

**TRIBUNAL  
DE GRANDE  
INSTANCE  
DE NANTERRE**



**PÔLE CIVIL**

**2ème Chambre**

**JUGEMENT RENDU  
LE**

**12 Novembre 2015**

**N° R.G. : 15/05443**

N° Minute :

**AFFAIRE**

**Fédération Nationale  
des Personnels des  
Sociétés d'Etudes, de  
Conseil et de  
Prévention CGT**

*C/*

**S.A. ALTEN**

**Copies délivrées le :**

**DEMANDERESSE**

**Fédération Nationale des Personnels des Sociétés d'Etudes, de  
Conseil et de Prévention CGT**

263 rue de Paris

Case 421

93514 MONTREUIL CEDEX

représentée par Maître Evelyn BLEDNIAK de la SELARL ATLANTES,  
avocats au barreau de PARIS, vestiaire : K0093

**DEFENDERESSE**

**S.A. ALTEN**

40 avenue André Morizet

92513 BOULOGNE-BILLANCOURT CEDEX

représentée par Maître Adeline LARVARON de la SELARL LUSIS  
AVOCATS, avocats au barreau de PARIS, vestiaire : L0081

En application des dispositions des articles 786 du code de procédure  
civile, l'affaire a été débattue le 24 Septembre 2015 en audience publique  
devant :

**Fabienne LAGARDE, Vice-présidente**

**Laure TOUTENU, juge**

magistrats chargés du rapport, les avocats ne s'y étant pas opposés.

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries au tribunal composé de :

**Fabienne LAGARDE, Vice-présidente**

**Laure TOUTENU, Juge**

**Catherine D'HERIN, vice-présidente placée**

qui en ont délibéré.

Greffier lors du prononcé : **Fabienne MOTTAIS, Greffier.**

**JUGEMENT**

prononcé en premier ressort, par décision Contradictoire et mise à  
disposition au greffe du tribunal conformément à l'avis donné à l'issue  
des débats.

## **EXPOSÉ DU LITIGE :**

Le groupe Alten France est spécialisé dans la réalisation de prestations dans le domaine de l'ingénierie et des technologies avancées.

La société Alten SA est la société mère du groupe, elle déclare employer environ 5000 salariés.

En novembre 2014, le CHSCT puis le comité d'entreprise d'Alten SA ont été informés et consultés sur le projet de mise en place du bulletin de paie électronique et ont rendu un avis favorable le 21 et le 27 novembre 2014.

Par acte d'huissier de justice délivré le 23 avril 2015, la Fédération nationale de Personnels et des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention CGT a fait assigner à jour fixe la société Alten, devant la présente juridiction, aux fins de voir, avec le bénéfice de l'exécution provisoire :

- > ordonner la suspension du système de dématérialisation des bulletins de paie, sous astreinte de 1000 euros par jour de retard, passé le délai de 5 jours à compter de la signification de la présente décision, le tribunal se réservant la liquidation de l'astreinte,
- > ordonner à la société Alten SA la destruction de tous les comptes Novapost ouverts aux noms des salariés ayant refusé le bulletin de paie électronique ou s'étant abstenus de répondre, sous astreinte de 1000 euros par jour par salarié et par bulletin de paie,
- > ordonner à la société Alten SA d'adresser le bulletin de paie sous format papier aux salariés s'étant abstenus ou ayant refusé la dématérialisation,
- > condamner la société Alten SA à lui payer un montant de 5000 euros à titre de dommages et intérêts, ainsi qu'une somme de 5000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens, pouvant être recouvrés directement.

