21 octobre 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 25-13.708

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00870

Titres et sommaires

SYNDICAT PROFESSIONNEL - Droits syndicaux - Exercice - Domaine d'application - Droit de mener des négociations collectives - Négociation annuelle obligatoire sur la rémunération - Réunion - Propositions non reprises dans le procès-verbal de désaccord établi par l'employeur - Propositions retirées au cours des négociations - Propositions faites par l'employeur - Engagement unilatéral (non)

Ne peuvent être qualifiées d'engagement unilatéral les propositions faites par l'employeur au cours des réunions de négociations obligatoires sur la rémunération, retirées ensuite au cours des négociations, et non reprises par l'employeur au titre des mesures unilatérales dans le procès-verbal de désaccord qu'il a établi

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 21 octobre 2026

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 870 F-B

Pourvoi n° S 25-13.708

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 21 OCTOBRE 2026

1°/ Le syndicat CGT Valdepharm, dont le siège est [Adresse 1],

2°/ le Syndicat des travailleurs solidaires unitaires et démocratiques de la chimie (Sud chimie), dont le siège est [Adresse 2],

ont formé le pourvoi n° S 25-13.708 contre l'arrêt rendu le 6 février 2025 par la cour d'appel de Rouen (chambre sociale et des affaires de sécurité sociale), dans le litige les opposant à la société Valdepharm, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 3], défenderesse à la cassation.

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Depelley, conseillère, les observations de la SARL Cabinet Rousseau et Tapie, avocat du syndicat CGT Valdepharm et du Syndicat des travailleurs solidaires unitaires et démocratiques de la chimie, de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Valdepharm, après débats en l'audience publique du 23 septembre 2026 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Depelley, conseillère rapporteure, M. Dieu, conseiller, et Mme Jouanneau, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Rouen, 6 février 2025), la société Valdepharm (la société) a pour activité la fabrication de produits pharmaceutiques et emploie habituellement environ 570 salariés.

2. Le 5 février 2021, après demande du syndicat CGT Valdepharm, la société a engagé les négociations obligatoires avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

3. Au cours des réunions de négociation des 1er et 13 avril 2021, l'employeur a formulé des propositions d'augmentation de salaire et du montant de certaines primes. Lors de la réunion du 27 avril suivant, il a retiré ses propositions d'augmentation.

4. A l'issue de la réunion du 5 mai 2021, un procès-verbal de désaccord a été rédigé par le syndicat CGT Valdepharm et le Syndicat des travailleurs solidaires unitaires et démocratiques de la chimie (Sud chimie), non signé par l'entreprise.

5. Par ailleurs, un procès-verbal de désaccord a été rédigé par l'employeur, non signé par les organisations syndicales.

6. Par acte d'huissier du 21 juin 2021, le syndicat CGT Valdepharm et le syndicat Sud chimie (les syndicats) ont saisi la formation de référé du tribunal judiciaire de demandes notamment d'exécution sous astreinte par l'employeur de son engagement rétroactivement au 1er avril 2021 d'augmenter les salaires et certaines primes ainsi que des demandes de provisions sur dommages et intérêts pour le préjudice subi résultant du non-respect par l'employeur de son engagement unilatéral et de l'absence de négociations de bonne foi.

7. Par ordonnance du 17 novembre 2021, le juge des référés a déclaré recevables les demandes des syndicats, a dit n'y avoir lieu à référé sur les demandes, s'est déclaré incompétent au profit du tribunal judiciaire statuant en matière sociale, a renvoyé l'affaire et les parties devant la chambre civile compétente du tribunal judiciaire.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

8. Les syndicats font grief à l'arrêt de rejeter leur demande tendant à ordonner à l'employeur de respecter son engagement rétroactivement au 1er avril 2021 d'augmenter l'ensemble des salaires de 0,8 %, la prime d'équipe de 7,95 à 8,10 euros, la prime de transport de 5 % et la prime de vacances de 30 euros pour la porter à 1 850 euros, ainsi que leurs demandes de dommages et intérêts au titre du préjudice résultant du non-respect de cet engagement unilatéral, alors que « l'engagement unilatéral résulte de toute manifestation claire et non équivoque de volonté de l'employeur par laquelle il se rend débiteur d'une obligation de donner, faire ou ne pas faire ; que caractérise un engagement unilatéral de l'employeur sa proposition écrite adressée aux syndicats d'augmenter les salaires de 0,8 %, la prime d'équipe de 7,95 à 8,10 euros, la prime de transport de 5 %, la prime de vacances de 30 euros pour la porter à 1 850 euros, la circonstance que la proposition a été faite au cours d'une réunion de négociation annuelle obligatoire (NAO) ne s'opposant pas à ce qu'elle traduise une volonté claire et non équivoque d'accorder ces avantages à ses salariés, la proposition marquant la base minimale sur laquelle les négociations se dérouleront et constituant dès lors l'expression de la volonté de l'employeur d'allouer, a minima, ces mesures ; que l'arrêt constate que la société Valdepharm a proposé lors des réunions des 1er et 13 avril une augmentation des salaires de 0,8 %, de la prime d'équipe de 7,95 à 8,10 euros, de la prime de transport de 5 % et une augmentation de la prime de vacances de 30 euros, que cette proposition a été retirée par la société lors de la réunion du 27 avril 2021, ce retrait étant confirmé le 5 mai 2021 ; qu'en retenant que les propositions faites au cours des négociations annuelles obligatoires ne pouvaient constituer un engagement unilatéral envers les salariés et que seules les mesures reprises dans le procès-verbal de désaccord établi par l'employeur au titre des mesures unilatérales pouvaient recevoir cette qualification, la cour d'appel a violé les articles 1103 et 1104 du code civil, L. 1221-1, L. 2242-4 et L. 2242-6 du code du travail et les principes qui régissent les engagements unilatéraux de l'employeur. »

Motivation

Réponse de la Cour

9. Selon l'article L. 2242-1, 1°, du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

10. L'article L. 2242-4 du même code, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, prévoit que tant que cette négociation est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.

