

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE

RÉFÉRÉS

ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ

le 11 Janvier 2017

N°R.G. : 17/00059

N° :

**COMITÉ CENTRAL
D'ENTREPRISE DE LA
SOCIÉTÉ BT SERVICES**

c/

S.A. BT SERVICES

DEMANDEUR

**COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE DE LA
SOCIÉTÉ BT SERVICES**

pris la personne de son représentant dûment mandaté,
domicilié Tour Ariane 5 Place de la Pyramide 92088 LA
DÉFENSE CEDEX

représenté par **Maître Maxime ABDELAZIZ** de la
SÉLARL DELLIEN Associés, avocats au barreau de
PARIS, vestiaire : R260

DÉFENDERESSE

S.A. BT SERVICES

prise en la personne de son représentant légal, domicilié
Tour Ariane 5 place de la Pyramide 92088 LA
DÉFENSE

représentée **Maître Sébastien LEROY** de la SELARL
ACTANCE, avocats au barreau de PARIS, vestiaire :
K0168

COMPOSITION DE LA JURIDICTION

Président : Martine DELEPIERRE, Vice-Présidente,
tenant l'audience des référés par délégation du Président
du Tribunal,

Greffier : Julie BOUCHARD, Greffier

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, **Martine DELEPIERRE**, Vice-Présidente, après avoir entendu les conseils des parties, à l'audience du 4 janvier 2017, avons mis l'affaire en délibéré à ce jour :

La Division BTGS propose des services liés aux réseaux IT (Information Technology), de communication, de gestion de la relation client, de sécurité et de gestion des risques, de centres de données et d'ingénierie mobile.

BT Services cible la vente et la fourniture de services informatiques professionnels et managés. Elle employait 1455 salariés au 31 décembre 2014, elle en employait 1266 au 31 décembre 2015.

Elle comporte deux comités d'établissement (CE), un Comité central d'entreprise (CCE) et quatre CHSCT (CHSCT) – un en Ile de France et 3 en Région.

Le 15 novembre 2016, la SA BT SERVICES a remis aux membres du CCE une note d'information en vue d'initier la procédure de consultation 2016 sur les orientations stratégiques.

Le 20 septembre 2016, le CCE avait désigné le cabinet d'expert-comptable de Monsieur Gonzague Boisseau en vue de l'assister dans la procédure d'information consultation sur les orientations stratégiques.

La première réunion du CCE s'est tenue le 29 novembre 2016. Les membres du CCE ont constaté qu'il manquait de nombreuses informations dont la loi prévoit la transmission au CCE et indispensables à leur consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. La banque de données économiques et sociales (BDES) ne contient aucune information sur l'année 2016 ni sur les prévisions 2017, 2018, 2019.

Le CCE a assigné la SA BT SERVICES le 23 décembre 2016, en la forme des référés, pour voir, au visa des articles L. 2323-3, L. 2323-4, R2323-1-3, L.2323-8, L.2323-10 du code du travail:

- constater l'absence de remise des informations prévues aux articles L.2323-10, L.2323-8, R.2323-1-3 du code du travail au CCE en vue de la consultation sur les orientations stratégiques
- ordonner la transmission des informations prévues par l'article R.2323-1-3 du code du travail pour l'année 2016 ainsi que les prévisions pour les années 2017, 2018 et 2019, sous astreinte de 20.000€ par jour et par information à compter de la décision à intervenir.
- ordonner la communication des informations suivantes:

Sur les conséquences des orientations stratégiques sur l'emploi:

- Quelles sont les conséquences de ces orientations stratégiques sur l'emploi ?
- Quels sont les services dans lesquels une diminution d'effectif est à prévoir ?
- Par quel moyen la réduction des effectifs est-elle envisagée?
- Quel est le calendrier prévisible d'échelonnement de cette évolution des effectifs?
- Quel est le calendrier de consultation des instances sur ce projet?

Sur les conséquences des orientations stratégiques sur l'évolution des métiers et des compétences, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle:

- Quelles sont les conséquences de ces orientations stratégiques sur l'évolution des métiers et des compétences ?
- Quels sont les services dans lesquels une évolution des métiers ou des compétences est à prévoir?