Au soutien de ses demandes, la Fédération nationale CGT a indiqué que le système mis en place par la société est contraire aux dispositions du code du travail, que l'employeur ne peut pas mettre en place la dématérialisation des bulletins de paie sans l'accord de chaque salarié concerné, que sous couvert de l'article L3243-2 du code du travail qui ne requiert pas un accord préalable du salarié, Alten SA impose le bulletin de paie dématérialisé en demandant aux salariés d'exprimer leur refus, qu'à défaut de connexion au compte Novapost, la société indique transmettre les bulletins de paie sous format électronique, que les salariés n'ayant pas pu ou n'ayant pas voulu se connecter au compte Novapost pour faire part de leur choix se sont vus imposer le bulletin de paie électronique, qu'ainsi la société ne respecte pas la procédure d'accord prévue par le code du travail, la dématérialisation des bulletins de paie étant imposée aux salariés.

\* Aux termes de ses dernières conclusions signifiées par voie électronique le 23 septembre 2015, la société Alten a soulevé la fin de non recevoir tirée de l'absence d'intérêt à agir de la Fédération nationale CGT dans le présent litige, subsidiairement, a demandé au Tribunal de débouter la Fédération nationale CGT de l'ensemble de ses demandes. Elle a également sollicité la condamnation de la Fédération nationale CGT à lui payer une somme de 2000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

A l'appui de ses prétentions, elle a fait valoir qu'un syndicat ne peut agir que lorsque le litige soulève une question de principe dont la solution est susceptible d'avoir des conséquences pour l'ensemble de ses adhérents et est de nature à porter un préjudice même indirect à l'intérêt collectif de la profession, que les demandes formulées ont pour objet la défense d'intérêts individuels et non collectifs. Elle ajoute qu'elle a mis en place la dématérialisation du bulletin de paie de manière régulière, après information consultation du CHSCT et du comité d'entreprise ainsi que d'une déclaration auprès de la CNIL, que seuls les salariés ayant accepté le principe de la dématérialisation du bulletin de paie en bénéficient, leur accord ayant été recueilli par voie électronique, qu'à tout moment, le salarié peut changer d'avis, que les salariés qui ont refusé le bulletin électronique ou ne se sont pas prononcés le reçoivent sous format papier par courrier. Elle précise que le coffre-fort électronique des salariés est distinct de la mise en place de la dématérialisation des bulletins de paie, que celui-ci doit être activé par le salarié qui est libre de l'utiliser. Elle expose que la demande visant à adresser par courrier les bulletins aux salariés refusant le bulletin de paie électronique est sans objet, les autres demandes étant infondées.

En application des dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile, il sera expressément renvoyé aux termes de l'assignation et aux conclusions en date du 23 septembre 2015 pour plus ample exposé des motifs.

Plaidée à l'audience du 24 septembre 2015, l'affaire a été mise en délibéré au 12 novembre 2015, date à laquelle la présente décision a été rendue.

\* \* \*

### **MOTIFS DE LA DECISION :**

#### ***Sur la fin de non recevoir tirée du défaut d'intérêt à agir du syndicat***

Aux termes de l'article L2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

En l'espèce, le syndicat dans son action, soulève une question de principe, quant à la mise en oeuvre du bulletin de paie électronique au sein de la société et au respect de la procédure d'accord prévue à l'article L3243-2 du code du travail.

La solution du litige étant susceptible d'avoir des conséquences pour les adhérents du syndicat, est de nature à porter un préjudice même indirect à l'intérêt collectif de la profession.

Il y a donc lieu de rejeter la fin de non recevoir soulevée par la société Alten, en ce que la Fédération nationale CGT justifie d'un intérêt à agir suffisant.

#### ***Sur les demandes au titre du bulletin de paie électronique***

Aux termes de l'article L3243-2 du code du travail, lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L3243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie.

Avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut être effectuée sous forme électronique dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Les mentions devant figurer sur le bulletin ou y être annexées sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Ainsi, la remise du bulletin de paie sous forme électronique est rendue possible par la loi à condition que le salarié ait donné son accord à un tel mode de réception et que cette remise sous forme électronique soit faite dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

L'accord du salarié doit être libre, exprès, écrit et signé, il doit prévoir la faculté de rétractation pour revenir à une réception sous forme papier.

