

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE C

ARRÊT DU 07 DECEMBRE 2021

APPELANTE :

Société CASINO SERVICES

1, cours Antoine Guichard
42000 SAINT ETIENNE

**AFFAIRE PRUD'HOMALE :
COLLÉGIALE**

représentée par Me Laurent LIGIER de la SCP ELISABETH LIGIER DE MAUROY & LAURENT LIGIER AVOUÉS ASSOCIÉS, avocat au barreau de LYON
Ayant pour avocat plaidant Me Yann BOISADAM de la SCP AGUERA AVOCATS, avocat au barreau de LYON

N° RG 21/06842 - N°
Portalis
DBVX-V-B7F-N2NK

INTIMÉE :

COMITÉ SOCIALE ET ÉCONOMIQUE DE LA SOCIÉTÉ CASINO SERVICES

1 Cours Antoine Guichard
42000 SAINT ETIENNE

S.A.S. CASINO SERVICES

C/
C.E. CSE CASINO
SERVICES

représentée par Me Emmanuelle BAUFUME de la SCP BAUFUME ET SOURBE, avocat au barreau de LYON
ayant pour avocat plaidant Me Eladia DELGADO de la SELARL DELGADO & MEYER, avocat au barreau de LYON

**APPEL D'UNE DÉCISION
DU :**
TJ de SAINT ETIENNE
du 30 Août 2021
RG : 21/00483

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 28 Octobre 2021

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Nathalie PALLE, Présidente
Thierry GAUTHIER, Conseiller
Françoise CARRIER, Magistrat honoraire

Assistés pendant les débats de Elsa SANCHEZ, Greffier.

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 07 Décembre 2021, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Nathalie PALLE, Présidente, et par Elsa SANCHEZ, Greffier. auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

La SAS Casino Services a pour objet social la prestation de services administratifs et fonctionnels dans la recherche et le référencement de fournisseurs, la négociation des conditions d'achats de produits et services relatifs aux frais généraux à l'intention des autres entités du groupe Casino.

Le 7 juin 2021, sur convocation du 2 juin 2021, elle a réuni le Comité Social et Economique en vue de la procédure annuelle d'information et de consultation sur la politique sociale de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2312-17 du code du travail.

Au cours de la réunion, le Comité Social et Economique a décidé de recourir à un expert comptable et a désigné le cabinet Syndex pour réaliser la mission.

En raison des difficultés rencontrées quant à l'accès à l'information de certaines données au cours des missions antérieurement menées par l'expert mandaté, le Comité Social et Economique (le CSE) a voté à titre conservatoire le principe d'une action en justice pour faire respecter la remise de l'information tant au CSE qu'à l'expert et a désigné un mandataire pour le représenter.

Pour procéder à sa mission, l'expert a sollicité une liste de documents qu'il estimait indispensables à l'accomplissement de sa mission.

Par courriel du 22 juin 2021, l'expert a rappelé à la société Casino qu'elle ne lui avait pas communiqué l'ensemble du point 5 portant sur l'extraction des données individuelles d'emploi et de rémunération en 2020, les informations que la société envisageait de communiquer étant des indicateurs issus d'un processus de retraitement/compilation auquel elle avait procédé et non pas des informations brutes.

Par acte du 5 juillet 2021, le Comité Social et Economique de la SAS Casino Services a assigné la SAS Casino Services devant la présidente du tribunal judiciaire de Saint-Etienne, selon la procédure accélérée au fond, aux fins de la voir condamner à transmettre à la société d'expertise comptable Syndex les documents demandés, ce sous peine d'astreinte, et ordonner la prolongation de deux mois du délai de consultation du CSE en raison de la carence de la société Casino Services dans la remise de l'information sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Par **jugement du 30 août 2021**, la présidente du tribunal :

