



Le juge délégué, après avoir entendu les parties présentes ou leurs conseils, à l'audience du 12 Avril 2023, a mis l'affaire en délibéré à ce jour :

### FAITS ET PROCEDURE

Vu la requête aux fins d'assigner selon la procédure accélérée au fond signifiée le 2 mars 2023 par exploits d'huissiers séparés à la requête du COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE) DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIAL [REDACTED] (ci-après dénommé "le CSE DE L'UES [REDACTED] SAS ADDEO CONSEIL" à l'encontre de la [REDACTED]

laquelle l'affaire a été plaidée et mise en délibéré au 7 avril 2023 ;

Vu le renvoi de l'affaire à l'audience du 12 avril 2023 sur réouverture des débats, un bulletin ayant été envoyé aux parties pour leur indiquer que cette réouverture des débats était motivée par le déport du juge des référés ayant déjà statué sur le même litige peu de temps auparavant ;

Vu l'examen de l'affaire au fond à l'audience précitée, lors de laquelle les parties ont comparu dûment représentées par leurs conseils respectifs ;

Vu les conclusions en procédure accélérée au fond du CSE DE L'UES [REDACTED] et de la SAS [REDACTED] notifiées par le Réseau Privé Virtuel des Avocats (RPVA) le 20 mars 2023 et soutenues oralement afin de demander au juge délégué de :

- juger qu'ils sont recevables et bien fondés en leurs demandes ;

- ordonner aux sociétés composant l'UES [REDACTED] et particulièrement à la SAS [REDACTED] de transmettre au CSE et au cabinet ADI [REDACTED] les informations détaillées au dispositif de leurs dernières conclusions ;

- ordonner la prolongation du délai préfix prévu à l'article L. 2312-15 du Code du travail d'un mois à compter de la remise au CSE et à la société [REDACTED] les informations susvisées ;

- rejeter l'ensemble des demandes formulées par les sociétés composant l'UES M [REDACTED]

- condamner in solidum les sociétés composant l'UES [REDACTED] à verser au CSE la somme de 4.800 euros TTC au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

- condamner in solidum les sociétés composant l'UES [REDACTED] verser à la société [REDACTED] la somme de 1.200 euros TTC au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

- condamner in solidum les sociétés composant l'UES [REDACTED] aux entiers dépens, en ce compris les sommes découlant de l'article A. 444-32 du Code de commerce et qui seront recouverts conformément à l'article 699 du Code de procédure civile ;

Vu les conclusions en défense n°3 des sociétés défenderesses composant l'UES [REDACTED] réitérées oralement à l'audience du 12 avril 2023 par leur conseil afin de voir :

- constater que le projet de réorganisation de l'UES [REDACTED] porte sur un projet de licenciement économique de moins de 10 salariés et relève de l'article L. 1233-8 du Code du travail ;

- dire que le CSE de l'UES [REDACTED] disposait d'un délai de 1 mois à compter du 12 janvier 2023 pour rendre son avis allant jusqu'au 13 février 2023 ;

Par conséquent,

- déclarer irrecevable l'assignation RG n°23/00573 du CSE et de l'expert AI [REDACTED] en raison de son assignation postérieure au délai dont disposait le CSE pour rendre son avis ;

Sur le fond,

- constater que le CSE et la SAS [REDACTED] ont été utilement informés ;

- constater que le CSE et la SAS [REDACTED] ne démontrent pas avoir rencontré de difficulté particulière d'accès aux informations demandées ;

Par conséquent,

- débouter le CSE de l'UES [REDACTED] et la SAS [REDACTED] de l'ensemble de leurs demandes ;

En tout état de cause,

- condamner le CSE à leur verser 5.000 euros sur le fondement de l'article 32-1 du Code de procédure civile ;

- condamner la SAS A [REDACTED] à leur verser 5.000 euros sur le fondement de l'article 32-1 du Code de procédure civile ;

- condamner le CSE à 5.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

- condamner la SAS AI [REDACTED] à payer 5.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Vu la décision rendue le 22 mars 2023 par le juge des référés du tribunal judiciaire de NANTERRE aux termes de laquelle il a été principalement :

- dit n'y avoir lieu à réouverture des débats ;

- dit n'y avoir lieu à référé sur la demande de suspension du « *Projet de mutualisation-externalisation de la fonction de secrétaire de rédaction au sein de [REDACTED]* » ;

étant précisé que les parties ont été déboutées du surplus de leurs demandes ;

Vu les dispositions des articles 446-1 et 455 du Code de procédure civile, ce dernier prévoyant qu'une décision doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens ;

Vu les dispositions des articles L. 1233-8, L. 2312-8, R. 2312-6, L. 2315-94 du Code du travail, ainsi que de l'article 122 du Code de procédure civile.