Quels sont les métiers qui vont être concernés par ces évolutions ?
Quelles sont les nouvelles compétences attendues ?
Quelles sont les compétences qui vont être amenées à disparaître ?
Quelles sont les mesures d'adaptation ou de formation envisagées pour anticiper les évolutions de ces métiers ?
A quelle date envisagez-vous de procéder à ces évolutions ?

Sur les conséquences des orientations stratégiques sur l'évolution de l'organisation du travail. Le document d'information remis fait état d'une évolution de l'organisation de 3 services. «Advise & Service Operations», «Business management & Operations» et «avant-vente»

En quoi ces réorganisations sont-elles sensées contribuer à la mise en œuvre des orientations stratégiques? Quels sont les effets attendus de ces réorganisations?
Quel est le calendrier prévisionnel de mise en œuvre de ces projets et donc de consultation du CCE et des CE?
Il est prévu une modification de l'aménagement du temps de travail ainsi que la politique de rémunération variable? Quelles sont les économies attendues? Quels sont les services concernés? Quel est le calendrier de mise en œuvre et de consultation envisagé?

Sur les conséquences des orientations stratégiques sur le recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux contrats temporaires, aux stages:

Quel est l'état des lieux actuel du recours à chacun de ces contrats? Quels sont les services / les métiers / les activités pour lesquels vous y avez recours? Quels coûts représentent chacun de ces contrats?
Quelles sont les perspectives de recours à chacun de ces contrats? Quels sont les services / les métiers / les activités pour lesquelles vous pensez y avoir recours? Pourquoi utiliser ces contrats plutôt que l'utilisation de compétences interne pérennes?

Le tout sous astreinte de 20.000€ par jour et par information à compter de la décision à intervenir.

- ordonner la prolongation des délais de consultation d'un délai minimum de deux mois à compter de la remise des informations sollicitées par le CCE.
- ordonner à la SA BT SERVICES le paiement de la somme de 100.000 € au CCE, en réparation du préjudice résultant de la violation de son droit d'être valablement informé et consulté sur les orientations stratégiques.

En tout état de cause

- condamner la SA BT SERVICES au paiement de la somme de 3.600 € au CCE sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.
- se réserver la liquidation de l'astreinte.

A l'appui de ses demandes, le Comité central d'établissement fait valoir que:

- la BDES mise à disposition des représentants du personnel ne contient aucune information quant à la situation de l'entreprise pour l'année en cours, soit l'année 2016 et les trois années à venir de sorte que les membres du CCE ne peuvent apprécier utilement les orientations stratégiques de la SA BT SERVICES: il est donc demandé la communication des éléments figurant dans l'assignation;
- l'astreinte est nécessaire car elle permettra de contraindre la société défenderesse à communiquer les informations;
- la procédure de consultation a débuté le 15 novembre 2016; le CCE a désigné un expert pour l'assister dans cette procédure le 20 septembre 2016; la loi prévoit que le CCE est réputé avoir rendu un avis négatif sur ces orientations stratégiques passé un délai de 2 mois, soit le 15 janvier 2016;

- compte tenu du caractère inexistant de toutes les informations relatives à l'année 2016 et aux prévisions des années 2017, 2018 et 2019, la prolongation du délai de consultation de deux mois à compter de la remise de l'ensemble des informations sollicitées s'impose;
- la SA BT Services a entravé le fonctionnement du CCE en transmettant volontairement une BDES vide de tous éléments: le CCE est dès lors fondé à solliciter des dommages et intérêts.

La SA BT Services conclut à ce qu'il soit pris acte de son accord sur une prorogation de délai de consultation accordé au CCE jusqu'au 30 mars 2017, de son engagement à compléter les informations prévisionnelles manquantes au plus tard le 31 janvier 2017 et à compléter la note d'informations des conséquences des orientations stratégiques envisagées, outre les informations déjà communiquées dans cette note au plus tard le 8 février 2017 et au débouté des autres demandes.

