

## Égalité professionnelle : Le juge peut être saisi en référé en cours de négociation

Dans un arrêt novateur du 23 mai, la Cour d'appel de Paris décide que le juge des référés peut être saisi en cours de négociation sur l'égalité professionnelle pour ordonner à l'employeur de communiquer aux syndicats les indicateurs pertinents.

Entretien avec Emmanuelle Boussard-Verrecchia, Avocate associée et Clara Gandin, Avocate, Cabinet Boussard-Verrecchia.

06/06/2019 Semaine Sociale Lamy, n°1865, 06/06/2019



©

### **Semaine sociale Lamy : Quel est le contexte de l'affaire Ericsson ?**

**Emmanuelle Boussard-Verrecchia et Clara Gandin** : Le syndicat CGT UFICT essayait, depuis 2010, d'obtenir de l'employeur, la société Ericsson, la communication des indicateurs prévus par le législateur dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle. Malgré les échanges de courriers et l'intervention de l'inspection du travail à plusieurs reprises, un premier contentieux judiciaire les a opposés en 2014, demandant l'annulation d'un accord du 25 mars 2014 sur l'égalité professionnelle aux motifs notamment qu'il avait été signé uniquement par un syndicat catégoriel et qu'il ne reposait sur aucun vrai diagnostic puisque

l'employeur n'avait pas communiqué d'indicateurs suffisamment pertinents, que ce soit en nombre et en qualité. Le juge a donné raison au syndicat et annulé l'accord mais pour défaut de validité de la désignation du délégué CFE-CGC l'ayant signé. Depuis cette date et malgré les demandes réitérées de la CGT, aucun nouvel accord n'avait été conclu. Jusqu'à l'ouverture en 2018 de nouvelles négociations, mais qui ont rapidement montré que la direction n'avait pas plus de volonté de transparence dans la transmission des informations nécessaires qu'en 2014. Les syndicats ont donc compris que sans action judiciaire, ils ne négocieraient avec presque rien dans les mains. Ils ont donc assigné en référé la société Ericsson devant le TGI d'Évry pour demander la suspension de la négociation et la communication de l'intégralité des informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause. Ils ont été déboutés en première instance de l'ensemble de leurs demandes.

### ***Qu'a dit le juge d'appel ?***

E. B.-V. et C. G. : Le 23 mai dernier, la cour d'appel de Paris a donné raison au syndicat. Elle a notamment décidé que le juge des référés pouvait être saisi en cours de négociation pour contraindre l'employeur à communiquer les données conformes aux textes afin d'assurer l'information complète des organisations syndicales représentatives ainsi que la régularité de l'accord à venir. C'est une première à notre connaissance en matière d'égalité professionnelle. Nous ne sommes plus obligés d'attendre la fin de la négociation et la conclusion d'un accord pour le dénoncer ensuite au motif de l'insuffisance d'informations.

### ***Il a également ordonné la communication d'indicateurs pertinents.***

**E. B.-V. et C. G. :** Il faut rappeler que le législateur a énoncé une liste minimale d'indicateurs, en ouvrant la possibilité de les adapter aux spécificités de l'entreprise. Ce faisant, il a parié sur l'intelligence des partenaires sociaux pour négocier sur la base d'informations utiles, qui permettent un examen pertinent de la situation comparée des femmes et des hommes. Ici, le syndicat cherchait depuis des années à obtenir des indicateurs pertinents par rapport à la situation de l'entreprise. Coexistent, dans certaines entreprises, surtout dans les groupes de dimension internationale, les classifications conventionnelles et, les grilles internes qui commandent l'évolution salariale voir promotionnelle des salariés. Ce n'est qu'en utilisant ces deux grilles que l'on peut vraiment comprendre le parcours du salarié et sa situation comparée. C'est ce qu'a décidé le juge le 23 mai en exerçant son contrôle sur la qualité des informations fournies. Il a ainsi enjoint l'entreprise à communiquer non seulement les informations conventionnelles, c'est-à-dire les indicateurs légaux (répartition des effectifs, durée entre deux promotions, écarts de rémunération, etc.), mais surtout les indicateurs pertinents par rapport à la situation de l'entreprise, c'est-à-dire en référence au modèle de carrière interne d'Ericsson. L'entreprise ne peut plus se retrancher derrière le fait qu'en apparence elle répond à ses obligations légales et réglementaires. L'entreprise a fait savoir en comité d'entreprise qu'elle fournirait les indicateurs demandés par rapport à la grille interne pour se conformer à la décision de justice. Le juge a posé une astreinte de 150 euros par jour de retard à compter d'un mois suivant la signification de la décision. Elle a également fait savoir qu'elle allait se pourvoir en cassation.

Par cette décision, le juge assure son rôle de garant de la loyauté des négociations collectives. C'est particulièrement nécessaire à une époque de valorisation croissante de l'accord d'entreprise en tant qu'outil promu comme moyen d'atteindre l'égalité professionnelle.

CA Paris, pôle 6, ch. 2, 23 mai 2019, n° 18/24253

**Propos recueillis par Sabine Izard**