

**TRIBUNAL
DE GRANDE INSTANCE
DE LYON**

Chambre des Urgences

NUMERO DE R.G. : 12/13301

Minute N° :

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Jugement du :
05 Février 2013

LE TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE LYON, statuant publiquement et en premier ressort, a rendu, en son audience de la Chambre des Urgences du 05 Février 2013, le jugement réputé contradictoire suivant, après que la cause eût été débattue à l'audience publique à juge unique du 08 Janvier 2013, devant :

Affaire :

**LA FEDERATION CGT
DES SYNDICATS DU
PERSONNEL DE LA
BANQUE ET DE
L'ASSURANCE, LA
FEDERATION DES
EMPLOYES ET CADRES
CGT FORCE OUVRIERE**

**Monsieur Paul-André BRETON, Président
Assisté de Madame Joëlle BREUIL, Greffier**

et après qu'il en eût été délibéré par le magistrat ayant assisté aux débats, dans l'affaire opposant :

**C/
LE CREDIT LYONNAIS,
SYNDICAT NATIONAL
DE LA BANQUE ET DU
CREDIT CFE-CGT, LA
FEDERATION CFTC
BANQUES, LA
FEDERATION CFDT DES
BANQUES ET
ASSURANCES**

DEMANDERESSES

LA FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE (F.S.P.B.A.-C.G.T.), dont le siège social est sis 263 rue de Paris - 93100 MONTREUIL, représentée par son Secrétaire Général, Monsieur Patrick LICHOU, dûment mandaté et domicilié en cette qualité audit siège

représentée par Me Pierre MASANOVIC, avocat postulant au barreau de LYON, Me Vincent MALLEVAYS, avocat plaquant au barreau de PARIS

LA FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES CGT FORCE OUVRIERE, dont le siège social est sis 28 rue des Petits Hôtels - 75010 PARIS, représentée par son Secrétaire Général, Monsieur Serge LEGAGNOA, dûment mandaté et domicilié en cette qualité audit siège

représentée par Me Pierre MASANOVIC, avocat postulant au barreau de LYON, Me Geneviève ALESSANDRI, avocat plaquant au barreau des HAUTS DE SEINE

Le :

Grosse et copie à :
la SCP ANTIGONE
AVOCATS - 686
Me Stéphanie LEON - 276

ET :

DEFENDERESSES

LE CREDIT LYONNAIS (LCL), dont le siège social est sis 18 rue de la République - 69002 LYON, prise en la personne de son Directeur Général en exercice, domicilié en cette qualité audit siège

Représentée par Me Stéphanie LEON, avocat postulant au barreau de LYON, Me Sophie UETTWILLER, avocat plaquant au barreau de PARIS

LE SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CREDIT CFE-CGT, dont le siège social est sis 2 rue Scandicci - 93691 PANTIN CEDEX, prise en la personne de son représentant légal en exercice, domicilié en cette qualité audit siège

défaillant

LA FEDERATION CFTC BANQUES, dont le siège social est sis 128 avenue Jean Jaurès - 93697 PANTIN CEDEX, prise en la personne de son représentant légal en exercice, domicilié en cette qualité audit siège

défaillant

LA FEDERATION CFDT DES BANQUES ET ASSURANCES, dont le siège social est sis 47-49 avenue Simon Bolivar - 75950 PARIS CEDEX 19, prise en la personne de son représentant légal en exercice, domicilié en cette qualité audit siège

défaillant



Régulièrement autorisées pour procéder par voie d'assignation à jour fixe, la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT) et la Fédération des Employés et Cadres CGT FORCE OUVRIERE ont assigné la SA Le Crédit Lyonnais (LCL), en présence (sic) du Syndicat National de la Banque et du Crédit CFE-CGC, de la Fédération CFTC Banques et de la Fédération CFDT des Banques et des Assurances aux fins de :

- dire et juger que la décision unilatérale prise par LCL concernant la rémunération variable pour l'année 2012 est irrégulière et illicite
- en conséquence qu'elle est inopposable aux salariés de l'entreprise
- ordonner son annulation ou le retrait de son application
- enjoindre LCL de maintenir pour l'année 2012 les conditions de détermination de la rémunération antérieure à sa décision
- condamner LCL à payer à chacune des fédérations demanderesse la somme de 2500€ en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile
- condamner LCL aux dépens de l'instance
- ordonner l'exécution provisoire de la décision.