En défense, elle expose que:

- la prorogation du délai au 15 mars 2017, soit deux mois et demi après le délai préfix est suffisante;
- compte tenu de l'acceptation d'une intervention en amont de l'expert comptable, de l'accord de la direction sur une prorogation des délais exprimés dès la réunion du CCE du 29 novembre 2016 et des engagements pris par la SA BT Services, l'astreinte n'est pas nécessaire;
- la SA BT Services clôture son exercice au 31 mars de sorte que la BDES est à jour de l'année 2015/2016; pour les années 2016/2017 et 2017/2018, il ne peut s'agir que de prévisions; seules de grandes tendances peuvent être fournies; les conséquences éventuelles des orientations stratégiques envisagées ne peuvent être présentées avec le même degré de précisions qu'en cas de consultation sur un projet bien circonscrit; les conséquences attendues et les délais ne peuvent être communiqués que de manière imprécise (fourchettes et non des données chiffrées précises, des périodes et non des dates précises);
- la demande de dommages et intérêts n'est pas fondée dès lors qu'il n'y a pas eu entrave au fonctionnement du CCE; il en est de même de la demande de prise en charge des frais irrépétibles.

Pour un exposé plus détaillé des moyens et prétentions des parties, il est renvoyé à leurs écritures conformément à l'article 455 du code de Procédure Civile.

MOTIFS

L'article L.2323-10 (L. n° 2013-504 du 14 juin 2013, art. 8-III) du code du travail dispose que chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages (L. n° 2015-994 du 17 août 2015, art. 18-II, en vigueur le 1er janv. 2016). Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.»

Le comité émet un avis sur (L. n° 2015-994 du 17 août 2015, art. 18-II, en vigueur le 1^{er} janv. 2016) les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

La base de données mentionnée à l'article (L. n° 2015-994 du 17 août 2015, art. 18-II, en vigueur le 1^{er} janv. 2016) L. 2323-8 est le support de préparation de cette consultation.

Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L.2325-40 et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

Désormais, l'employeur est tenu de consulter chaque année le comité d'entreprise non seulement sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise mais aussi sur leurs conséquences, notamment sur l'emploi, l'activité, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail ou encore le recours à l'intérim ou à la sous-traitance.

Cette consultation est censée permettre un dialogue entre le comité et l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, afin d'une part d'assurer la prise en compte des intérêts des salariés dans la définition de cette stratégie, mais aussi de les informer des options stratégiques choisies, condition nécessaire selon les partenaires sociaux à leur adhésion aux projets économiques. Lors de cette consultation le comité peut ainsi formuler des propositions alternatives. Son avis doit être transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise qui doit y répondre de façon argumentée, le comité ayant alors la possibilité de répondre audit organe. Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, lorsqu'un accord de groupe instaure une consultation du comité de groupe sur les orientations stratégiques définies au niveau du groupe, l'avis du comité de groupe doit être transmis aux comités des différentes entreprises membres du groupe. Chaque comité d'entreprise doit être consulté sur les incidences dans l'entreprise dans laquelle il est implanté des orientations stratégiques définies au niveau du groupe (article L.2323-11).

Cette consultation du comité sur les orientations stratégiques de l'entreprise est opérée à partir des informations inscrites dans la base de données unique instaurée, conformément à l'ANI du 11 janvier 2013, par la loi du 14 juin 2013. Dans ce cadre, le comité peut se faire assister par un expert-comptable, étant précisé que les modalités de financement du recours à l'expert dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise dérogent à l'article L.2325-40 du code du travail puisque le comité est tenu de participer (sauf accord contraire conclu entre le comité d'entreprise et l'employeur) au financement de l'expertise à hauteur de 20 %, dans la limite tout de même d'un tiers de son budget annuel de fonctionnement.

