

N° de minute :

**TRIBUNAL JUDICIAIRE DE VERSAILLES  
PÔLE SOCIAL**

***CONTENTIEUX COLLECTIF DU TRAVAIL***

---

**JUGEMENT RENDU LE MARDI 07 JUIN 2022**

---

N° RG 22/00337 - N° Portalis DB22-W-B7G-QRFX

**DEMANDERESSE :**

**Syndicat UNITAIRE ET PLURALISTE DU PERSONNEL**

Pris en la personne de son Président  
Chez Léo BEAUCHAMP, 23 hammeau de Nestin  
45450 FAY AUX LOGES

représentée par Me David METIN, avocat au barreau de VERSAILLES, avocat postulant, Me  
Julien RODRIGUE, avocat au barreau de PARIS, avocat plaidant

**DEFENDERESSES :**

**S.A.S. THALES LAS FRANCE SAS**

2 avenue Gay Lussac  
PRISE EN LA PERSONNE DE SON REPRESENTANT LEGAL  
78990 ELANCOURT

représentée par Me Oriane DONTOT, avocat au barreau de VERSAILLES, avocat postulant  
et Me BOULANGER Aurélien, avocat au barreau de PARIS, avocat plaidant

**S.A.S. THALES DMS FRANCE SAS**

2 avenue Gay Lussac  
2 avenue Gay Lussac  
78990 ELANCOURT

représentée par Me Oriane DONTOT, avocat au barreau de VERSAILLES, avocat postulant  
et Me BOULANGER Aurélien, avocat au barreau de PARIS, avocat plaidant

**S.A.S. THALES AVS FRANCE SAS**

75 avenue Marcel Dassault  
75 avenue Marcel Dassault  
33700 MÉRIGNAC

représentée par Me Oriane DONTOT, avocat au barreau de VERSAILLES, avocat postulant  
et Me BOULANGER Aurélien, avocat au barreau de PARIS, avocat plaidant  
en présence de M DE DOURNEMIRE, directeur juridique ressources humaines

**S.A. THALES SA**

Tour Carpe diem Place des Corolles Esplanade Nord  
Tour Carpe Diem, Place des corolles-esplanade Nord  
92400 COURBEVOIE

représentée par Me Oriane DONTOT, avocat au barreau de VERSAILLES, avocat postulant  
et Me BOULANGER Aurélien, avocat au barreau de PARIS, avocat plaidant

**PARTIE(S) INTERVENANTE(S) :**

**Syndicat FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE CGT -  
(FTM-CGT) représentée par Messieurs Roland MAINPIN, Jean-Luc LECOINTE,  
Thomas MEYNADIER et Dominique FERRACHAT, dûment mandatés à cet effet,**

Ayant son siège social 263 rue de Paris  
93514 MONTREUIL CEDEX

représentée par Me Fabrice HONGRE-BOYELDIEU, avocat au barreau de VERSAILLES,  
avocat postulant et Me Lymia KENZOUA, avocat au barreau de PARIS, avocat plaidant

**ACTE INITIAL** du 25 Mars 2022 reçu au greffe le 29 Mars 2022.

**DÉBATS** : A l'audience publique tenue le 19 Avril 2022, Madame VIGNAT, Vice-Présidente,  
siégeant en qualité de juge rapporteur avec l'accord des parties en application de l'article 805  
du Code de procédure civile, assistée de Madame MAZZUCHELLI, Greffier, a indiqué que  
l'affaire sera mise en délibéré au 07 Juin 2022.

**MAGISTRATS AYANT DÉLIBÉRÉ :**

Madame VIGNAT, Vice-Présidente, siégeant en qualité de juge rapporteur  
Madame LE BIDEAU, Vice Présidente  
Madame COUPET, Vice-Présidente

## EXPOSE DU LITIGE :

Par acte d'huissier en date du 25 mars 2022, le Syndicat Unitaire et Pluraliste du Personnel (ci-après syndicat SUPPer) a assigné à jour fixe, sur autorisation donnée par ordonnance du vice-président du tribunal judiciaire de Versailles en date du 24 mars 2022, la société THALES LAS France SAS, la société THALES SA, la société THALES DMS France SAS et la société THALES AVS France SAS à l'audience du 19 avril 2022 devant le pôle social du tribunal judiciaire aux fins, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, de :