- a condamné la société Casino Services à transmettre à la société d'expertise Syndex dans un délai de 10 jours à compter de la signification du jugement, sous peine d'une astreinte provisoire de 400 euros par jour de retard, l'extraction d'informations brutes, individuelles et anonymisées sur la totalité de l'effectif, tous contrats y compris ceux entrés et sortis en cours de période, en colonne, les matricules des salariés en lignes nécessaires à l'analyse des évolutions de l'emploi et des rémunération sur la période 2019-2020 :

5-01 Matricule (ou numéro d'identification unique par salarié, identique d'une année sur l'autre)

5-02 Sexe

5-03 Date de naissance ou année de naissance

5-04 Date d'ancienneté

5-05 Contrat de travail (CDI, CDD, autres)

5-06 Site de rattachement

5-07 Date d'entrée y compris population entrée en cours de période

5-08 Date de sortie

5-09 Motif de sortie

5-10 Si entrée dans le cadre d'une mobilité intragroupe, code 1

5-11 Si sortie dans le cadre d'une mobilité intragroupe, code 2

5-12 Régime de déclaration de temps de travail (si pointage : code 1 – si non pointage : code 2)

5-13 Temps de travail contractuel

5-14 Total heures travaillées

- 5-15 Total annuel des heures travaillées et répartition par nature (heures normales, heures supplémentaires, WE, JF, astreintes, autres rubriques selon système en vigueur ... 1 rubrique par colonne)
- 5-16 Total annuel des heures d'absence
- 5-17 Catégorie professionnelle
- 5-18 Niveau
- 5-19 Echelon
- 5-21 Direction / CSP de rattachement
- 5-22 Intitulé Service de rattachement
- 5-23 Intitulé Unité de travail
- 5-24 Libellé Emploi
- 5-25 Salaire de base contractuel du mois de décembre (hors ancienneté)
- 5-26 Heures supplémentaires et complémentaires par type d'heures (nombre d'heures et montant en euros)
- 5-28 Primes conventionnelles (1 prime par colonne, plusieurs colonnes le cas échéant)
- 5-29 Primes de performances et/ou objectifs (1 prime par colonne, plusieurs colonnes le cas échéant)
- 5-30 Autres éléments composants la rémunération annuelle (primes exceptionnelles, primes diverses ... 1 prime par colonne, plusieurs colonnes le cas échéant)
- 5-31 Intéressement annuel
- 5-32 Participation annuelle
- 5-33 Rémunération brute perçue dans l'année.
 - s'est réservé la liquidation.
 - a prorogé de deux mois le délai de consultation du CSE, le point de départ du délai étant fixé au jour de la remise par la société Casino Services des documents précités au cabinet Syndex.
 - a condamné la société Casino Services aux dépens de l'instance et à payer au CSE la somme de 2 000 euros.

La SAS Casino Services a interjeté appel, le 2 septembre 2021.

Au terme de conclusions notifiées le 22 octobre 2021, la société demande à la cour de :

- infirmer le jugement entrepris,
- débouter le comité social et économique de la société Casino Services de l'ensemble de ses demandes,
- subsidiairement, la condamner à transmettre au cabinet d'expertise comptable Syndex, concernant les cadres de niveau 9 et « HC », une extraction d'informations brutes, individuelles et anonymisées **ne renseignant pas** la rubrique « 5-06 » relative au « site de rattachement » et la rubrique « 5-24 » relative au « libellé de l'emploi. » ,
- condamner le CSE aux dépens.

Elle fait valoir que :

- il découle des articles du code du travail relatifs à l'information en vue de la consultation sur la politique sociale du CSE, au contenu de la BDES, de ceux relatifs au droit d'accès de l'expert, que l'expert ne doit pouvoir accéder qu'aux mêmes éléments que ceux mis à la disposition du CSE et recensés à l'article R. 2312-20 du code du travail et figurant dans la BDES,
- la mission d'un expert désigné par le CSE dans le cadre de sa consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est nécessairement limitée à l'examen des thèmes exhaustivement recensés à l'article L. 2312-26 I/ du code du travail,
- le bilan social accessible via la BDES comporte des informations notamment sur l'emploi et les rémunérations ; que ces éléments sont suffisants pour investiguer sur les évolutions de l'emploi et des rémunérations,
- accéder à la demande du CSE reviendrait finalement, non pas à ce que l'expertise ait pour objet d'aider le CSE à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, mais à obtenir des éléments que l'employeur n'est pas tenu légalement de lui communiquer, qu'aucune disposition légale n'impose la communication d'informations individualisées, quand bien même elles seraient anonymisées,
- dans un arrêt de principe du 25 mars 2020, la Cour de cassation a décidé que les pièces utiles à la mission de l'expert étaient celles mises à la disposition du CSE dans la BDES,
- les demandes sont sans lien avec la mission de l'expert; que les documents demandés n'existent pas et qu'ils ne sont pas obligatoires,

