition des départs par métier et échelon du modèle interne et par modalités de temps de travail,
- o Rémunération moyenne ou médiane effective par métier et échelon du modèle interne (catégorie et niveau ou coefficient hiérarchique) et en ramenant les différentes durées de travail (35/37 heures par semaine, 208/218 jours par an) à une durée unique pour permettre des comparaisons,
- o Rémunération moyenne ou médiane effective par tranche d'âge et en ramenant les différentes durées de travail (35/37 heures par semaine, 208/218 jours par an) à une durée unique pour permettre des comparaisons,
- o Nombre et taux de promotions par métier et échelon du modèle interne,
- o Durée moyenne entre deux promotions selon les métiers et échelons du modèle interne,
- o Ancienneté moyenne dans le métier et échelon du modèle interne, en séparant les ingénieurs et cadres et les mensuels,
- o Ancienneté moyenne par métier et échelons du modèle interne, en séparant les ingénieurs et cadres et les mensuels,
- o Age moyen par métier et échelon du modèle interne, en séparant les ingénieurs et cadres et les mensuels,
- o Données explicatives sur les évolutions constatées et à prévoir ;

o Plans d'action 2016 et 2017 tels que communiqués en début d'année et non pas a posteriori,
o Bilan des actions de l'année écoulée et évaluation du niveau d'atteinte des indicateurs telle que communiquée en fin d'année et non pas a posteriori,
o Données permettant d'analyser l'évolution sur 4 ans de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

- Les données anonymisées afin d'évaluer les écarts en matière d'évolution professionnelle en application des préconisations de l'article 20 de l'accord national de branche de la Métallurgie du 8 avril 2014 relatif à l'Egalité Professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,

Le tout pour la totalité des effectifs présents au 31 décembre de l'année concernée, y compris les salariés en absence longue durée, conformément aux données du Bilan social, et avec les rémunérations fixe et variables effectives, pour les années 2017, 2016, 2015, 2014, à la fois pour Ericsson France et pour Ericsson IT Solutions et Services,

Sous astreinte de 200 euros par jour de retard à compter d'un mois après la décision à intervenir,

Ordonner que la négociation sur l'égalité professionnelle au sein de Ericsson France demeure suspendue tant que la société n'aura pas fourni les indicateurs susmentionnés,

Condamner la société Ericsson France aux entiers dépens et à verser à chacun des syndicats et à la FTM-CGT, la somme de 3.000 euros pour la procédure de première instance et 3.000 euros en cause d'appel au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Vu les conclusions signifiées le 21 mars 2019 par la société Ericsson France qui demande à la cour de :

Confirmer l'ordonnance rendue le 26 octobre 2018 en ce qu'elle a déclaré les demandes du syndicat CGT-UFICT d'Ericsson France et de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT auxquelles s'associe le syndicat UGICT-CGT irrecevables en référé, en raison de :

- . l'absence d'urgence en raison des négociations actuellement pendantes au sein de la société Ericsson France
- . l'existence d'une contestation sérieuse
- . l'absence de trouble manifestement illicite et de dommage imminent

En conséquence,

Dire n'y avoir lieu à référé,

Renvoyer le syndicat CGT-UFICT d'Ericsson France, la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et le syndicat UGICT-CGT à mieux se pourvoir au fond,

Statuant à nouveau,

In limine litis,

I. Constaté que les demandes formulées par le syndicat CGT-UFICT d'Ericsson France, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT et le syndicat UGICT-CGT aux termes des écritures responsiveness en cause d'appel signifiées le 18 mars 2019 sont des demandes nouvelles en appel,

Constaté que ces nouvelles demandes violent les articles 564 et 910-4 du code de procédure civile ,

En conséquence,

Déclarer irrecevables les demandes formulées par le syndicat CGT-UFICT d'Ericsson France, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT et le syndicat UGICT-CGT aux termes des écritures responsiveness en cause d'appel signifiées le 18 mars 2019,