Elles font valoir:

- que LCL a mis en place en 1998 un système de calcul de rémunération variable et fixé par une note interne les critères d'élaboration et de fixation des objectifs et le montant, en pourcentage, de la rémunération découlant de l'atteinte des objectifs
- qu'un accord d'entreprise du 13 septembre 2000 a entériné et repris les éléments de cette rémunération variable
- qu'au cours de l'année 2012 LCL a unilatéralement modifié ces modalités en décidant d'appliquer à une certaine catégorie de cadres une rémunération variable en euros forfaitairement calculée, présentée en réunion de comité d'entreprise des 25 février et 10 mai 2012, décision accueillie par un avis défavorable.

Elles soutiennent qu'en décidant unilatéralement la modification de ce système, LCL agit en violation des dispositions conventionnelles imposant la fixation de la rémunération variable ou "opportunité" en "pourcentage de la rémunération brute annuelle", telle qu'elle résulte de la note de 1998 reprise par les accords collectifs postérieurs, spécialement celui du 13 septembre 2000 qui s'y réfère explicitement.

A titre subsidiaire, elles concluent qu'à défaut d'accord collectif le système ancien reposait sur un engagement unilatéral que l'employeur ne peut modifier sans respecter les règles de dénonciation et informer collectivement et individuellement les salariés tout en respectant un délai de prévenance suffisant, cette dernière obligation n'étant pas satisfaite dès lors que le délai respecté ne permettait pas d'engager des négociations, que par voie de conséquence la modification est irrégulière.

Elles concluent également que si sur la forme la décision modificative est irrégulière, elle est en outre illicite sur le fond pour aboutir sur un système qui n'assure pas à la rémunération une transparence suffisante, ne respecte pas, compte tenu de ses modalités de calcul et des conditions de leur mise en oeuvre, l'égalité de traitement entre salariés d'un même pôle confrontés aux mêmes objectifs.

LCL conclut au débouté des demandes en faisant valoir que le système de rémunération variable ne résulte ni d'un accord syndical ni d'un engagement unilatéral, que l'évolution du système est donc parfaitement opposable aux salariés, et qu'en réalité la demande collective tend à se substituer aux actions individuelles susceptibles de porter sur les objectifs 2012 et à ce titre relevant de la compétence du conseil de prud'hommes.

Elle sollicite la condamnation des demanderesse aux dépens.

Elle soutient que le système de rémunération variable, initialement limité à un certain nombre de cadres, a été étendu en 1998 à l'ensemble des cadres, parallèlement au système de commissionnement sur ventes applicable aux salariés commerciaux, qu'il a été régulièrement modifié en 2001, 2002 2006, faisant coexister opportunités en euros pour les fonctions commerciales (3849 cadres) et en pourcentage pour les fonctions centrales (951 cadres), et qu'il a été finalement mis en place une formule unique de calcul intégrant la notion nouvelle d'indice de performance globale (IPG)

elle conclut que le visa de la rémunération variable sur objectifs (RVO) dans l'accord du 13 septembre 2000 portant sur la RTT ne contractualise que le principe d'une rémunération variable mais non ses modalités de calcul, que les contrats de travail ne s'y réfèrent pas plus, que ces modalités ne sont donc ni contractualisées ni institutionnalisées et sont revues régulièrement excluant pas là même la notion d'usage

Elle souligne à ce sujet que la rémunération variable a été calculée en euros pour certains dès 1998 et dès 2006 pour les salariés éligibles au bonus, que l'élargissement en 2012 de cette alternative est la continuité des évolutions antérieures jamais contestées.

Elle soutient que rien n'établit la réalité d'une discrimination touchant les 951 salariés éligibles au bonus en euros, d'ailleurs déplafonné au delà du plafond applicable aux bonus en pourcentage.

Elle soutient donc qu'aucune obligation de dénonciation d'un engagement unilatéral ne pesait sur elle dès lors que le système de rémunération variable n'est pas remis en cause en lui même, seule restant du pouvoir de l'employeur la fixation des objectifs.

