

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE NANTERRE

RÉFÉRÉS

ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ RENDUE LE 29 JANVIER 2026

N° RG 25/02856 - N° Portalis DB3R-W-B7J-3J7N

N° de minute :

**Société CSE DE LA SOCIETE
CS GROUP**

c/

Société CS GROUP FRANCE

DEMANDERESSE

Société CSE DE LA SOCIETE CS GROUP
22 avenue Galilée
92350 LE-PLESSIS-ROBINSON

*Représentée par Maître Roger KOSKAS de la SELARL BKI
Origine, avocats au barreau de PARIS, vestiaire : K0137*

DEFENDERESSE

Société CS GROUP FRANCE
22 avenue Galilée
92350 LE-PLESSIS-ROBINSON

*Représentée par Maître Marie-alice JOURDE de l'AARPI
JASPER AVOCATS, avocats au barreau de PARIS, vestiaire :
P0082*

COMPOSITION DE LA JURIDICTION

Président : Virginie POLO, Juge, tenant l'audience des référés
par délégation du Président du Tribunal,

Greffier : Philippe GOUTON, 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, Président , après avoir entendu les parties présentes ou leurs conseils, à l'audience du 10 décembre 2025, avons mis l'affaire en délibéré à ce jour :

EXPOSE DU LITIGE

La société CS GROUP FRANCE exerce son activité dans le domaine des systèmes d'information et logiciels.

La société emploie 2 241 salariés dont près de 2000 en FRANCE, et est dotée d'un comité social et économique central (CSEC), et de deux comités sociaux et économiques d'établissements (CSEE).

Un outil intitulé WHOZ, logiciel permettant aux salariés de saisir leurs compétences et de générer des curriculum vitae (CV), était utilisé au sein de deux *Business units* de la société.

La licence d'exploitation du logiciel WHOZ prenant fin le 7 novembre 2025, la direction a envisagé le déploiement d'autres outils.

Une réunion du CSEC a dans ce contexte été organisée le 17 septembre 2025 afin d'évoquer à titre informatif son remplacement par les logiciels CORNERSTONE SKILLS & NAPTA.

Le 17 septembre 2025, le CSEC a sollicité l'ouverture d'une procédure d'information consultation sur l'introduction de ces deux nouveaux outils et leurs conséquences, la désignation d'un expert sur le fondement de l'article L.2312-94 du Code du travail, ainsi que la suspension du déploiement de ces outils dans l'attente de l'avis du CSEC.

Le CSEC de la société a été autorisé à assigner à heure indiquée la société devant le Président du Tribunal judiciaire de NANTERRE, ce qu'il a fait le 21 novembre 2025.

La société CS GROUP France a suspendu le déploiement des deux logiciels dans l'attente de la décision à intervenir.

A l'audience, soutenant ses dernières écritures, le CSEC de la société CS GROUP FRANCE sollicite de :

- Dire et juger le CSEC recevable et bien fondé en ses demandes ;
- Constater l'existence d'un trouble manifestement illicite causé par l'absence de consultation du CSEC préalablement au déploiement des logiciels CORNERSTONE SKILLS & NAPTA ;
En conséquence,
A titre principal,
 - Ordonner l'ouverture de la consultation du CSEC sur le projet de déploiement des nouveaux logiciels CORNERSTONE SKILLS et NAPTA, en application des articles L.2312-8 et L.2312-38 du code du travail, et assortir cette condamnation d'une astreinte de 1 000 € par jour de retard à compter du prononcé du jugement à intervenir ;
 - Se réserver le pouvoir de liquider les astreintes sur le fondement de l'article L 131-3 du code des procédures civiles d'exécution ;*A titre subsidiaire,*
 - Ordonner l'ouverture de la consultation du CSEC sur le projet de déploiement du nouveau logiciel CORNERSTONE SKILLS en application des articles L 2312-8 et L 2312-38 du code du travail et assortir cette condamnation d'une astreinte de 1 000 € par jour de retard à compter du prononcé du jugement à intervenir ;
 - Se réserver le pouvoir de liquider les astreintes sur le fondement de l'article L 131-3 du code de procédure civile d'exécution ;*A titre infiniment subsidiaire,*
 - Ordonner la désignation et l'intervention d'un expert judiciaire qui aura pour mission de :
 - o Se faire remettre par la société tous les documents utiles relatifs aux logiciels litigieux, notamment les descriptifs fonctionnels, techniques et les documents de