II. Constaté l'irrecevabilité des demandes formulées par le syndicat CGT-UFICT d'Ericsson France pour le compte du syndicat UGICT-CGT d'Ericsson France,

Constaté l'absence d'urgence en raison des négociations actuellement pendantes au sein de la société Ericsson France,

Constaté l'existence d'une contestation sérieuse,

Constaté l'absence de trouble manifestement illicite et de dommage imminent,

En conséquence,

Dire n'y avoir lieu à référé,

Renvoyer le syndicat CGT-UFICT d'Ericsson France, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT et le syndicat UGICT-CGT à mieux se pourvoir au fond,

Sur le caractère infondé des demandes,

I. Sur la demande de suspension de la négociation,

Constaté que les négociations en cours au sein de la société ericsson france sont actuellement toujours en cours,

Constaté l'absence de fondement juridique de la demande de suspension de la négociation actuellement pendante au sein de la société Ericsson France,

Constaté la parfaite loyauté dans la négociation relative à l'égalité hommes-femmes au titre de l'année 2018,

En conséquence,

Dire et juger la demande de suspension de la négociation actuellement en cours au sein de la société Ericsson France infondée

Dire et juger la demande d'injonction de maintien de la suspension de la négociation actuellement en cours au sein de la société Ericsson France infondée

Débouter les appelants de leur demande formée à ce titre,

II. Sur la demande de communication des indicateurs listés à l'ancien article R.2312-9 du code du travail, des indicateurs par positionnement interne Ericsson métier et échelon, des données anonymisées sur le fondement de l'accord national de branche de la Métallurgie du 8 avril 2014,

i. Constater l'inapplicabilité de l'article R. 2312-9 du code du travail, dans sa version en vigueur à compter du 23 septembre 2018, à la négociation actuellement en cours au sein de la société Ericsson France,

Constater que seul l'article R. 2323-12 du code du travail dans sa version en vigueur avant le 23 septembre 2017 est applicable à la négociation actuellement en cours au sein de la société Ericsson France,

Constater la parfaite communication des indicateurs listés à l'article R. 2323-12 du code du travail dans sa version en vigueur avant le 23 septembre 2017 au sein des RSC du 21 octobre 2018,

En conséquence,

Dire et juger la demande de communication de la totalité des indicateurs listes à l'article R. 2312-9 du code du travail dépourvue d'objet,

Débouter les appelants de leur demande formée à ce titre,

ii. Constater le caractère infondé de la demande de communication des indicateurs par positionnement interne Ericsson métier et échelon

Débouter les appelants de leur demande formée a ce titre,

iii. Constater le caractère infondé de la demande de communication des données anonymisées sur le fondement de l'accord national de branche de la Métallurgie du 8 avril 2014

Débouter les appelants de leur demande formée à ce titre,

iv. Constater la communication des indicateurs pour la totalité des salariés de l'entreprise (y compris : les membres du comité de direction et les contrats hébergés),

Constater le caractère sans objet de la demande de communication des indicateurs pour la totalité des salariés de l'entreprise (y compris : les membres du comité de direction et les contrats hébergés),

Débouter les appelants de leur demande formée à ce titre,

v. Constater la communication des indicateurs avec les rémunérations fixe et variables effectives,

Constater le caractère sans objet de la demande de communication des indicateurs avec les rémunérations fixe et variables effectives,

Débouter les appelants de leur demande formée à ce titre,

vi. Constater la communication des indicateurs pour les années 2017 et 2016,

Constater le caractère infondé de la demande de communication d'informations au titre des années 2014 et 2015,

En conséquence,

Débouter les appelants de leur demande formée au titre des années 2014 et 2015,

vii. Constaté la parfaite communication des informations relatives à EITSS

Constaté le caractère sans objet de la demande de communication des informations concernant la société Ericsson IT Solutions et Services (eitss)