L'article L.2323-8 (L. n°2013-504 du 14 juin 2013, art. 8-III) du même code dispose qu'une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel (L. n° 2015-994 du 17 août 2015, art. 18-I, en vigueur le 1er janv. 2016) ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants:

1^o Investissements: investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L.225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article;

(L. n°2015-994 du 17 août 2015, art. 18-I, en vigueur le 1^{er} janv. 2016) 1^o bis Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise: diagnostic et analyse de la situation (L. n°2016-1088 du 8 août 2016, art. 18) comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, art. 18) et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise (L. n°2016-1088 du 8 août 2016, art. 18), part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration; 2^o Fonds propres et endettement;

3^o Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants;

- 4^o Activités sociales et culturelles;
- 5^o Rémunération des financeurs;
- 6^o Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts;
- 7^o Sous-traitance;
- 8^o Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

L'article R. 2323-1-3 du code du travail (*Décret. n^o 2013-1305 du 27 déc. 2013*) dispose que dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données prévue à l'article (*Décr. n^o 2016-868 du 29 juin 2016, art. 5*) L. 2323-8 comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net.

Elle rassemble les informations suivantes:

A. Investissements: 1^o Investissement social: *a)* Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté; *b)* Évolution des emplois par catégorie professionnelle; *c)* Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens; *d)* Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer; *e)* Évolution du nombre de stagiaires; *f)* Formation professionnelle: investissements en formation, publics concernés; *g)* Conditions de travail: durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité;

2^o Investissement matériel et immatériel: *a)* Évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations); *b)* Le cas échéant, dépenses de recherche et développement;

3^o Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2^o du I de l'article R. 225-105-1 de ce code. (*Décr. n^o 2016-868 du 29 juin 2016, art. 5*) *A bis.* Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise;

1^o Diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les domaines suivants: *a)* Embauche; *b)* Formation; *c)* Promotion professionnelle; *d)* Qualification; *e)* Classification; *f)* Conditions de travail; *g)* Sécurité et santé au travail; *h)* Rémunération effective; *i)* Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle;

2^o Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté;

3^o Évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

B. Fonds propres, endettement et impôts: 1^o Capitaux propres de l'entreprise; 2^o Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières; 3^o Impôts et taxes.

C. Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments:

1^o Évolution des rémunérations salariales; *a)* Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle; *b)* Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations mentionnées au 4^o de cet article;

2^o Épargne salariale: intéressement, participation;

3^o Rémunérations accessoires: primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire;

4^o Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code.

D. Activités sociales et culturelles: 1^o Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise; 2^o Dépenses directement supportées par l'entreprise; 3^o Mécénat.

E. Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B: 1^o Rémunération des actionnaires (revenus distribués); 2^o Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).

F. Flux financiers à destination de l'entreprise: 1^o Aides publiques; 2^o Réductions d'impôts; 3^o Exonérations et réductions de cotisations sociales; 4^o Crédits d'impôts; 5^o Mécénat.

G. Sous-traitance: 1^o Sous-traitance utilisée par l'entreprise; 2^o Sous-traitance réalisée par l'entreprise.

H. Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe: 1^o Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative; 2^o Cessions, fusions et acquisitions réalisées.

En application de l'article L.2323-4 du code du travail, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur et d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations pour pouvoir émettre un avis éclairé.

L'article R.2323-1 du même code dispose que pour l'ensemble des consultations mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du comité d'entreprise court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données dans les conditions prévues aux articles R. 2323-1-5 et suivants.

L'article R.2323-1-1 du code susvisé précise que pour les consultations mentionnées à l'article R.2323-1, à défaut d'accord, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date fixée à cet article.

En cas d'intervention d'un expert, le délai mentionné au premier alinéa est porté à deux mois.

En l'espèce la BDES mise à disposition des représentants du personnel ne contient aucune information sur l'année 2015/2016, les années 2016/2017 et les années 2017/2018. Les informations données sous forme de tableaux très synthétiques ne sont pas conformes aux exigences légales en matière d'emploi, de formation, d'organisation du travail, de sous-traitance, de recours à l'intérim, aux contrats temporaires et aux stages; il en est de même de l'égalité des hommes et des femmes.

Eu égard à l'ensemble des pièces versées aux débats, il apparaît que les éléments transmis sur les orientations stratégiques sont lacunaires compte tenu des dispositions textuelles de sorte que les institutions représentatives du personnel ne disposent pas d'informations suffisantes pour émettre un avis éclairé.

Faute d'information suffisante, il convient de faire droit à la demande d'informations et de prolonger le délai de consultation de deux mois à compter de la réception de l'information complète et précise des éléments manquants comme précisé au présent dispositif, ce, sous astreinte de 5.000€ par document manquant dans le délai de 15 jours suivant la signification de la présente ordonnance, le Tribunal se réservant la liquidation de l'astreinte.