Ordonner à la société THALES SA, THALES LAS France SA, société THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS de :

- respecter l'usage consistant pour les sociétés appartenant au périmètre du groupe THALES à appliquer de façon rétroactive les mesures de la politique salariale mise en œuvre dans lesdites sociétés, au 1er janvier de l'année en cause ;
- appliquer les mesures de politique salariale décidées par décision unilatérale de l'employeur pour l'année 2021 à compter du 1er janvier 2021
- appliquer les mesures de politique salariale décidées pour l'année 2022 issues soit des NAO soit des mesures unilatérales de l'employeur à compter du 1er janvier 2022 sous astreinte de 500 euros par jour de retard, par société, à compter de la signification du jugement à intervenir, que le tribunal se réserve le droit de liquider ;

Condamner les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS à verser au syndicat SUPPer la somme de 10.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice collectif causé par le non-respect de cet usage ;

Condamner les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS à verser la somme de 4.000 euros au syndicat SUPPer au titre de l'article 700 du code de procédure civile outre les dépens.

L'affaire a été plaidée devant le magistrat rapporteur à l'audience du 19 avril 2022. Les parties sont présentes et assistées par leur conseil respectif.

La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT (ci-après la F T M - C G T ) e s t intervenant volontaire à l'audience.

Aux termes de ses dernières conclusions, le syndicat SUPPer maintient ses demandes initiales.

Aux termes de ses dernières conclusions signifiées le 15 avril 2022, les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS France demandent au tribunal de :

A titre principal :

- juger nulle l'assignation délivrée aux sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS par le syndicat SUPPer ;
- juger nulle l'intervention volontaire de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT ;

A titre subsidiaire :

- juger le syndicat SUPPer irrecevable en ses demandes
- juger la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT irrecevable en ses demandes

A titre plus subsidiaire :

- juger que les demandes du syndicat SUPPer sont infondées
- juger que la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT est mal fondée en son intervention
- en conséquence les en débouter

En tout état de cause :

- écarter l'exécution provisoire de droit
- condamner le syndicat SUPPer à payer aux sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS la somme de 5.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- condamner la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT à payer aux sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS la somme de 5.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- les condamner solidairement aux dépens.

La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT reprend, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, dans son intégralité la demande principale du syndicat SUPPer. Elle sollicite en outre la condamnation des sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS à lui payer la somme de 10.000 euros en réparation de son préjudice collectif causé par le non-respect de l'usage, ainsi que la condamnation de ces mêmes sociétés à lui payer la somme de 4.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile outre les dépens.

Les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS ne maintiennent plus à l'audience l'exception de nullité fondée sur l'article 117 du code de procédure civile et résultant du défaut de pouvoir du syndicat SUPPer, celle-ci ayant été régularisée.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, il convient de se reporter à leurs écritures et observations orales conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

A l'issue de l'audience, l'affaire a été mise en délibéré au 07 juin 2022 par mise à disposition au greffe.

## MOTIFS DE LA DÉCISION :

### Sur l'irrecevabilité résultant du défaut d'intérêt à agir

Les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS soutiennent que le syndicat SUPPer et la FTM-CGT ne justifient pas d'un intérêt né et actuel à agir en justice dans la mesure où à la date de l'assignation, les négociations annuelles obligatoires n'étaient pas finalisées.

Les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS soutiennent également que le syndicat SUPPer n'a pas d'intérêt à agir à l'encontre de la société THALES SA en l'absence de toute représentativité au sein de cette société.

En défense, le syndicat SUPPer fait valoir qu'il dispose bien d'un intérêt né et actuel dans la présente action étant établi qu'à la date de la présente assignation, il était définitivement acquis que la direction des entités concernées refusait d'appliquer de façon rétroactive au 1er janvier 2021 les mesures salariales 2021 et que la note de cadrage pour l'année 2022 prévoyait déjà l'absence de rétroactivité de ces mesures au 1er janvier 2022. Le mouvement de grève initié au mois de mars 2022 était en partie motivé par cette absence de rétroactivité.