Elle conclut enfin que le système nouveau est au contraire plus objectif et clair que l'ancien et que la contestation tend en réalité à s'opposer au pouvoir de direction de l'employeur dans la fixation des objectifs, qu'il demeure égalitaire dès lors qu'il fonctionne à enveloppe constante d'un montant égal à 100% de tous les variables de sorte que chaque salarié continuera de percevoir une opportunité en fonction de sa performance.

MOTIFS DE LA DECISION

Le Syndicat National de la Banque et du Crédit CFE-CGC, la Fédération CFTC Banques et la Fédération CFDT des Banques et des Assurances n'ont pas constitué avocat.

Il convient toutefois de relever qu'il n'est rien demandé à ces parties, lesquelles sont visées par l'assignation au titre d'une simple "présence", notion dénuée de signification procédurale

- sur l'existence d'un accord collectif visant à définir la rémunération variable en pourcentage

Selon une définition communément admise, un accord collectif de travail est un acte normatif négocié entre employeur et organisation syndicale représentative de salariés, en vue de fixer en commun les conditions d'emploi et de travail, ainsi que les garanties sociales.

Concevable au niveau décentralisé de l'entreprise, il peut être conclu avec des élus du personnel ou des salariés mandatés.

L'accord collectif du 13 septembre 2000 relatif à la réduction du temps de travail contient une stipulation relative à la rémunération variable quant à la revalorisation de sa base de calcul mais non quant à ses modalités de calcul elles mêmes.

Ce point n'est abordé que comme conséquence de la différence de régime de la durée quotidienne de travail non prédéterminée (cadres autonomes) ou définie par un horaire collectif.

L'accord du 13 février 2003 relatif aux responsables d'unités commerciales (RUC) reprend la même logique en son article 2.1 in fine en s'attachant à la seule revalorisation des valeurs cible et plafond du bonus mais non à l'expression de celui-ci en pourcentage ou en euros forfaitairement évalué.

Force est donc de constater qu'il ne résulte d'aucun élément produit au débat que le mode de calcul du bonus (ou variable) aurait été défini dans le cadre d'un accord collectif de sorte que sur ce moyen la demande ne peut aboutir.

- sur la portée de l'engagement unilatéral pris par LCL en 1998

L'engagement unilatéral est un acte par lequel l'employeur s'engage à accorder un avantage déterminé à un ou plusieurs salariés de l'entreprise.

À la différence de l'usage qui suppose une pratique constante, fixe et générale, la seule expression de volonté de l'employeur suffit à caractériser l'engagement unilatéral.

Il constitue une source d'obligation pour l'employeur .

Il peut être dénoncé dans les mêmes conditions que l'usage.

Il n'est pas contesté que le système de rémunération variable sur objectifs a été mis en oeuvre depuis 1998 à l'initiative de l'employeur.

Il a subi plusieurs modifications dans le cours des années 2001/2006 relatives au mode de calcul.

Toutefois l'examen des documents produits tend à confirmer qu'il s'agit bien d'un nouveau système mis en place à compter du milieu d'année 2012, et non d'une simple modification du mode de détermination des objectifs relevant du pouvoir de direction de l'employeur.

La présentation qui en est faite lors des deux réunions d'information du CCE des 28 février et 10 mai 2012 est explicite.

Il est à de nombreuses reprises, dans les explications fournies par le représentant de l'employeur, fait état notamment d'un "nouveau système" (28 février p45), d'une "refonte du système" (10 mai p87) dont l'extension du mode de calcul de la RVI (rémunération variable individuelle) en euros n'est qu'un aspect. Ses objectifs annoncés sont également révélateurs notamment :

- la restauration du caractère véritablement variable de la RVI (28 février p45)
- sa valorisation (idem p46)

Ses mécanismes essentiels impliquent des changements significatifs:

- l'inclusion d'un nouvel indicateur LCL
- l'expression du bonus en Euros pour les fonctions commerciales dont un des buts annoncés est la recherche de l'équité dans le montant distribué face à des populations dont l'éventail des rémunérations induisait proportionnellement des disparités à performance comparable.....
-alors que le maintien du bonus global (bonus pool) exprimé en montant constant, et l'enveloppe globale constante du projet, impliquent par conséquent une évolution du régime de sa distribution(idem p50 et 51)
- ce que confirme l'affirmation que les niveaux d'opportunité cibles seront révisés pour les populations passant en opportunités en Euros (idem p49).