- le regroupement opéré ou encore l'agglomération des salariés relevant des niveaux 9, 9+ et HC n'est que l'exacte application de l'article R. 2312-9 du code du travail,
- la demande d'extraction d'informations brutes individuelles et anonymisées sur la totalité de l'effectif est exorbitante.

Au terme de conclusions notifiées le 25 octobre 2021, le CSE de la société Casino Services SAS demande à la cour de :

- confirmer le jugement en toutes ses dispositions,
- liquider l'astreinte provisoire à la somme de 18 800 euros et condamner la société Casino Services au paiement de cette somme,
- dire que les informations devront être transmises à la société d'expertise comptable Syndex dans un délai de dix jours à compter de la signification de l'arrêt, sous astreinte portée à 1 000 euros par jour de retard,
- condamner la société Casino Services à lui payer la somme de 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens,
- rejeter toutes demandes contraires présentées par la société Casino Services.

Le CSE fait valoir que :

- les dispositions du code du travail relatives à l'expertise ne renvoient pas aux dispositions relatives à la BDES comme seul support à l'analyse de l'expert ; que le législateur ne vise que les relations entre employeur et expert sans jamais renvoyer à la BDES, support de l'information des élus, de sorte que les documents sollicités par l'expert peuvent, le cas échéant, excéder les informations et documents légalement requis au profit du CSE et devant figurer dans la BDES,
- le contenu de la BDES n'est donc pas opposable à l'expert lequel tire des articles L. 2315-83 et R. 2315-45 un accès aux informations nécessaires à l'exercice de sa mission, directement de sa relation avec l'employeur afin de permettre aux élus de mieux appréhender, non pas la BDES, mais la politique sociale de l'entreprise,
- la société Casino Services confond les informations devant obligatoirement figurer ou devant être exclues de la BDES et les informations accessibles à l'expert comptable qui peuvent être des informations brutes, qu'il retrace dans le respect de ses obligations professionnelles et déontologiques,
- l'arrêt de la Cour de cassation invoqué par la société Casino Services fixe seulement une limitation temporelle quant à la période/durée des informations demandées, mais qu'il n'a pas enfermé l'expert dans l'analyse des seuls documents contenus dans la BDES,
- il appartient au seul expert comptable, dont les pouvoirs sont assimilés à ceux du commissaire aux comptes, d'apprécier les documents qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission dès lors que celle-ci n'excède pas l'objet défini par les textes,
- l'extraction d'éléments des bases de données n'est pas la confection d'un document,
- en l'espèce, les éléments demandés relèvent bien de la consultation des élus et n'excèdent pas l'objet de la consultation, comme destinés à permettre l'analyse de l'évolution des rémunérations, la politique sociale mise en oeuvre à l'échelle de l'entreprise faisant partie intégrante de la consultation du CSE,
- la société Casino ne saurait prétendre que les documents demandés n'existent pas alors qu'elle a élaboré une synthèse remise à l'expert qui n'a pu être établie qu'à partir des éléments sources individuels, qu'elle a nécessairement pour ce faire exploité des informations brutes qui sont celles sollicitées par l'expert,
- le retraitement opéré par l'employeur empêche toute approche analytique des données par l'expert,
- l'expert a pris en compte la préoccupation de la société afin qu'aucune divulgation d'informations confidentielles à des tiers concurrents ne puisse avoir lieu,
- le jugement a été signifié le 1^{er} septembre 2021, de sorte que l'astreinte a commencé à courir à l'expiration du délai de dix jours, soit depuis le 12 septembre 2021 ; que les éléments communiqués par la société Casino à l'expert étaient incomplets, en particulier concernant les niveaux 9, 9+ et HC ; qu'il n'est justifié d'aucune cause étrangère justifiant l'inexécution du prescrit du premier juge.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la communication sollicitée