### **EXPOSE DES MOTIFS**

A titre liminaire, il est rappelé :

- que les articles du Code du travail et du Code de procédure civile cités dans le présent jugement sont ceux applicables à la date des faits de l'espèce ;

- 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 du présent jugement, sauf cas particulier.

### **Sur la recevabilité de l'action des demandeurs**

L'article 122 du Code de procédure civile énonce que constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande, sans examen au fond, pour défaut de droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée.

Le Code du travail dispose :

- en son article L. 1233-8 que l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés, dans les conditions prévues par la présente sous-section.

Le comité social et économique rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle il est consulté, à un mois. En l'absence d'avis rendu dans ce délai, le comité social et économique est réputé avoir été consulté ;

- en son article L. 2312-8 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 ;

- en son article L. 2315-94 que le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat :

1° Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

2° En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° du II de l'article L. 2312-8 ;

3° Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

- en son article R. 2312-6- I que pour les consultations mentionnées à l'article R. 2312-5, à défaut d'accord, le comité social et économique 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 prévue 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 SAS [REDACTED] la S [REDACTED] sociétés composant l'UES [REDACTED], soulèvent in limine litis une fin de non-recevoir tirée de l'expiration du délai préfix de consultation du CSE de l'UES [REDACTED] en faisant notamment valoir :

- qu'un projet de mutualisation - externalisation de la fonction de secrétaire de rédaction au sein de [REDACTED] a été examiné par le CSE de l'UES [REDACTED] en réunion extraordinaire du 12 janvier 2023 ;

- que ce projet est susceptible d'entraîner le licenciement collectif de moins de 10 salariés au sens de l'article L. 1233-8 du Code du travail, soit : 5 postes de secrétaires de rédaction et 1 poste de secrétaire général de rédaction, ainsi que la modification des 3 postes restants de secrétaire général de rédaction ;

- que pour tout licenciement collectif inférieur à 10 salariés, le CSE doit être consulté et rendre son avis dans un délai préfix d'un mois à compter de la réunion de consultation de sorte que le CSE de l'UES [REDACTED] aurait dû rendre son avis le 12 février 2023. A défaut, il est réputé avoir été consulté ;

- que les élus du CSE se prévalent à tort d'un délai préfix de deux mois en raison du recours à une expertise votée en réunion extraordinaire du 12 janvier 2023 sur le fondement de l'article L. 2315-94 du Code du travail, considérant qu'il s'agissait d'un *projet important* modifiant les conditions de travail du personnel ;

- que selon une jurisprudence constante de la Cour de Cassation, l'importance d'un projet de réorganisation est caractérisé lorsque le projet concerne notamment un nombre significatif de salariés, qu'il est susceptible d'avoir un impact concret, avéré et actuel sur les conditions de travail des salariés, notamment sur les attributions des salariés, leur situation géographique ou sur leur classification, ce qui n'est pas le cas ici ;

- que d'ailleurs, l'ordonnance rendue le 22 mars 2023 par le juge des référés a confirmé que le projet décrit supra ne comportait pas des aménagements dont l'importance modifierait les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail des salariés de la [REDACTED] même si le recours à une expertise pour projet important n'a pas été contesté par l'employeur ;

- qu'au surplus, les membres du CSE ont explicitement reconnu que le projet en question se traduisait pour l'essentiel en un licenciement pour motif économique de moins de 10 salariés et que leur avis devait être rendu dans un délai d'un mois.

Les sociétés composant l'UES [REDACTED] déduisent que le délai préfix d'un mois prévu par les dispositions spécifiques de l'article L. 1233-8 du Code du travail ne peut faire l'objet d'aucune prorogation et expirait donc le 12 février 2023. Il en résulte que l'action du CSE de l'UES [REDACTED] de la SAS [REDACTED] introduite par assignation du 2 mars 2023, donc postérieurement au 12 février 2023, est irrecevable.

Mais cette argumentation ne convainc pas pour les motifs qui seront développés ci-dessous.