S'agissant de l'irrecevabilité des demandes à l'encontre de la société THALES SA, le syndicat SUPPer rappelle que la qualité à agir du syndicat découle de la liberté syndicale et que le champ d'action du syndicat SUPPer est le groupe THALES. Peu importe la représentativité ou non de ce syndicat au sein du groupe dans la mesure où l'objet du présent litige est la violation de l'usage par la société THALES SA telle qu'elle ressort des lettres de cadrage 2021 et 2022 dont les effets se répercutent sur l'ensemble des sociétés du groupe dont elle est la société dominante.

Selon l'article 122 du code de procédure civile « *Constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée* ».

Selon les dispositions de l'article 31 du même code « *L'action en justice est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention, ou pour défendre un intérêt déterminé.* »

Ainsi, le droit d'agir appartient à celui qui trouve un intérêt au succès ou au rejet de la prétention formulée. L'intérêt à agir s'apprécie à la date de l'introduction de la demande.

En l'espèce, les prétentions du syndicat SUPPer portent sur la rétroactivité au 1er janvier 2021 et au 1er janvier 2022 des mesures de politique salariale décidées par les sociétés défenderesses au cours de ces mêmes années.

Aux termes de la note de cadrage de la politique salariale 2021/2022 et de la note de cadrage de la politique salariale 2022 issue de la réunion du 21 janvier 2022, la société THALES SA a informé les sociétés relevant du périmètre du groupe d'une rétroactivité des mesures salariales au mois de juillet de ces années contrairement à ce qui avait été décidé pour l'année 2020. De même, le mouvement de grève initié en mars 2022 portait clairement sur la mise en œuvre de ces politiques salariales au 1er juillet sans effet rétroactif.

Il en résulte que le syndicat SUPPer disposait bien d'un intérêt né et actuel à la présente action

en justice au moment de la signification de son assignation, soit à la date du 25 mars 2022.

En application de l'article L 2132-3 du code du travail, « *Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.*

*Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ».*

Ainsi, l'action en défense de l'intérêt collectif est ouverte à tout syndicat légalement constitué, sans qu'il soit nécessaire qu'il ait été reconnu comme représentatif. (Cass.crim.31 janvier 2012 n°11-84.113).

Les mesures de politique salariale étant encadrées par la société dominante du groupe, soit la société THALES SA, le syndicat SUPPer dont l'objet est la défense des intérêts et des droits des salariés du groupe THALES et des sociétés qui le composent, était tenu de la mettre en cause, l'absence de constitution de section syndicale au sein de la société THALES SA étant indifférent.

L'article L 2133-3 du code du travail précise que les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels.

La FTM-CGT, qui défend les intérêts des salariés des entreprises dont les activités industrielles et commerciales relèvent notamment du champ professionnel de la métallurgie, intervient volontairement conformément aux dispositions de l'article 330 du code de procédure civile au soutien de l'action du syndicat SUPPer. Son intervention est expressément prévue par l'article 44 de ses statuts.

De ce qui précède, il y a lieu de déclarer recevables l'action du syndicat SUPPer et l'action de la FTM-CGT.

### **Sur l'existence d'un usage non régulièrement dénoncé**

Le syndicat SUPPer revendique l'existence d'un usage d'entreprise au sein des sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS consistant en l'application rétroactive au 1er janvier des mesures de politique salariale, à savoir les augmentations individuelles et collectives des salaires négociées ou décidées au cours de l'année. Le syndicat SUPPer estime que les critères de l'usage sont remplis : la généralité puisque cette rétroactivité s'est appliquée à l'ensemble des sociétés relevant du périmètre du groupe. La fixité et la constance, dans la mesure où cette rétroactivité s'est appliquée aux salariés de façon identique depuis plusieurs années consécutives, à savoir depuis l'année 2002 soit pendant 19 ans. Pour prouver la réalité de cet usage, le syndicat SUPPer s'appuie sur les notes de cadrage éditées chaque année par la société THALES SA qui, pour les dernières, mentionnent cet effet rétroactif. Le syndicat SUPPer expose qu'il n'y a aucune corrélation entre la date d'application des mesures salariales et le taux d'augmentation fixé chaque année, seul ce dernier étant négocié dans la mesure où la date d'application rétroactive au 1er janvier était de fait acquise car résultant d'un usage. L'usage était ainsi contraignant pour l'employeur et s'imposait aux mesures unilatérales qu'il pouvait mettre en oeuvre. Dans la mesure où cet usage n'a pas été régulièrement dénoncé par les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS, le syndicat SUPPer s'estime bien fondé à solliciter son application au titre des années 2021 et 2022.