- déploiement ;
- o Analyser les caractéristiques techniques, les algorithmes et les modalités de fonctionnements des logiciels ;
- o Déterminer si ces logiciels recourent à des procédés d'intelligence artificielle ;
- o Déterminer si ces outils sont susceptibles d'évaluer, de surveiller ou de contrôler directement ou indirectement l'activité, la performance ou le comportement des salariés ;
- o Indiquer les risques éventuels en matière d'atteinte aux droits des salariés et sur les conditions de travail ;
- o Déposer son rapport dans un délai de deux mois à compter de sa saisine ;

En tout état de cause,

- Ordonner à la société de respecter la mesure d'expertise votée le 17 septembre 2025 par le CSEC sur le fondement de l'article L 2315-94 du code du travail, et de répondre aux demandes d'informations et documents formulées par l'expert et assortir cette condamnation d'une astreinte de 1000 € par jour de retard à compter du prononcé du jugement à intervenir ;
- Ordonner la suspension du déploiement des logiciels CORNERSTONE SKILLS et NAPTA dans l'attente de la consultation du CSEC sur le projet de déploiement des nouveaux logiciels CORNERSTONE SKILLS et NAPTA, et assortir cette condamnation d'une astreinte de 1 000 € par jour de retard à compter du prononcé du jugement à intervenir ;
- Condamner la société aux entiers dépens ainsi qu'à verser à son CSEC de la société la somme de 4 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le CSEC soutient que l'introduction des logiciels CORNERSTONE SKILLS et NAPTA, en remplacement de WHOZ constitue une modification significative du système de gestion des compétences et de suivi des parcours professionnels. Selon le comité, ces nouveaux outils, intégrant des technologies d'intelligence artificielle (IA) correspondent à l'introduction d'une nouvelle technologie et affectent directement les conditions de travail, les opportunités de formation, la gestion des carrières et potentiellement la rémunération des salariés. A ce titre, il estime que l'employeur aurait dû initier une procédure d'information consultation, en application des articles L. 2312-8 et L. 2312-38 du Code du travail. Le déploiement de ces outils sans consultation préalable constitue ainsi selon le CSEC un trouble manifestement illicite.

Dans le dernier état de ses prétentions soutenues à l'audience, la société CS GROUP FRANCE sollicite de :

- Dire et juger que le déploiement des logiciels SKILLS et NAPTA ne constitue ni ne caractérise la notion d'introduction de nouvelle technologie ;
- Dire et juger en conséquence que les conditions d'application de l'article L 2312-8 ne sont pas réunies et qu'il n'existe en l'espèce aucun trouble manifestement illicite ;

En conséquence,

- Débouter le CSEC de l'ensemble de ses demandes fins et conclusions ;
- Condamner le CSEC aux entiers dépens de la présente procédure.

En défense, la société conteste l'existence d'une obligation de consultation. Elle soutient que l'usage de l'intelligence artificielle est déjà effectif, WHOZ comportant des fonctionnalités similaires d'assistance automatisée, notamment pour la génération de CV, la suggestion de compétences ou la recherche par synonymes. Elle affirme que SKILLS et NAPTA reprennent ces fonctions selon une continuité technologique, sans impact significatif sur les conditions de travail. La direction expose que les salariés conservent leur liberté d'usage de ces outils, tout comme avec WHOZ. Par conséquent, l'employeur considère qu'il n'y a ni introduction de nouvelle technologie, ni modification des conditions de travail, nécessitant une consultation du CSEC.

Conformément à l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux écritures et plaidoiries des parties pour un exposé plus détaillé de leurs moyens et prétentions.

MOTIFS DE LA DECISION

A titre liminaire, il convient de rappeler que les demandes des parties tendant à voir « *dire et juger* » ou « *constater* » ne constituent pas des prétentions au sens des dispositions de l'article 4 du Code de procédure civile et ne donneront pas lieu à mention au dispositif.

Par ailleurs, l'ordonnance de Villers-Cotterêts, qui impose depuis 1539 l'usage du français dans les actes officiels et de justice, ne concerne que les actes de procédure de sorte qu'il appartient au juge dans l'exercice de son pouvoir souverain, d'apprécier la force probante des éléments qui lui sont soumis.

Ainsi, en cas de communication d'un élément de preuve rédigé en langue étrangère, le juge est parfaitement fondé à l'écarter faute de production d'une traduction en langue française.

Il peut aussi décider qu'il n'y a pas lieu d'écarter les pièces produites qui ne seraient pas intégralement traduites en français dès lors qu'il n'en résulte aucune atteinte aux droits de la défense ni au principe du contradictoire, ce qui sera le cas toutes les fois où l'ensemble des parties maîtrisent la langue étrangère.