Selon l'article L. 2312-17 du code du travail, le CSE est consulté, chaque année, notamment sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Selon l'article L. 2312-26, I/ du code du travail, la consultation du CSE porte sur :

- L'évolution de l'emploi ;
- Les qualifications ;
- Le programme pluriannuel de formation et les actions de formation envisagées ;
- L'apprentissage et les conditions d'accueil en stage ;
- Les actions de prévention en matière de santé et de sécurité ;
- La durée du travail ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

L'article L. 2312-28 du même code dispose que la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue au 3° de l'article L. 2312-17 porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise lorsque l'entreprise compte au moins trois cents salariés, ce qui est le cas de la société Casino Services. A cette fin, l'employeur doit mettre à la disposition du comité social et économique les données du bilan social dans la BDES.

Aux termes de l'article L. 2315-91 du code du travail, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mentionnée au 3° de l'article L. 2312-17.

En application de l'article L. 2312-83, l'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission, étant souligné qu'aux termes de l'article L. 2315-84, l'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion telles que définies à l'article L. 2315-3.

L'article R. 2315-45 dispose que l'expert demande à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission.

Les dispositions relatives à l'expertise ne limitent pas le droit d'accès de l'expert aux seules informations figurant dans la BDES en l'absence de toute disposition en ce sens. Les dispositions relatives à la BDES ne visent que l'information des élus.

Aucune disposition ne limite l'objet de l'expertise à l'aide à la compréhension de la BDES et la faculté de recourir à une expertise comptable démontre au contraire que les éléments contenus dans la BDES ne sont pas le support exclusif de la consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise et que celui-ci a le pouvoir de faire vérifier la validité ou la pertinence des données figurant dans la BDES.

Le premier juge a dès lors justement retenu qu'il appartenait au seul expert comptable de déterminer les documents utiles à sa mission, que celui-ci n'était pas limité aux seules informations figurant dans la base de données économiques et sociales et qu'il appartenait à l'employeur de démontrer en quoi les informations sollicitées excédaient la mission de l'expert.

La demande de l'expert porte sur des informations brutes à l'échelle individuelle (ancienneté, âge, sexe, métier, service, lieu de travail, composantes de la rémunération, trajectoire professionnelle) sur la période examinée 2019/2020.

Il est acquis que la société Casino a transmis des informations de synthèse résultant d'un retraitement interne des données brutes relatives aux salariés 9, 9+ et HC.

L'expert indique, dans un courrier du 22 septembre 2021, en réponse à cette communication : *“la décision que vous avez prise de ne pas nous communiquer les informations relatives au libellé de la fonction occupée et au rattachement dans l'organisation (service/direction/pôle= des salariés relevant des niveaux 9, 9+ et HC d'une part et de regroupe les niveaux 9 et 9+ d'autre part, affecte notre capacité d'identification des situations professionnelles et des dynamiques de rémunération en 2020 et ne permet pas de garantir la cohérence des analyses que nous avons à réaliser dans la présente mission.*

Cette carence affecte 103 des 611 salariés CDI inscrits à fin 2020, soit plus d'un salarié sur 6 de l'effectif.

De même, la confusion des populations 9 et 9+ empêche d'identifier et de comparer ce qui est comparable et ne peut qu'induire des amalgames entre des situations salariales bien différenciées. Ce que vous aviez vous-même relevé lors de notre expertise précédente à l'occasion de notre réunion de travail du 6 janvier 2021 visant à passer en revue vos commentaires sur le rapport que nous avons établi. Les biais induits par cette confusion ont été déplorés à plusieurs reprises par nos mandants lors de la restitution de nos travaux en réunion plénière, le 12 janvier suivant.