La FTM-CGT reprend les moyens développés par le syndicat SUPPer et estime incontestable

l'existence d'un usage consistant en une application rétroactive des mesures salariales au 1er janvier de chaque année, usage en vigueur dans l'ensemble des sociétés du groupe THALES. Elle souligne que la rétroactivité des augmentations salariales au 1er janvier n'a jamais fait partie des points négociés jusqu'à l'année 2020. Ce n'est que dans le procès-verbal de désaccord des négociations annuelles obligatoires de 2021 que cet usage est entré dans les négociations. Un tel usage peut parfaitement encadrer les négociations annuelles.

En défense, les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS contestent l'existence de tout usage portant sur la date d'application des mesures salariales issues des négociations annuelles obligatoires. Elles soutiennent que ces négociations ont pour objet de définir un budget dont le montant varie en fonction du taux appliqué et de sa date d'application. Elles rappellent que l'usage marque la volonté même implicite de l'employeur de reconnaître un avantage aux salariés ce qui n'est pas le cas en l'espèce. La question de la date d'application envisagée pour telle ou telle mesure fait partie intégrante de la négociation annuelle et est remise en cause chaque année. Les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS soulignent l'approche budgétaire de la négociation annuelle obligatoire et le caractère indissociable entre la date d'application et le taux d'augmentation. Dissocier la date d'application du taux d'augmentation aurait pour conséquence une augmentation du budget, donc une remise en cause des bases mêmes de la négociation annuelle. Elles précisent que le budget a évolué chaque année selon les spécificités du contexte et de la situation économique. Les critères de fixité et de constance ne sont en conséquence nullement remplis. Les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS soutiennent que les mesures prises par l'employeur unilatéralement dans l'hypothèse d'un échec de la négociation collective s'analysent en un engagement unilatéral de l'employeur à durée déterminée, en ce compris la date d'application de ces mesures. Enfin, les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS rappellent qu'il n'appartient pas au juge de se substituer à l'employeur dans la définition des mesures unilatérales arrêtées en cas d'échec de la négociation annuelle obligatoire.

En application de l'article L 2242-1 et suivants du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise, les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS négocient annuellement avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise les dispositions salariales relatives à l'ensemble des salariés.

A cette occasion, sont prises les décisions relatives à l'augmentation générale des salaires de l'ensemble du personnel, à des augmentations individuelles pour certaines catégories de salariés, aux primes, indemnités et autres éléments de rémunération.

En application des dispositions de l'article L 2242-5 du code du travail, cette négociation aboutit soit à un accord collectif soit à un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Si la négociation annuelle obligatoire a lieu au niveau de l'entreprise, il ressort des pièces produites que cette négociation se fait dans le cadre déterminé par la société THALES SA, société dominante, qui établit chaque année une « *note de cadrage de la politique salariale* » applicable aux sociétés relevant du périmètre du groupe.

Il est ainsi rappelé en tête de chaque note de cadrage établie par la direction des ressources humaines de la société THALES SA que cette note a pour objet d'établir la politique salariale

qui s'appliquera à l'ensemble des sociétés relevant du périmètre du Groupe et que « *cette politique salariale est arrêtée et fixée par la Direction du Groupe après les discussions tenues au niveau central avec les organisations syndicales représentatives.* »

Cette note de cadrage, établie chaque année, est adressée aux directeurs des ressources humaines des sociétés faisant partie du périmètre « *qui ont pour mission de conduire les négociations annuelles obligatoires* » et qui « *appliqueront le cadre d'application de la politique salariale* ».

L'usage correspond à une pratique habituellement suivie dans l'entreprise et prend la forme d'un avantage supplémentaire, accordé aux salariés ou à une partie d'entre eux, par rapport à la loi, la convention collective ou le contrat de travail. L'usage suppose la volonté non équivoque de l'employeur de s'engager. Pour constituer un usage, cet avantage doit présenter les critères suivants : généralité, constance et fixité. Lorsqu'il remplit ces conditions, l'usage devient obligatoire et demeure en vigueur en l'absence de dénonciation régulière.