En conséquence,

Débouter les appelants de leur demande formulée à ce titre,

En tout état de cause,

Débouter les appelants de leur demande de communication sous astreinte,

Débouter le syndicat CGT-UFICT d'Ericsson France, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT et le syndicat UGICT-CGT de leur demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Débouter le syndicat CGT-UFICT d'Ericsson France, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT et le syndicat UGICT-CGT du plus ample et du surplus de leurs demandes,

Condamner le syndicat CGT-UFICT d'Ericsson France, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT et le syndicat UGICT-CGT à verser respectivement la somme de 5.000 euros chacun sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens ;

Vu l'ordonnance de clôture rendue le 22 mars 2019 ;

MOTIFS DE L'ARRÊT

A titre préalable il sera rappelé que la SAS Ericsson France est une entreprise de fourniture d'infrastructures et de services de télécommunications, qui emploie plus de 300 salariés sur plusieurs sites, dont le siège social est basé à Massy (91), les autres sites étant localisés à Vélizy, Rennes et Lannion.

La société comporte deux organisations syndicales représentatives issues des dernières élections professionnelles du 4 février 2016, l'UNSA et la CGT-UFICT d'Ericsson France (union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens).

Début mars 2018, la direction des ressources humaines a engagé la négociation annuelle obligatoire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le 13 avril 2018, les parties ont fixé un calendrier de négociation fixant les dates de réunion au 24 mai 2018 et 25 juin 2018.

Un litige est survenu quant au contenu et à la nature des éléments d'information devant être communiqués par la société Ericsson France, la concernant et au titre de la société absorbée le 1^{er} juillet 2017, Ericsson IT Solutions et Services.

Le 27 juillet 2018, le juge des référés d'Evry a été saisi du litige par le syndicat CGT-UFICT d'Ericsson France et la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT en vue de : - *suspendre la négociation sur l'égalité professionnelle en cours,*

- enjoindre à la société Ericsson France de communiquer à l'ensemble des parties à la négociation les informations relatives à la situation comparée des femmes et des hommes, qui doivent à minima inclure :

** la totalité des indicateurs listés à l'article R.2312-9 du code du travail,*

** les indicateurs par positionnement interne Ericsson métier et échelon,*

** les données anonymisées afin d'évaluer les écarts en matière d'évolution professionnelle en application des préconisations de l'article 20 de l'accord national de branche de la Métallurgie du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,*

Le tout pour la totalité des salariés de l'entreprise, y compris les membres du comité de direction, les contrats hébergés et les absences longue durée, et avec les rémunérations fixes et variables effectives, pour les années 2017, 2016, 2015 et 2014, à la fois pour Ericsson France et pour Ericsson IT Solutions et Services.

Le syndicat UGICT-CGT (union générale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT) est intervenu volontairement à l'instance.

Le 26 octobre 2018, les demandes formées par les syndicats ont été déclarées irrecevables en référé.

Sur la recevabilité des conclusions des parties en appel

La clôture a été prononcée le 22 mars 2019 conformément à l'avis de fixation du 3 décembre 2018, la demande de report de clôture présentée par la société Ericsson France se trouvant implicitement rejetée.

Les parties ont ensuite conclu par de nouvelles conclusions récapitulatives après la clôture alors qu'elles avaient été invitées à formuler des observations sur un incident de procédure résultant d'une atteinte au respect du contradictoire compte tenu de la communication tardive des dernières conclusions.

Ces conclusions postérieures au 22 mars 2019, présentées sur le fond et non pas seulement sur l'incident, sont objectivement irrecevables.

S'agissant des conclusions déposées le 18 mars 2019 par les syndicats et le 21 mars 2019 par la société Ericsson France, la cour constate que les parties ont été en mesure de faire valoir leur argumentation dans le respect du principe de la contradiction, ce qui lui permet de statuer sur les prétentions et moyens figurant dans ces dernières conclusions.

Sur le moyen d'irrecevabilité tiré de la nouveauté des demandes présentées en appel par les syndicats

A titre liminaire, la société Ericsson France fait valoir que les conclusions du 18 mars 2019 des syndicats comportent plusieurs demandes nouvelles, irrecevables en application de l'article 564 du code de procédure civile, tant en ce qui concerne la liste des documents dont la communication est demandée, qu'en ce qui concerne la demande de suspension de la négociation. Les syndicats ne concluent pas sur ce point.