11. L'article L. 2242-5 du même code dispose que si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire.

12. Il en résulte que ne peuvent être qualifiées d'engagement unilatéral, les propositions faites par l'employeur au cours des réunions de négociations obligatoires sur la rémunération, retirées ensuite au cours des négociations, et non reprises par l'employeur au titre des mesures unilatérales dans le procès-verbal de désaccord qu'il a établi.

13. L'arrêt constate d'abord que lors des négociations obligatoires engagées au sein de la société le 5 février 2021, au cours des réunions des 1er et 13 avril 2021 l'employeur a proposé une augmentation générale des salaires de 0,8 %, de la prime d'équipe de 7,95 à 8,10 euros, de la prime de transport de 5 % et de la prime de vacances de 30 euros pour la porter à 1 850 euros, mais que cette proposition a ensuite été retirée par l'employeur au cours de la réunion du 27 avril suivant. Il relève ensuite qu'au cours de la dernière réunion du 5 mai 2021, l'employeur a confirmé le retrait de sa proposition d'augmentation générale des salaires pour l'année 2021 et a proposé la mise en place d'une grille de salaires minimum à l'embauche et du télétravail occasionnel, la prise en charge intégrale des montures de lunettes dans les conditions proposées par la mutuelle, l'organisation d'un état des lieux en 2022 de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et un engagement des négociations en 2023. Il constate que seules ces dernières propositions ont été reprises par l'employeur dans son procès-verbal de désaccord au titre des mesures unilatérales.

14. En l'état de ces constatations, la cour d'appel en a exactement déduit que les propositions faites par la société les 1er et 13 avril 2021 ne pouvaient être qualifiées d'engagement unilatéral.

15. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

Moyens

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

16. Les syndicats font grief à l'arrêt de rejeter leurs demandes de dommages et intérêts au titre du préjudice résultant de la violation de l'obligation de négocier de bonne foi, alors :

« 1°/ que si selon l'article 1112 du code civil, l'initiative, le déroulement et la rupture des négociations précontractuelles sont libres, ils doivent impérativement satisfaire aux exigences de la bonne foi ; que la bonne foi contractuelle interdit à l'employeur qui a fait aux organisations syndicales représentatives, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, des propositions d'augmentations de salaires, de les retirer le jour même où elles sont acceptées par les syndicats ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que la proposition d'augmenter les salaires de 0,8 %, la prime d'équipe de 7,95 à 8,10 euros, la prime de transport de 5 %, la prime de vacances de 30 euros pour la porter à 1 850 euros, a été retirée par la société le 27 avril 2021 ; que les syndicats n'établissent pas leur acceptation de la proposition avant le 27 avril 2021 ; qu'en n'ayant pas tiré les conséquences légales de ses constatations, dont il ressortait que l'employeur avait retiré sa proposition lors de la réunion au cours de laquelle elle était acceptée par les syndicats, la cour d'appel a violé l'article 1112 du code civil ;

2°/ que si selon l'article 1112 du code civil, l'initiative, le déroulement et la rupture des négociations précontractuelles sont libres, ils doivent impérativement satisfaire aux exigences de la bonne foi ; que la bonne foi contractuelle impose à l'employeur qui a formulé aux organisations syndicales représentatives, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, des propositions d'augmentations de salaires, de ne pas retirer ces propositions en invoquant des motifs fallacieux ou qu'il connaissait déjà lors de la formulation de ces propositions ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu que le retrait par la société de sa proposition en arguant d'un contexte économique dégradé, d'une fragilité de ses comptes liée notamment au blocage du canal de Suez par un porte container survenu au cours des négociations, n'est pas de nature à caractériser la mauvaise foi de l'employeur ; qu'en statuant ainsi, sans avoir recherché, ainsi qu'elle y était invitée par les organisations syndicales, si la société Valdepharm n'avait pas manqué à son obligation de négocier de bonne foi en formulant une proposition, en la retirant bien que les syndicats proposent de signer un accord sur cette base, en invoquant une décision du président du groupe et de manière fallacieuse des circonstances étrangères à son activité pour justifier son revirement – le blocage du canal de Suez étant connu de la société lorsqu'elle a pris son engagement et ses stocks étant suffisants à assurer une production pendant de nombreux mois – et sans caractériser en quoi les motifs économiques avancés par la société n'auraient été connus de celle-ci que postérieurement à la formulation de ses propositions d'augmentation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1112 du code civil. »

Motivation

Réponse de la Cour

17. Ayant constaté d'une part, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve soumis à son examen, que les syndicats n'avaient pas accepté les propositions d'augmentation des salaires et de certaines primes avant leur retrait par l'employeur lors de la réunion du 27 avril 2021, et d'autre part que l'employeur avait motivé le retrait de ses propositions par des événements survenus au cours des négociations fragilisant la situation économique de l'entreprise, la cour d'appel, qui n'était pas tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a pu en déduire que ce retrait n'était pas abusif et que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de loyauté dans le déroulement des négociations obligatoires.

18. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne le syndicat CGT Valdepharm et le Syndicat des travailleurs solidaires unitaires et démocratiques de la chimie aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le vingt et un octobre deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de rouen
6 février 2025 (n°23/02210)

Textes **appliqués**

Articles L. 2211-1 et L. 2242-21 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 21-10-2026
- Cour d'appel de Rouen 06-02-2025