Force est donc de constater que l'on ne peut se contenter de l'affirmation qu'il s'agirait d'une simple évolution du système antérieur au seul plan de la définition nouvelle des objectifs soutenant l'attribution de la rémunération variable.

Dès lors qu'elle procédait à une remise en cause significative du système antérieur, la SA LCL se devait de procéder à la dénonciation régulière de son engagement.

Il est constant que l'information a été donnée aux institutions représentatives et aux salariés eux mêmes. Il est non moins constant que cette information ne peut être assimilée à une dénonciation régulière en raison du calendrier qui lui a été réservé.

Le 28 février 2012, il a été clairement indiqué que si une simulation a été réalisée pour vérifier la viabilité du projet, elle a porté sur les données 2010, les données d'activité 2011 n'étant pas disponibles, ce qui devait conduire aux dires de la présidente du comité central d'entreprise à une certaine "prudence".

On voit donc d'une part que la modification envisagée impactait la rémunération de l'année en cours et d'autre part qu'il n'était pas possible, au moment de l'information donnée, d'assurer sa fiabilité et sa crédibilité au moyen de la simulation produite, alors que de tels objectifs auraient pu être réalisés dans le cadre d'un délai de prévenance soit plus long, soit inscrit dans un calendrier annuel moins tardif au regard de sa date d'effet.

Dès lors enfin qu'il ne s'agit pas d'une discussion portant sur la détermination des objectifs individuels assignés à chaque salarié mais d'une contestation portant sur la mise en oeuvre d'un système de calcul des rémunérations applicables à des catégories de salariés, le moyen d'irrecevabilité présenté par la SA LCL tiré du prétendu caractère individuel du litige ne peut être accueilli.

Il convient donc de faire droit à la demande en considérant que le dispositif litigieux est inopposable aux salariés de la SA LCL quant au mode de calcul de la rémunération variable due au titre de l'activité de l'année 2012, et de juger que cette dernière devra maintenir le dispositif antérieur.

- sur les demandes accessoires

vu l'article 696 du code de procédure civile les dépens seront mis à la charge de la demanderesse

Il sera alloué aux demandeurs, conjointement dès lors qu'ils ont fait procédure commune, une somme de 2500€ en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Les circonstances du litige caractérisent l'urgence qui justifie l'exécution provisoire du présent jugement.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, statuant publiquement, en premier ressort et par jugement réputé contradictoire,

DECLARE l'action recevable

CONSTATE que la décision prise par la SA LCL relative à la rémunération variable pour l'année 2012 est inopposable aux salariés

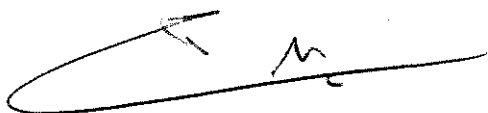
et ENJOINT la SA LCL de maintenir les dispositions antérieures ;

la condamne aux entiers dépens et au paiement conjointement aux deux demandeurs d'une indemnité de 2500€ en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile;

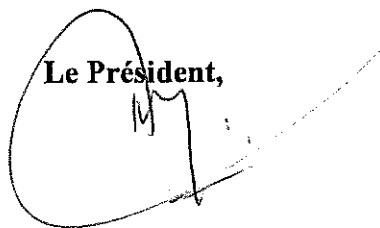
Ordonne l'exécution du présent jugement nonobstant appel et sans constitution de garantie.

Le présent jugement, prononcé par mise à disposition au Greffe les parties en ayant été préalablement avisées par application de l'article 450 du Code de Procédure Civile, a été signé par Monsieur Paul-André BRETON, Président et Madame Joëlle BREUIL, Greffier.

Le Greffier,



Le Président,



En considération la République Française rendo et
cette République Française sur ce requis de mettre
La présente à exécution.

Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la
République près les Tribunaux de grande instance d'y tenir
la main.

A tous Commandants et Officiers de la Force Publique
de France à rendre assistance en ayant légalement tenu
la main de leur présence ou à défaut par le greffier.
Expédition exécutoire en 2 pages.