Il convient de rappeler que les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge.

Les demandes formulées devant la cour, énoncées dans les dernières conclusions du 18 mars 2019, tendent aux mêmes fins que celles figurant dans les dernières conclusions déposées le 12 octobre 2018 devant le premier juge, dont le contenu figure dans le corps de l'ordonnance du 26 octobre 2018.

Les prétentions présentées à la cour se limitant à détailler de façon plus précise les demandes tendant aux mêmes fins, le moyen n'est pas pertinent et sera rejeté.

Sur le moyen d'irrecevabilité tiré du défaut de qualité du syndicat CGT-UFICT d'Ericsson France pour présenter des demandes pour le compte du syndicat CGT-UGICT d'Ericsson France

La société Ericsson France fait valoir que les conclusions d'appel du syndicat CGT-UFICT d'Ericsson France présentent des demandes pour le compte du syndicat CGT-UGICT d'Ericsson France qui n'est pas partie à l'instance.

Le syndicat CGT-UFICT d'Ericsson France réplique qu'une erreur de plume s'est glissée dans la description de l'objet de l'appel mais qu'elle ne nuit pas à l'identification de l'appelant. Il convient de relever que les dernières conclusions du 18 mars 2019 du syndicat CGT-UFICT d'Ericsson France ont rectifié les précédentes écritures du 13 décembre 2018 qui visaient la recevabilité des demandes du syndicat CGT-UGICT d'Ericsson France.

Compte tenu de la rectification de cette erreur purement matérielle dont la société Ericsson France ne tire aucun grief sur la compréhension des demandes présentées par l'appelant, ce moyen sera également écarté comme n'étant pas fondé.

Sur la compétence de la juridiction des référés pour ordonner la communication de documents d'information dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise

Les syndicats font valoir que l'employeur est tenu à une obligation de communication des informations nécessaires à la négociation en cours, et qu'il doit par suite communiquer les informations listées à l'ancien article R.2323-12 du code du travail remplacé par l'article R.2312-9, dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle ; que le manquement à cette obligation constitue un trouble manifestement illicite qui justifie la compétence du juge des référés pour ordonner la communication de ces informations et la suspension de la négociation lors de laquelle l'employeur ne respecte pas son obligation.

La société Ericsson France soutient que la jurisprudence reconnaît la compétence de la formation des référés uniquement en matière de suspension de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise, et que la demande de communication d'informations dans le cadre de négociations avec les syndicats revêt une contestation sérieuse de sorte que seul le juge du fond peut ordonner la suspension de la négociation en cours et la communication de documents ; qu'elle conduit les négociations de manière loyale puisque les organisations syndicales représentatives ont été convoquées, qu'un calendrier de réunions a été fixé et que les informations nécessaires ont été communiquées avec des réponses motivées à leurs propositions ; qu'aucuns des textes visés par les syndicats en matière de négociation sur l'égalité professionnelle ne visent la compétence du juge des référés ; que le juge des référés ne peut pas statuer sur les demandes dès lors que la négociation n'est pas achevée ; qu'il n'existe ni trouble manifestement illicite, ni dommage imminent, ni violation évidente d'une règle de droit alors que la demande se heurte à une

contestation portant sur le texte applicable, les syndicats visant à tort l'article R.2312-9 du code du travail qui n'est pas applicable en l'absence de comité social et économique au sein de l'entreprise, et que les documents demandés ne relèvent pas de la liste visée par l'article R.2323-12.

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

En application de l'article 809, alinéa 1er, 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.