Sur la demande de dommages et intérêts

L'article 1240 du code civil (Ordonnance n° 2016-131 du 10 févr. 2016, art. 2, en vigueur le 1er oct. 2016) dispose que tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

Faute pour le CCE de justifier d'une volonté claire et non équivoque d'entraver le fonctionnement du CCE, il sera débouté de sa demande en dommages et intérêts.

Dépens, frais irrépétibles

La SA BT Services succombant à l'action supportera la charge des dépens en application de l'article 696 du code de procédure civile.

Elle sera condamnée à payer au CCE la somme de 3.600 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, en la forme des référés par mise à disposition au greffe le 11 janvier 2017;

PROLONGEONS le délai de consultation du CCE sur les orientations stratégiques de l'entreprise de deux mois et fixe le point de départ du délai de consultation du CCE à compter de la réception de l'information complète et précise des éléments manquants comme précisé au présent dispositif, ce, sous astreinte de 5.000€ par document manquant dans les quinze jours suivant la signification de la présente ordonnance, le Juge des Référés se réservant la liquidation de l'astreinte.

ORDONNONS à la SA BT Services la communication des documents ou informations complémentaires suivants:

Sur les conséquences des orientations stratégiques sur l'emploi:

Quelles sont les conséquences de ces orientations stratégiques sur l'emploi ?
Quels sont les services dans lesquels une diminution d'effectif est à prévoir ?
Par quel moyen la réduction des effectifs est-elle envisagée ?
Quel est le calendrier prévisible d'échelonnement de cette évolution des effectifs ?
Quel est le calendrier de consultation des instances sur ce projet ?

Sur les conséquences des orientations stratégiques sur l'évolution des métiers et des compétences, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle:

Quelles sont les conséquences de ces orientations stratégiques sur l'évolution des métiers et des compétences ?
Quels sont les services dans lesquels une évolution des métiers ou des compétences est à prévoir ?
Quels sont les métiers qui vont être concernés par ces évolutions ?
Quelles sont les nouvelles compétences attendues ?
Quelles sont les compétences qui vont être amenées à disparaître ?
Quelles sont les mesures d'adaptation ou de formation envisagées pour anticiper les évolutions **de ces métiers?**

A quelle date envisagez-vous de procéder à ces évolutions ?

Sur les conséquences des orientations stratégiques sur l'évolution de l'organisation du travail. Le document d'information remis fait état d'une évolution de l'organisation de 3 services. «Advise & Service Operations», «Business management & Operations» et «avant-vente»

En quoi ces réorganisations sont-elles sensées contribuer à la mise en œuvre des orientations stratégiques? Quels sont les effets attendus de ces réorganisations?
Quel est le calendrier prévisionnel de mise en œuvre de ces projets et donc de consultation du CCE et des CE?

Il est prévu une modification de l'aménagement du temps de travail ainsi que la politique de rémunération variable? Quelles sont les économies attendues? Quels sont les services concernés? Quel est le calendrier de mise en œuvre et de consultation envisagé,

Sur les conséquences des orientations stratégiques sur le recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux contrats temporaires, aux stages:

Quel est l'état des lieux actuel du recours à chacun de ces contrats? Quels sont les services les métiers / les activités pour lesquels vous y avez recours? Quels coûts représentent chacun de ces contrats?

Quelles sont les perspectives de recours à chacun de ces contrats? Quels sont les services / les métiers / les activités pour lesquelles vous pensez y avoir recours? Pourquoi utiliser ces contrats plutôt que l'utilisation de compétences interne pérennes?

RAPPELONS que la présente décision est exécutoire;

DEBOUTONS les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

CONDAMNONS la SA BT Services à payer au CCE la somme de 3.600 € en application de l'article 700 du code de procédure civile;

CONDAMNONS la BT Services aux dépens.

FAIT A NANTERRE, le 11 Janvier 2017

LE GREFFIER

LE PRESIDENT

Julie BOUCHARD

Martine DELEPIERRE