L'usage a ainsi un effet contraignant pour l'employeur qui ne peut y mettre fin unilatéralement.

La question posée en l'espèce est celle de savoir si la rétroactivité des mesures de politique salariale au 1er janvier de chaque année constitue ou non un usage.

Il ressort des négociations annuelles obligatoires des années 2008 à 2013 versées aux débats que les augmentations salariales collectives et individuelles prenaient systématiquement effet au 1er janvier de l'année des négociations.

A compter de l'année 2014, les notes de cadrage émanant de la direction des ressources humaines de la société THALES SA ont fait état de la rétroactivité des augmentations de salaire au 1er janvier.

La note de cadrage de la politique salariale 2016 a notamment précisé dans les mesures générales pour l'ensemble des catégories Mensuels / Ingénieurs & Cadres que « *l'ensemble de ces mesures (augmentations générales et augmentations individuelles) prendra effet au 1er janvier 2016.* » S'agissant du salaire minimum conventionnel, il était précisé que « *l'éventuelle régularisation des salaires de base au salaire minimum hiérarchique devra prendre effet au 1er janvier 2016* ».

Les notes de cadrage des années 2017 à 2020 ont toutes comporté des dispositions identiques.

Aux termes des procès-verbaux de désaccord résultant des négociations annuelles obligatoires au sein des différentes sociétés destinataires des notes de cadrage et concernant les années 2016 à 2020, il apparaît ainsi que les propositions des organisations syndicales d'une part et de la direction d'autre part ont systématiquement porté sur le pourcentage du budget dédié à la politique salariale et sur le taux d'augmentation sans jamais faire référence à la date d'application des mesures salariales. En l'absence d'accord, les mesures unilatérales prises par l'employeur conformément aux dispositions de l'article L 2245-5 du code du travail mentionnaient en revanche le principe de rétroactivité des augmentations salariales au 1er janvier.

Contrairement à ce que soutiennent les sociétés défenderesses dans leurs écritures, il est ainsi établi que depuis 2008, le principe de la rétroactivité des mesures de la politique salariale au 1er janvier de chaque année n'était pas un élément débattu dans le cadre des négociations annuelles et qu'il était de façon régulière appliqué par la direction des ressources humaines des

sociétés concernées suivant en cela le principe posé dans les notes de cadrage.

Ce n'est que dans la note de cadrage de la politique salariale 2021/2022, et après avoir évoqué la crise sanitaire liée à la Covid-19 et la crise économique majeure en résultant pour l'ensemble de l'économie mondiale, que la société THALES SA a précisé que la mise en œuvre de la politique salariale sera effectuée sur la paye de juillet 2021 alors qu'auparavant elle était effectuée sur la paye de mars, sans effet rétroactif.

Aux termes du procès-verbal de désaccord des négociations annuelles obligatoires 2021 qui se sont tenues au sein de la société THALES LAS FRANCE à compter du 11 février 2021, et pour la première fois, l'application rétroactive au 1er janvier des mesures salariales a fait partie des propositions syndicales.

Dès le mois de janvier 2021, les tracts des organisations syndicales ont condamné cette absence de rétroactivité en la qualifiant d'« historique » d'« attaque inédite sur les salaires pilotée par le groupe THALES ». Dès la fin de l'année 2021, le syndicat SUPPer a attiré l'attention des directions des sociétés THALES LAS FRANCE et THALES DMS FRANCE sur la nécessité d'appliquer les mesures salariales avec effet rétroactif au 1er janvier 2021 conformément à l'usage en vigueur dans le groupe THALES.

La note de cadrage 2022 a indiqué que la politique salariale s'appliquera au 1er avril 2022 sans effet rétroactif au 1er janvier la justifiant par la « pandémie qui ne faiblit pas et où demeurent de nombreuses incertitudes concernant nos activités ». Ce qui a déclenché la colère des organisations syndicales et un mouvement de grève sans précédent. Il était essentiellement reproché à la direction de ne laisser aucune latitude de négociation au sein des sociétés. L'une des revendications des organisations syndicales, outre le budget global, portait sur la rétroactivité au 1er janvier des mesures salariales 2022.