En l'espèce, la compétence de la juridiction de référé est fondée sur l'existence d'un trouble manifestement illicite qui résulte de la violation alléguée de l'obligation d'information à laquelle est tenue la société Ericsson France dans le cadre de la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La négociation obligatoire s'impose dans cette matière aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, en application des articles L.2242-1 et suivants du code du travail, avec des obligations plus fortes dans celles employant plus de trois cents salariés comme c'est le cas de la société Ericsson France, que ce soit au titre des dispositions issues de la loi du 17 août 2015, de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, ou encore de la réforme intervenue le 5 septembre 2018, les parties devant se conformer aux textes applicables au jour de la signature de l'accord, qui en l'espèce n'a pas été encore formalisée.

Contrairement à ce qui est soutenu par la société Ericsson France, la compétence de la juridiction des référés n'est pas limitée à la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise, et le non-respect de l'obligation de communiquer les informations définies de manière précise par le code du travail, dans le cadre de la négociation collective avec les organisations syndicales, constitue un trouble manifestement illicite qui justifie la compétence du juge des référés.

De même la compétence de ce juge ne peut être limitée au seul contrôle de la régularité formelle sur le déroulement de la négociation quant à la fixation du calendrier des réunions, et son intervention est justifiée lorsque les éléments d'information sont incomplets ou non conformes, peu importants que les textes en matière d'égalité professionnelle ne prévoient pas cette compétence qui résulte des dispositions de l'article 809 du code de procédure civile.

Egalement la détermination du texte applicable qui relève de l'office du juge, ne saurait constituer une contestation sérieuse, s'agissant seulement d'analyser les dispositions transitoires organisées par les réformes successives avec cette précision que l'accord s'il intervient doit être conforme aux textes applicables au jour de la signature.

La communication des données conformes aux textes permet d'assurer l'information complète des organisations syndicales représentatives ainsi que la régularité de l'accord d'entreprise à venir, ce qui motive l'intervention du juge des référés avant la fin de la négociation.

Le juge des référés est donc compétent pour examiner les demandes présentées par les syndicats et l'ordonnance du 26 octobre 2018 qui a fait droit aux moyens d'incompétence soulevés par la société Ericsson France, mérite son infirmation.

Sur le bien-fondé des demandes des syndicats

Les syndicats font valoir que la société Ericsson France doit fournir la liste des indicateurs visés par l'article R.2323-12 du code du travail, remplacé par l'article R.2312-9, et que les documents transmis en cours de procédure, laissent encore subsister des carences, relatives notamment aux années 2015 et 2017 pour Ericsson ITSS ; qu'elle refuse de fournir l'intégralité des indicateurs liés à la rémunération, par échelon et par métier internes, et que les données concernant la durée entre deux promotions n'ont pas d'utilité puisqu'elles concernent seulement le réajustement des minima conventionnels et non les changements de métier ou d'échelon.

La société Ericsson France fait valoir que les données devant être communiquées, visées à l'article L.2312-36 du code du travail, ont été modifiées par les ordonnances des 22 septembre 2017 et 20 décembre 2017, et que dans les entreprises où le CSE n'est pas encore mis en place, l'article R.2323-12 relatif à la BDES est applicable dans sa version en vigueur avant le 23 septembre 2017 ; que la BDES doit comporter les seules informations concernant les deux années précédant la négociation, conformément à l'article L.2323-8, rendant sans objet les demandes concernant les années 2014 et 2015 ; que l'employeur n'est pas tenu de communiquer aux syndicats les mêmes indicateurs qu'au CE, comme il l'a fait lors de l'expertise ordonnée dans le cadre de la consultation sur la politique sociale début 2019, et qu'il peut choisir les indicateurs les plus efficaces à la négociation ; que les rapports de situation comparée ne comprennent pas les apprentis qui n'ont pas de classification, que les données concernant les congés n'ont pas à être communiquées, ni celles concernant la promotion et les augmentations salariales, ni les rémunérations médianes ; que les derniers indicateurs communiqués intègrent les membres du comité de direction et les contrats hébergés ; que pour la société Ericsson ITSS absorbée le 1er juillet 2017, elle ne dispose pas des données antérieures et a communiqué celles de l'année 2016 ; que les indicateurs concernant le positionnement interne Ericsson métier et échelon n'est pas visé par l'ancien article R.2323-12 ; que la communication des données anonymisée visée par l'accord national de branche métallurgie du 8 avril 2014, est une simple préconisation et non une obligation.