Sur l'existence d'un trouble manifestement illicite

Selon l'article 835 du Code de Procédure Civile,

« Le président du tribunal judiciaire ou le juge des contentieux de la protection dans les limites de sa compétence peuvent 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 les cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, ils peuvent accorder une provision au créancier, ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire. »

Le trouble manifestement illicite s'entend de toute perturbation résultant d'un fait qui directement ou indirectement, constitue une violation évidente de la règle de droit.

L'article L.2312-8 du code du travail dispose que :

« I. - Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

II. - Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

III. - Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article.

IV. - Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2. »

L'article L. 2312-38 du Code du travail prévoit que :

« Le comité social et économique est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci.

Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci.

Le comité est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. »

L'article L.2312-14, alinéa 1, du même code, précise que *« les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité social et économique, sauf, en application de l'article L. 2312-49, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition ».*

Aux termes de l'article L. 2312-15 du même code,

« Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.

Il dispose à cette fin d'un délai d'examen suffisant et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Il a également accès à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs.

Le comité peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai prévu au deuxième alinéa.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité. »

Conformément aux dispositions de l'article L. 2316-1 du même code,

« Le comité social et économique central d'entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est seul consulté sur :

1° Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités sociaux et économiques d'établissement ;

2° Les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;

3° Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° du II de l'article [2312-8](#). »

Le CSEC estime que les nouveaux outils constituent l'installation d'un dispositif inédit en raison du niveau de performance et du périmètre étendu à l'ensemble de la société de l'IA et que sa consultation s'impose conformément aux dispositions de l'article L. 2312-8 du Code du travail. Au surplus, il considère que NAPTA et CORNERSTONE SKILLS ne constituent pas une évolution du logiciel WHOZ en ce qu'ils introduisent un système numérique intégré de gestion des ressources humaines fondé sur des algorithmes d'intelligence artificielle et des procédés d'analyse automatisée des données. Le CSEC soutient que le projet engendre des effets significatifs, durables et directs sur les conditions de travail, les perspectives professionnelles et la rémunération des salariés, caractéristiques d'un projet important.

La direction ne conteste pas la pertinence de l'information du CSEC en la matière en termes de périmètre et de prérogatives, en revanche, elle estime qu'aucune consultation ne saurait être considérée comme obligatoire dans la mesure où le logiciel WHOZ utilisait déjà l'intelligence artificielle et que la consultation du CSEC ne s'impose qu'en cas de modification induite des conditions de travail ce qui n'est pas le cas selon elle.

En l'espèce, il est constant que les logiciels NAPTA et CORNERSTONE SKILLS utilisent l'intelligence artificielle. Par ailleurs, il ressort des pièces communiquées de part et d'autre et notamment des captures d'écran quand bien même fussent-elles annotées de manière manuscrite, que plusieurs fonctionnalités de WHOZ sont alimentées par un agent IA, notamment en termes de recherche, détection et import de compétences, et que ce logiciel sert notamment à élaborer des curriculums vitae potentiellement abondés de la sorte. Cet élément ressort également des échanges du CSEC du 17 septembre 2025.

Le CSEC estime que le niveau de performance de l'IA contenue dans ces deux logiciels est inédit et implique une consultation en se fondant sur les informations contenues sur le site Internet dédié à ces solutions. Cependant, la direction verse les contrats souscrits s'agissant de WHOZ, NAPTA et CORNERSTONE SKILLS, ainsi qu'un courriel du 4 décembre 2025 de la société NAPTA listant les fonctionnalités déployées au sein de la société CS GROUP (y compris s'agissant de CORNERSTONE SKILLS) faisant état de profils centralisant les compétences et expériences des collaborateurs, moteur de recherche permettant d'identifier les professionnels dont le profil correspond à un projet ou à un besoin d'un client et exportation d'un CV. Ces éléments permettent de constater que les fonctionnalités n'excèdent pas substantiellement celles antérieurement proposées par WHOZ. Toutefois, le courriel recensant les fonctionnalités des nouveaux outils émane uniquement de la société NAPTA et sa force probante est limitée concernant le logiciel CORNERSTONE SKILLS.

Par conséquent, il est établi que WHOZ étant le logiciel antérieur aux logiciels dont le déploiement fait l'objet du présent litige, employait déjà des technologies d'intelligence artificielle.