En ce qui concerne la mission en cours, le fichier communiqué le 7 septembre dernier agglomère les salariés relevant des niveaux 9 et 9+ : un premier traitement des données réalisé par nos soins rend compte d'écarts très significatifs en matière de dynamique salariale qui ne peuvent être objectivés en l'état.

Ainsi, le tableau ci-dessous récapitule, à population constante, les écarts sur les rubriques importantes de la rémunération en 2019 et 2020 tels qu'ils ressortent de l'exploitation des données que vous avez communiquées.

NIVEAU 9 – moyennes salariales par genre

(...)

Nous remarquons les points suivants :

- Les données indiquent ici que les femmes ont bénéficié, en moyenne, de primes exceptionnelles en 2020 inférieures de moitié à celles dont ont bénéficié les hommes. Comment comprendre pour expliquer à nos mandats un tel écart si nous ne pouvons rattacher les différentes populations à une fonction, à un service ou à une direction alors même que, comme vous nous l'avez expliqué à maintes reprises, ce sont justement ces critères qui constituent les principaux déterminants à l'éligibilité de ces primes (missions exceptionnelles donnant lieu à primes concentrées sur certains services, notamment à la direction financière) ?*

- Toujours sur le champ de l'égalité professionnelle, nous ne pouvons objectiver pourquoi la*

moyenne du salaire de base a augmenté 2 fois plus rapidement pour la population masculine en 2020 (+ 4% vs + 2 % pour la population féminine) au sein de ce niveau de classification, faute de pouvoir identifier les changements de fonction et de périmètre de responsabilité intervenus pour ces salariés entre 2019 et 2020.

- Nous ne sommes pas non plus en mesure d'objectiver l'écart avec les mesures prévues par la NAO (+ 1,5 % prévus dans le cadre de la négociation salariale 2020).”*

Aux termes des articles L. 2312-28 à L. 2312-35 du code du travail, le bilan social doit notamment comporter des informations chiffrées sur les rémunérations et charges accessoires et, aux termes de l'article R. 2312-9, des informations relatives à la hiérarchie des rémunérations selon l'un des deux indicateurs suivants : *rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10% des salariés touchant les rémunérations les moins élevées OU rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés.*

L'article L. 2312-36, 2°, dispose également que la base de données comporte les informations suivantes sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : *diagnostic et analyse de la situation 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 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, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Il ressort de ces dispositions que le CSE a vocation à être informé de l'évolution des salaires et des éléments et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, de sorte que les données brutes individuelles sollicitées, en ce qu'elles sont destinées à permettre d'apprécier la politique sociale mise en oeuvre à l'échelle de l'entreprise, relèvent bien de la mission de l'expert.

Le premier juge a justement retenu que les informations retraitées et consolidées, seules produites par la société Casino Services, étaient susceptibles de fausser l'analyse de l'expert, de sorte que l'expert ne pouvait s'en contenter.

Les données brutes sollicitées existent puisque la société Casino Services les a elle-même retraitées. L'extraction de données existantes n'est pas la création d'un document que la société ne serait pas légalement tenue d'établir.

L'anonymisation des données et leur transmission selon un format comportant des matricules ne permet pas l'identification des salariés concernés. Les informations individuelles des salariés relevant des niveaux 3 à 8 ont été communiquées en cours de procédure. Restent celles relatives aux salariés des niveaux 9, 9+ et HC. S'agissant de données sensibles pour la société Casino Services, l'expert a rappelé, dans son courrier du 22 septembre 2011, les dispositions prises pour les sécuriser et qu'elles ne soient pas divulguées, de sorte qu'il n'existe pas d'obstacle à leur communication.

C'est dès lors par une exacte analyse et de justes et pertinents motifs que le premier juge a fait droit à la demande et qu'il a, conformément à l'article L. 2312-15 du code du travail prorogé de deux mois le délai de consultation du CSE, le point de départ du délai étant fixé au jour de remise par la société Casino Services des documents au cabinet Syndex.

