

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE

REFERES

ORDONNANCE DE REFERE RENDUE LE 21 Juin 2011

N°R.G. : 11/01511

N° : Minute 2011/1424

**CCE DE LA SOCIETE BT
SERVICES**

c/

SA BT SERVICES

DEMANDERESSE

CCE DE LA SOCIETE BT SERVICES
Tour Ariane- 5 place de la Pyramide
92088 LA DEFENSE CEDEX

représentée par **Me Jérôme BORZAKIAN**,
avocat au barreau de PARIS, vestiaire : G 242

DEFENDERESSE

SA BT SERVICES
Tour Ariane- 5 place de la Pyramide
92088 LA DEFENSE CEDEX

représentée par **Maître Franck BLIN**
avocat au barreau de PAIS K 0168

COMPOSITION DE LA JURIDICTION

Président : Claire LACAZE, Président, tenant l'audience des référés
par délégation du Président du Tribunal,
Greffier : Pierrette COLL, Greffier Référés

Statuant publiquement en premier ressort par ordonnance
Contradictoire mise à disposition au greffe du tribunal,
conformément à l'avis donné à l'issue des débats.

Nous, Président, après avoir entendu les parties présentes ou leurs conseils, à l'audience du 6 Juin 2011, avons mis l'affaire en délibéré à ce jour ;

EXPOSÉ DU LITIGE

Le litige a pour objet la notation et l'évaluation des salariés de la société BT services par le biais d'un nouveau logiciel "E-Performance" pour lequel le CCE estime ne pas avoir été informé et consulté préalablement à sa mise en oeuvre.

Par acte d'huissier en date du 24 mai 2011 le CCE de la société BT services a fait citer la société BT services afin de voir :

- constater que la société n'a informé le CCE que postérieurement à la mise en place d'un nouvel outil d'évaluation des objectifs des collaborateurs
- suspendre la mise en oeuvre de l'outil E-Performance sous astreinte
- constater que ce logiciel s'exécute exclusivement en anglais et ordonner sous astreinte la mise à disposition d'un logiciel en français
- condamner la société à payer 1.500€ en application de l'article 700 du code de procédure civile

Par conclusions déposées à la barre la société BT services fait valoir que l'information/consultation est toujours en cours, que l'outil E-Performance n'est utilisé que par les managers et dans une phase d'expérimentation, prenant fin en septembre prochain, dans la mesure où leur avis permet d'étudier l'opportunité d'un déploiement ou d'une adaptation

La société BT services demande qu'il lui soit donné acte de ce qu'elle s'engage à remettre au CCE et aux CHSCT la traduction en français de la documentation permettant l'usage de l'outil E-performance par les salariés. Oralement la société par la voie de son conseil mentionne que non seulement la documentation sera en français, mais l'outil lui-même sera établi en français.

MOTIFS DE LA DÉCISION

En application des articles 808 et 809 du code de procédure civile, en cas d'urgence, le président du tribunal de grande instance peut ordonner toutes mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

De même, 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. Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, il peut accorder une provision au créancier "ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire".

De plus en application des articles L.2327-2 et L.2323-6 du code du travail "le CCE exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement", "il doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi..."

Nul doute que la notation des salariés qui influe sur la rémunération nécessite une consultation préalable des IRP.

Il résulte des pièces versées aux débats que par mail du 11 janvier 2011 les managers ont été conviés à des formations (entre le 14 janvier et le 3 février 2011) pour mettre en pratique un outil informatique E-Performance pour la notation du personnel s'appuyant sur des notes annuelles et trimestrielles (ratings) étant recommandé aux managers de présenter ensuite aux collaborateurs le nouveau mode opératoire des entretiens annuels et la mise en place des ratings trimestriels.

A la réunion du 18 janvier 2011 où avait été mis à l'ordre du jour en point 8 "information sur E-Performance", il a été précisé par la présidente que le dispositif devait être mis en place en février, cependant aucun débat n'a eu lieu faute par les élus d'avoir reçu préalablement la documentation nécessaire pour être correctement informé.

Le 11 février 2011 un mail aux managers précise : "l'outil est maintenant déployé pour gérer la performance de vos collaborateurs"

L'outil E-Performance a été présenté au CCE du 22 mars 2011, il a été souligné par la direction que l'ensemble du personnel était évalué par le nouvel outil mais à titre de test, sur demande d'un élu de rappeler aux managers qu'il s'agissait d'un test, la direction a refusé d'informer les managers afin que ceux-ci s'approprient le nouvel outil. Après le "rating" est prévu le "levelling" qui sert à niveler les appréciations.

Il apparaît donc de la lecture concomitante des mail du 11 janvier et 11 février 2011 et des PV des réunions du CCE des 18 janvier et 22 mars 2011 que de nouvelles conditions d'évaluation des salariés ont bien été mises en place avant toute consultation du CCE.

En effet, alors que les managers sont invités à se familiariser avec un outil et à l'appliquer à tous leurs collaborateurs, aucune information sérieuse n'a été donnée aux IRP. Il ne peut être sérieusement soutenu qu'il s'agirait d'un test alors que tous les salariés sont concernés et non quelques uns, que les managers eux-mêmes ne sont pas au courant qu'il s'agirait d'un test.

De plus, et surtout, la notation est différente de celle pratiquée auparavant puisque d'une notation annuelle on passe à une notation trimestrielle, qu'enfin est appliquée sans aucune information le nivellement des notations, ce qui n'existait pas antérieurement.

Enfin, il convient de constater que sans la réaction des élus le nouvel outil d'évaluation commençait en février 2011 sans aucune consultation préalable.

La mise en place de l'outil E-Performance, avec l'évidence requise en référé, a précédé l'information du CCE, dès lors il y a lieu de suspendre la mise en oeuvre de l'outil E-Performance, en ce qu'il concerne tous les salariés, le test ne pouvant concerner qu'un petit nombre de salariés (par exemple un ou deux départements). Par sa résistance le CCE a permis la diligence d'expertises par les CHSCT que par suite l'avis du CCE ne pourra être recueilli qu'au vu du résultat de ces enquêtes et de l'avis des CHSCT.

Enfin concernant l'utilisation du français dans l'entreprise il sera rappelé qu'en application de l'article L.1321-6 du code du travail tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français, que la seule exception concerne les documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers. L'outil E-Performance et les documents annexes doivent donc être établis en français.

Un donné acte est sans valeur juridique, il sera fait droit aux demandes du CCE dans les termes du dispositif.

PAR CES MOTIFS

Vu les articles 808 et 809 du code de procédure civile,

Vu l'urgence,

Disons que l'avis du CCE ne pourra être recueilli qu'après que les CHSCT aient donné leur avis et après le résultat des expertises en cours.

Suspendons pendant ce délai la mise en oeuvre du logiciel E-Performance en ce qu'il concerne l'ensemble des salariés en France et disons que le test ne pourra concerner qu'un échantillon significatif de salariés.

Disons que tous les documents et outils informatiques seront écrits en français à peine d'une astreinte de 500€ par jour de retard passé trois mois de la signification de la présente ordonnance.

Condamnons la société BT services à payer au CCE la somme de 1.500€ en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamnons la société BT services aux dépens.

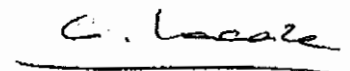
Prononcé à Nanterre par remise au greffe, le **21 juin 2011**.

LE GREFFIER,



Pierrette COLL, Greffier Référé

LE PRESIDENT.



Claire LACAZE, Président