S'agissant en premier lieu des dispositions applicables, il convient de relever que les réformes concernant le CSE sont sans effet sur le présent litige, qui concerne la négociation obligatoire avec les organisations syndicales représentatives.

Le nouvel article L.2242-17 du code du travail, relatif à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle, introduit par l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, modifié par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 sans impact sur ce point de litige, est applicable depuis le 1er janvier 2018 et fait référence à la base de données économiques et sociales qui contient les éléments devant être mis à disposition aux organisations syndicales.

Le contenu de la BDES pour les entreprises d'au moins 300 salariés, était défini par l'article R.2323-12 du code du travail, remplacé par l'article R.2312-9 depuis le 1er janvier 2018, en application du décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017.

Par suite l'analyse des indicateurs devant être communiqués doit se faire au regard de l'article R.2312-9 du code du travail, comme le soutiennent les syndicats, dès lors que la négociation a été engagée le 6 mars 2018.

En revanche, le nouvel article R.2312-10 précise que les informations figurant dans la base de données portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes, cette référence n'étant d'ailleurs pas distincte de celle prévue par l'ancien article R.2323-1-5 applicable jusqu'au 31 décembre 2017.

Les éléments devant être communiqués concernent donc les années 2016, 2017, et 2018, et le cas échéant le prévisionnel 2019 à 2021 inclus, avec cette précision que les données sont issues tant de l'activité de la société Ericsson France que celle de la société Ericsson ITSS désormais intégrée à elle, y compris pour l'année 2016 puisqu'en tant que société absorbante, la société Ericsson France vient aux droits de l'ancienne entité juridique.

S'agissant ensuite du contenu des indicateurs devant être communiqués, il convient de rappeler en premier lieu que la cour est saisie des seules prétentions figurant au dispositif des conclusions des parties.

Les explications figurant dans le corps des conclusions portant sur des données non visées au dispositif, ne peuvent pas donner lieu à décision, ce qui concerne les apprentis et les contrats hébergés, sauf accord des parties sur la communication de ces données.

Pour les membres du comité de direction, les données les concernant ne figurent pas dans la liste de l'article R.2312-9 du code du travail, ce qui doit conduire au rejet de la demande à ce titre.

Pour les autres indicateurs, il convient de se référer aux listings produits par les parties pour vérifier leur conformité aux dispositions de l'article R.2312-9.

Sur les rémunérations, les syndicats soutiennent à raison que la société ne peut pas se limiter à la communication des salaires bruts, et il convient d'y intégrer la part variable versée aux salariés.

En outre selon l'article R.2312-9, les données doivent être communiquées également par tranche d'âge.

Sur les indicateurs par métier et échelon internes, les syndicats soutiennent à juste titre que les données n'ont pas été communiquées de manière précise, au vu des pièces 32, 33, 34 et 46 produites par la société, ce qui ne permet pas d'effectuer la mesure des écarts de salaire.

S'agissant des données visée par l'accord national de branche métallurgie du 8 avril 2014, il sera constaté que l'article 20 encourage les entreprises de la branche à réaliser le diagnostic de la situation comparée, selon des mesures faites sur la base de données anonymisées.

Le texte qui fait référence à une simple préconisation, ne peut donc pas servir de base à une injonction, seul un accord signé entre les parties permettant de donner force obligatoire à cette communication.

Compte tenu de ces éléments, il sera fait droit partiellement à la demande d'injonction de communication, l'astreinte étant nécessaire pour assurer l'effectivité de la décision.

Par ailleurs, la demande de suspension de la négociation est dépourvu d'intérêt dès lors qu'une astreinte est fixée.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

Au vu de la solution du litige, les dépens de cette instance en référé seront supportés par la société Ericsson France qui devra verser au syndicat CGT-UFICT d'Ericsson, la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi que 1.000 euros chacun au syndicat UGICT-CGT et à la Fédération FTM-CGT Ericsson France.