Sur l'astreinte

Aux termes de l'article L.131-3 du code des procédures civiles d'exécution, l'astreinte est liquidée par le juge de l'exécution, sauf si le juge l'a ordonnée reste saisi de l'affaire ou s'en est expressément réservé le pouvoir. En cas d'appel, le pouvoir de liquidation est réservé à la cour.

L'article L. 131-4 précise que : "le montant de l'astreinte provisoire est liquidé en tenant compte du comportement de celui à qui l'injonction a été adressée et des difficultés qu'il a rencontrées pour l'exécuter (...). L'astreinte provisoire ou définitive est supprimée en tout ou partie s'il est établi que l'inexécution ou le retard dans l'exécution de l'injonction du juge provient, en tout ou partie, d'une cause étrangère".

En l'espèce, le jugement, exécutoire de plein droit en application de l'article 481-1, 6°, du code de procédure civile, a été signifié par voie d'huissier le 1^{er} septembre 2021, de sorte que l'astreinte prononcée par le premier juge a commencé à courir le 12 septembre 2021.

En exécution de la décision, la société Casino Services a transmis à l'expert le 7 septembre 2021 un certain nombre de fichiers. Cependant, l'expert a constaté des informations manquantes à savoir :

- les informations répondant au point 5.18 (niveau de classification) ne permettent pas de distinguer les salariés 9+ au sein du niveau 9,
- les données relatives aux points 5.22 (service de rattachement) et 5.24 (libellé d'emploi) ne sont pas communiquées pour les salariés relevant des niveaux 9 et HC,
- les données relatives aux salariés expatriés ne sont pas communiquées,
- le montant total des principales primes versées (primes de développement, primes exceptionnelles) est sensiblement inférieur aux valeurs issues des bulletins récapitulatifs des rubriques de la paie (écart de 15 à 50% selon les rubriques et années),
- certaines primes déclarées dans les récapitulatifs de la paie (« prime responsabilité », « prime mission », prime COLA ») n'apparaissent pas dans le fichier communiqué.

Sur l'interpellation du CSE, la société Casino Services a indiqué dans un courriel du 15 septembre 2021 que, pour des raisons de confidentialité, elle ne souhaitait pas communiquer ces informations (libellé d'emploi et service de rattachement pour les salariés relevant des niveaux 9 et HC).

Les motifs invoqués par la société Casino Services ne constituent pas la cause étrangère susceptible de justifier l'inexécution ou le retard.

Il y a donc lieu de faire droit à la demande de liquidation d'astreinte, telle que présentée et d'ordonner une nouvelle astreinte provisoire dans les conditions fixées au dispositif du présent arrêt.

Sur les demandes accessoires

La société Casino Services qui succombe supporte les dépens et une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Statuant par mise à disposition au greffe et par arrêt contradictoire,

CONFIRME le jugement déferé en toutes ses dispositions ;

LIQUIDE l'astreinte provisoire ordonnée par le jugement du 30 août 2021 du tribunal judiciaire de Saint-Etienne à la somme de 18 800 euros, pour la période du 12 septembre au 28 octobre 2021 ;

CONDAMNE en conséquence la société Casino Services à payer au Comité Social et Economique Casino Services la somme de 18 800 euros ;

DIT que les informations manquantes lors de la transmission du 7 septembre 2021 et, notamment, une extraction d'informations brutes, individuelles et anonymisées concernant les cadres de Niveau 9 et « HC », y compris les données relatives aux points « 5-06 site de rattachement », « 5-22 service de rattachement » et « 5-24 libellé de l'emploi. », devront être transmises à la société d'expertise comptable Syndex dans le délai de 10 jours à compter de la signification de la présente décision, sous astreinte provisoire de 1 000 euros par jour de retard ;

CONDAMNE la société Casino Services à verser au Comité Social et Economique Casino Services la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la société Casino Services aux dépens.

La greffière,

La présidente,