Toutefois, dans cette même note, la direction de la société THALES SA s'engageait « à rallier la mise en œuvre de la politique salariale sur la paie de mars avec effet rétroactif au 1er janvier » pour 2023 puis 2024.

Les syndicats ont effectivement quitté rapidement les négociations annuelles comme l'a expliqué le syndicat SUPPer dans son compte-rendu de la deuxième réunion sur ces négociations qui a eu lieu le 3 février 2022 en indiquant « Nous avons compris que vous étiez verrouillé sur la lettre de cadrage et que la disposition prévue sur la non rétroactivité de la politique salariale au 1er janvier 2022 était pour vous non négociable. Considérant votre position inflexible à vous conformer strictement aux règles établies dans la lettre de cadrage du Groupe, nous avons après dix minutes d'échanges décidé de quitter la salle... ».

Pour répondre au critère de généralité, la pratique doit s'appliquer soit à l'ensemble des salariés soit à une catégorie déterminée d'entre eux, peu importe que cette catégorie demeure minoritaire.

En l'espèce, les principes directeurs des négociations annuelles obligatoires fixés par la société THALES SA sont destinés aux sociétés relevant de son périmètre et portent notamment sur la date d'application des mesures de politique salariale qui sont applicables à l'ensemble des salariés de ces sociétés.

Le critère de généralité est en conséquence parfaitement établi.

S'agissant de la constance de la pratique, l'avantage doit être attribué un certain nombre de fois

aux salariés d'une manière continue ce qui permet d'exclure le fait isolé. La jurisprudence n'a pas fixé de durée minimale, l'appréciation dépendant des circonstances de fait.

Ainsi que cela a été exposé ci-dessus, l'application rétroactive des mesures salariales au 1er janvier de chaque année a été effective de 2008 à 2020 soit pendant douze ans de manière continue. La modification unilatérale de cette pratique a déclenché dès 2021 un mouvement syndical de grande ampleur.

La constance de la pratique est également établie.

En ce qui concerne le critère de fixité, celui-ci est rempli dès lors que la rétroactivité a été appliquée systématiquement au 1er janvier pendant ces douze années. Le fait que le quantième de l'année concernée ait été précisé ne saurait remettre en cause le critère de fixité caractérisé par l'application des augmentations salariales au 1er janvier de chaque année.

S'agissant de l'approche budgétaire revendiquée par les sociétés défenderesses selon laquelle la date d'entrée en vigueur des mesures ne pourrait être dissociée du taux du budget consacré à la masse salariale, cette approche n'est pas exclusive de la reconnaissance d'un usage portant sur la date d'application des mesures salariales.

En effet, dans l'hypothèse où la date d'application des augmentations salariales constitue une donnée acquise, il suffit d'adapter le taux à la masse budgétaire souhaitée, le taux constituant alors la seule variable d'ajustement. C'est d'ailleurs ce qui ressort du tract du syndicat SUPPer en date du 1er mars 2022 cité par les sociétés défenderesses dans leurs écritures aux termes duquel le syndicat rappelle que « *Les pourcentages d'augmentation sont donnés en niveau. Comme les augmentations sont effectives au 1 juillet sans effet rétroactif, les augmentations en masse sont donc de moitié (augmentation de 1% est de 0,5% sur l'année).* »

Nonobstant la pratique ancienne et constante d'une application rétroactive des mesures salariales au premier janvier de chaque année, les sociétés défenderesses ont pu fixer librement les mesures unilatérales portant sur les évolutions salariales comme cela résulte des procès-verbaux de désaccord versés aux débats.

Enfin, la décision prise par la société THALES SA de « *rallier* » la mise en œuvre de la politique salariale avec effet rétroactif au 1er janvier pour les années 2023 et 2024 comme cela ressort de sa note de cadrage 2022 caractérise la reconnaissance à tout le moins implicite d'une pratique constante au sein du groupe.

En conséquence, force est de constater que les critères de l'usage sont parfaitement remplis s'agissant de l'application rétroactive au 1er janvier de chaque année des mesures de la politique salariale.