Cependant, le document de présentation réalisé par la société souligne que ces outils permettent la gestion des compétences techniques et fonctionnelles mises à jour par les collaborateurs et managers, la génération de CV et la saisie des missions. Il ressort également du procès-verbal de la réunion de l'instance du 17 septembre 2025 que l'utilisation des logiciels n'a pas été présentée comme facultative, que les managers inciteraient les équipes à les investir, que son adoption sera « *inévitabile* » et qu'il s'agira d'une base de discussions pour mettre en place le plan de développement des compétences. Il est ainsi manifeste au regard de cette pièce que tous les salariés seront concernés alors qu'auparavant seuls ceux de deux *Business units* l'étaient. Par ailleurs, les échanges intervenus le 17 septembre 2025 permettent également de constater que les données issues de ces logiciels seront utilisées dans le cadre des entretiens annuels, pour l'évaluation des collaborateurs, la recherche de profils en vue d'affecter les salariés sur les différentes missions, le suivi et le développement des compétences des professionnels et les formations proposées. Et lors de cette réunion, la direction a précisé que le logiciel WHOZ n'était pas utilisé dans le cadre des entretiens individuels jusqu'à présent.

Il résulte des développements précédents que le déploiement des logiciels NAPTA et CORNERSTONE SKILLS implique l'introduction de nouvelles technologies impactant les conditions de travail des salariés, et qu'une consultation du CSEC sur ces projets s'impose en conséquence. Ainsi, la violation des dispositions de l'article L.2312-8 du Code du travail est manifeste et il convient de faire cesser ce trouble en ordonnant à la société d'ouvrir une procédure d'information-consultation sur le déploiement de ces deux logiciels selon les modalités fixées au dispositif.

Conformément aux dispositions de l'article 131-1 du Code des procédures civiles d'exécution, il convient d'assortir la présente injonction d'une astreinte de 500 euros par jour de retard à compter d'un mois suivant la signification de la présente décision.

Il convient également d'ordonner la suspension du déploiement des logiciels CORNERSTONE SKILLS et NAPTA dans l'attente de la consultation du CSEC sur ces projets, et d'assortir la présente injonction d'une astreinte de 500 euros par jour de retard à compter d'un mois suivant la signification de la présente décision.

Il n'est en revanche pas nécessaire de réserver la liquidation des astreintes prononcées.

La demande principale ayant été favorablement accueillie, il n'y a lieu de statuer sur les demandes subsidiaires.

Sur la demande d'ordonner à la société de respecter la mesure d'expertise votée le 17 septembre 2025 et de transmission des informations et documents sollicités par l'expert sous astreinte

La présente demande formulée par le CSEC ne relève pas de la procédure de référé mais de la procédure accélérée au fond conformément aux dispositions de l'article L.2312-15 du Code du travail.

En conséquence, il n'y a lieu à référé s'agissant de cette demande.

Sur les demandes accessoires

Il convient, en application de l'article 696 du code de procédure civile, de mettre à la charge de la société CS GROUP FRANCE les dépens de l'instance.

Conformément aux termes de l'article 700 du code de procédure civile, la société CS GROUP FRANCE sera condamnée à verser au CSEC la somme de 2000 euros au titre de ses frais irrépétibles non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS,

La juge des référés, statuant par ordonnance contradictoire, publiquement et en premier ressort,

ORDONNE à la société CS GROUP France d'ouvrir une procédure d'information consultation du Conseil social et économique central de la société CS GROUP France sur le déploiement des logiciels NAPTA et CORNERSTONE SKILLS sous astreinte de 500 euros par jour de retard à compter d'un mois suivant la signification de la présente décision pour une durée maximale de 90 jours, étant précisé qu'il n'est pas nécessaire de réserver la liquidation de l'astreinte ;

ORDONNE à la société CS GROUP France de suspendre le déploiement des logiciels CORNERSTONE SKILLS et NAPTA dans l'attente de la consultation du Conseil social et économique central de la société CS GROUP France sur ces projets, sous astreinte de 500 euros par jour de retard à compter d'un mois suivant la signification de la présente décision pour une durée maximale de 90 jours, étant précisé qu'il n'est pas nécessaire de réserver la liquidation de l'astreinte ;

DIT n'y avoir lieu à référé s'agissant de la demande d'ordonner à la société de respecter la mesure d'expertise votée le 17 septembre 2025, de transmission des informations et documents sollicités par l'expert sous astreinte ;

CONDAMNE la société CS GROUP FRANCE à verser au Conseil social et économique central de la société CS GROUP France la somme de 2000 euros au titre des frais irrépétibles ;

CONDAMNE la société CS GROUP FRANCE aux dépens de l'instance ;

DEBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

FAIT À NANTERRE, le 29 janvier 2026.

LE GREFFIER

Philippe GOUTON, Greffier

LE PRÉSIDENT

Virginie POLO, Juge