PAR CES MOTIFS :

La cour, statuant par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe,

Constate que les conclusions déposées le 18 mars 2019 par les syndicats et le 21 mars 2019 par la société Ericsson France permettent à la cour de statuer dans le respect du principe de la contradiction,

Rejette les moyens d'irrecevabilité soutenus en appel par société Ericsson France,

Infirme l'ordonnance du 26 octobre 2018 en toutes ses dispositions,

Statuant à nouveau,

Déclare recevables en référé les demandes du syndicat CGT-UFICT d'Ericsson, UGICT-CGT et de la Fédération FTM-CGT Ericsson France,

Dit que la communication doit porter sur les années 2016, 2017, et 2018, et le cas échéant sur le prévisionnel 2019 à 2021 inclus, tant pour la société Ericsson France que pour la société Ericsson ITSS,

Enjoint à la société Ericsson France de fournir aux organisations syndicales, quinze jours avant la reprise de la négociation, les informations suivantes :

- La totalité des indicateurs listés à l'article R.2312-9 du code du travail dans sa version actuellement applicable,

Les indicateurs catégoriels en référence au modèle interne de carrières et compétences CCM du Groupe ERICSSON (échelons et métiers, job stage et job role),

Notamment :

- o Répartition des effectifs (CDI ou CDD) pour la totalité des salariés,
- o Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel), en distinguant les différentes durées de travail existantes dans l'entreprise (35/37 heures par semaine pour les mensuels et cadres intégrés, 208/218 jours par an pour les cadres autonomes et dirigeants),
- o Répartition des congés par métier et échelon du modèle interne,
- o Répartition des embauches par métier et échelon du modèle interne et par modalités de temps de travail,
- o Répartition des départs par métier et échelon du modèle interne et par modalités de temps de travail,
- o Rémunération moyenne ou médiane effective par métier et échelon du modèle interne (catégorie et niveau ou coefficient hiérarchique) et en ramenant les différentes durées de travail (35/37 heures par semaine, 208/218 jours par an) à une durée unique pour permettre des comparaisons,
- o Rémunération moyenne ou médiane effective par tranche d'âge et en ramenant les différentes durées de travail (35/37 heures par semaine, 208/218 jours par an) à une durée unique pour permettre des comparaisons,
- o Nombre et taux de promotions par métier et échelon du modèle interne,
- o Durée moyenne entre deux promotions selon les métiers et échelons du modèle interne,
- o Ancienneté moyenne dans le métier et échelon du modèle interne, en séparant les ingénieurs et cadres et les mensuels,

- o Ancienneté moyenne par métier et échelons du modèle interne, en séparant les ingénieurs et cadres et les mensuels,
- o Age moyen par métier et échelon du modèle interne, en séparant les ingénieurs et cadres et les mensuels,
- o Données explicatives sur les évolutions constatées et à prévoir ;
- o Plans d'action 2016 et 2017 tels que communiqués en début d'année et non pas a posteriori,
- o Bilan des actions de l'année écoulée et évaluation du niveau d'atteinte des indicateurs telle que communiquée en fin d'année et non pas a posteriori,
- o Données permettant d'analyser l'évolution sur 3 ans de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Le tout pour la totalité des effectifs présents au 31 décembre de l'année concernée, y compris les salariés en absence longue durée, conformément aux données du Bilan social, et avec les rémunérations fixe et variables effectives,

Dit que cette injonction est assortie d'une astreinte de 150 euros par jour de retard exigible à l'expiration du délai d'un mois suivant la signification de la décision,

Rejette les autres demandes des parties,

Condamne la société Ericsson France aux entiers dépens de l'instance en référé, et à verser au syndicat CGT-UFICT d'Ericsson la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi que celle de 1.000 euros chacun au syndicat UGICT-CGT et à la Fédération FTM-CGT Ericsson France.

LA GREFFIÈRE

LA PRÉSIDENTE