Dès l'instant que l'avantage octroyé par l'employeur présente le caractère d'un usage, l'employeur devait respecter la procédure de dénonciation consistant à informer, dans un délai suffisant permettant l'ouverture de négociations, les instances représentatives du personnel et chaque salarié individuellement concerné.

L'absence de dénonciation régulière est non contestée par les sociétés défenderesses.

De ce qui précède, il est constant que sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS ont supprimé unilatéralement l'usage consistant en une application rétroactive des mesures de la politique salariale au 1er

janvier sans respecter la procédure de dénonciation des usages ce qui a pour conséquence de rendre cette suppression inopposable aux salariés concernés.

Il y a donc lieu d'ordonner aux sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS d'appliquer les mesures de la politique salariale décidées unilatéralement pour les années 2021 et 2022 avec effet rétroactif au 1er janvier de chacune de ces années.

Il n'y a pas lieu d'ordonner une astreinte, les intérêts moratoires étant de nature à compenser un éventuel retard de paiement.

### **Sur les demandes dommages-intérêts**

Le syndicat SUPPer et la FTM-CGT soutiennent que la violation de l'usage par les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS a causé un préjudice à l'intérêt collectif des salariés et de la profession qu'ils représentent dont ils sont bien fondés à demander réparation.

Les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS estiment que leur préjudice n'est pas justifié.

Le fait pour les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS de ne pas avoir dénoncé régulièrement l'usage relatif à l'application rétroactive au 1er janvier des mesures salariales a porté atteinte à l'intérêt collectif de la profession et aux salariés représentés par le syndicat SUPPer et la FTM-CGT.

Il convient de les condamner in solidum à payer tant au syndicat SUPPer qu'à la FTM-CGT la somme de 2.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

### **Sur les demandes accessoires**

Les dépens seront à la charge des sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France SAS, parties succombantes.

Il serait inéquitable de laisser à la charge du syndicat SUPPer et de la FTM-CGT les frais qu'ils ont dû engager pour assurer la défense de leurs intérêts. Il convient de condamner in solidum les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France à leur payer à chacun la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande au titre de l'exécution provisoire dans la mesure où en application de l'article 514 du code de procédure civile dans sa version issue du décret n° 2019-1333, l'exécution provisoire est de droit.

La nature et les circonstances du litige ne justifient pas d'écarter l'exécution provisoire de droit.

### **PAR CES MOTIFS :**

**Le tribunal, statuant par jugement contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au greffe le 07 juin 2022 :**

**Déclare** recevables l'action du Syndicat Unitaire et Pluraliste du Personnel et l'intervention

volontaire de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT ;

**Dit** que l'application rétroactive des mesures de la politique salariale au 1er janvier de chaque année constitue un usage d'entreprise au sein des sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France ;

**Ordonne** aux sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France d'appliquer les mesures de politique salariale décidées en 2021 avec effet rétroactif au 1er janvier 2021 et d'appliquer les mesures de politique salariale décidées en 2022 avec effet rétroactif au 1er janvier 2022 et ce jusqu'à la dénonciation régulière de cet usage ;

**Dit** n'y avoir lieu d'ordonner une astreinte ;

**Condamne** in solidum les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France à payer au Syndicat Unitaire et Pluraliste du Personnel la somme de 2.000 euros à titre de dommages-intérêts ;

**Condamne** in solidum les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France à payer à la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT la somme de 2.000 euros à titre de dommages-intérêts ;

**Déboute** les parties de leurs demandes plus amples ou contraires ;

**Condamne** les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France aux dépens ;

**Condamne** in solidum les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France à payer au Syndicat Unitaire et Pluraliste du Personnel la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

**Condamne** in solidum les sociétés THALES SA, THALES LAS France SA, THALES AVS France SAS et THALES DMS France à payer la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

**Dit** n'y avoir lieu à écarter l'exécution provisoire de droit ;

Prononcé par mise à disposition au greffe le 07 JUIN 2022 par Madame VIGNAT, Vice-Présidente, assistée de Madame MAZZUCHELLI, greffier, lesquelles ont signé la minute du présent jugement.

**LE GREFFIER**  
**Madame Laetitia MAZZUCHELLI**

**LE PRÉSIDENT**  
**Madame Cécile VIGNAT**