Il ressort des pièces du dossier, que les modalités d'accord du salarié ont été régularisées par la société pendant la présente instance, qu'à compter de la paie de juillet 2015, les salariés n'ayant pas donné leur accord de manière exprès à la remise du bulletin de paie sous format électronique, le recevront au format papier, alors que par défaut, les salariés ne s'étant pas connectés par impossibilité ou par choix, ont reçu pendant quelques mois leur bulletin de paie de façon électronique, sans avoir donné un accord exprès en ce sens.

En outre, une option de rétractation à tout moment est bien prévue.

Il y a donc lieu de constater la régularisation des modalités de recueil de l'accord du salarié conformément aux exigences légales.

La société justifie également avoir tenu informées les institutions représentatives du personnel et avoir mené à terme des procédures d'information consultation du CHSCT qui a rendu un avis favorable au projet le 21 novembre 2015 ainsi que du comité d'entreprise qui a rendu un avis favorable le 27 novembre 2015. Elle précise également avoir fait sa déclaration à la CNIL de façon conforme.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il n'apparaît pas justifié de suspendre le système de dématérialisation des bulletins de paie, les modalités de recueil de l'accord du salarié étant conformes aux dispositions de l'article L3243-2 du code du travail.

La demande de voir ordonner à la société l'envoi de bulletin de paie sous format papier aux salariés s'étant abstenus ou ayant refusé la dématérialisation est devenue sans objet, puisque la pratique de la société est désormais celle-ci.

La demande de destruction des coffres forts Novapost ouverts aux noms des salariés ayant refusé le bulletin de paie électronique ou ne s'étant pas prononcé sur la question doit être accueillie dans le sens où l'accord de ces salariés n'a pas été donné en vue d'ouvrir un espace permettant la conservation de leurs bulletins de paie, mais ce, après que l'employeur se soit assuré de la récupération sous forme papier des éventuels documents archivés. Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'astreinte alors qu'il apparaît prématuré de projeter que la société n'exécutera pas la décision de justice.

#### ***Sur la demande de dommages et intérêts***

La Fédération nationale CGT demande l'allocation de dommages et intérêts, mais ne rapporte pas la preuve de la faute commise par la société, ni du préjudice en résultant ; Elle doit donc être déboutée de sa demande de dommages et intérêts.

#### ***Sur les autres demandes***

La Fédération nationale CGT succombant partiellement à la présente instance, en supportera les dépens.

L'équité ne commande pas qu'il soit fait application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

L'exécution provisoire, compatible avec la nature de l'affaire, sera ordonnée alors que la présente décision est susceptible d'appel.

### **PAR CES MOTIFS**

Le Tribunal statuant publiquement, par jugement contradictoire et susceptible d'appel,

Rejette la fin de non recevoir soulevée par la société Alten SA tirée du défaut d'intérêt à agir du syndicat.

Déboute la Fédération nationale de Personnels et des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention CGT de ses demandes de suspension du système de dématérialisation des bulletins de paie.

Constate que la demande de la Fédération nationale de Personnels et des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention CGT d'envoi par courrier des bulletins de paie aux salariés refusant le bulletin de paie électronique ou ne s'étant pas prononcés est devenue sans objet.

Ordonne la destruction des comptes coffres forts Novapost ouverts aux noms des salariés n'ayant pas donné leur accord au bulletin de paie électronique ou ne s'étant pas prononcé sur la question, après que l'employeur se soit assuré de la récupération sous forme papier des éventuels documents archivés.

Déboute les parties de leurs autres demandes.

Dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamne la Fédération nationale de Personnels et des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention CGT aux dépens.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement.

signé par Fabienne LAGARDE, Vice-présidente et par Fabienne MOTTAIS, Greffier présent lors du prononcé.

**LE GREFFIER,**

**LE PRÉSIDENT,**