En premier lieu, il doit être rappelé que si la loi ne définit pas la notion de "*projet important*" visé tant à l'article L. 2312-8 qu'à l'article L. 2315-94-2°, celle-ci s'apprécie nécessairement en fonction des modifications que le projet apporte dans l'organisation et la marche générale de l'entreprise et des conséquences qu'il peut avoir sur l'emploi, la qualification, la rémunération et la formation ou sur les conditions de travail du personnel.

En deuxième lieu, la lecture du procès-verbal de la séance extraordinaire du CSE de l'UES [redacted] révèle que si les élus du CSE ont posé le débat en préambule de la réunion en indiquant qu'il s'agissait d'un licenciement collectif de moins de 10 personnes, il n'en demeure pas moins qu'après des échanges nourris avec la Direction pendant les deux heures de réunion, ils ont fait part de leurs nombreuses interrogations et de leurs inquiétudes en terme de conditions de travail pour les salariés en mettant en avant une situation de flou organisationnel. C'est dans ce contexte qu'ils ont voté à l'unanimité le recours à une expertise afin de disposer d'un éclairage sur les effets possibles du projet sur les conditions de travail et les risques sur la santé et la sécurité des salariés concernés directement et indirectement. A cette occasion, les membres du CSE ont souligné à maintes reprises l'existence d'un projet important et l'application du délai préfix de 2 mois pour rendre leur avis :

" C. [redacted] : Cette expertise est une expertise pour projet important, donc elle est financée conjointement. "

" C. M. [redacted] et donc la cadre de cette expertise pour projet important, ça porte le délai à 2 mois ".

" C. M. [redacted] le recours pour projet important porte le délai à 2 mois. "

Ainsi, force est de constater qu'entre le préambule de la réunion en ouverture de séance le 12 janvier 2023 à 14 h 30 et les derniers échanges avant la fin de séance à 16 h 35, la position des représentants du personnel était clairement exprimée : le projet de mutualisation - externalisation de la fonction de secrétaire de rédaction au sein de [redacted] est considéré comme un projet important susceptible d'avoir une incidence sur les conditions de travail du personnel. D'ailleurs, à aucun moment au cours de cette réunion du 12 janvier 2023, la Direction de l'entreprise ne s'opposera au recours à une expertise, pas plus qu'elle ne contestera la désignation d'un expert dans les 10 jours fixés par l'article R. 2315-49 du Code du travail, Mme Sandrine [redacted], représentante de la Direction, allant même jusqu'à reconnaître :

" Et comment vous définissez le projet important ? Parce qu'il y a des projets non importants ? "

" Le projet important, c'est celui qui amène à un licenciement de moins de 10 personnes "

Il s'en déduit que le licenciement des cinq secrétaires de rédaction et d'un secrétaire général de rédaction s'analyse de l'aveu de la Direction comme un projet important.

En dernier lieu, la caractérisation de l'importance d'un projet n'est pas soumise à une logique comptable en reposant uniquement sur le nombre de salariés licenciés comme l'a estimé la Cour de Cassation dans un arrêt du 10 février 2010 (pourvoi n°08-15.086). En fait, cette caractérisation relève d'un faisceau d'indices qui sont apportées par les parties demanderesse :

1) c'est la totalité du service des secrétaires de rédaction qui est supprimé alors que ceux-ci constituent les chevilles ouvrières de l'entreprise participant activement à la fabrication des magazines : ils veillent à la hiérarchisation des infos (articles, photos, etc...). Ils pressent les rédacteurs retardataires, puis relisent attentivement leurs sujets, à l'affût de la moindre erreur : structure de l'article, style, fautes d'orthographe ou de syntaxe. Critiques, ils veillent à la clarté et à la cohérence du propos. (...) En collaboration avec le graphiste, parfois seuls, ils veillent à la mise en page et suivent la phase de fabrication ;

2) cette suppression ne conduit pas à la réaffectation de la charge de travail des secrétaires de rédaction en interne, mais à une externalisation complète de leurs tâches auprès d'un prestataire extérieur, la société [redacted] avec laquelle il faudra désormais travailler. Il en résulte une réorganisation globale du travail de fabrication au sein de l'UES [redacted] avec une nouvelle mutualisation des ressources et une coopération à mettre en place avec ce prestataire.

Il s'ensuit qu'il y a bien un départ de certains salariés qu'il faudra accompagner dans le cadre du licenciement collectif, mais aussi une restructuration et une externalisation de leurs missions, ce qui a nécessairement un impact sur la charge et les conditions de travail des salariés restants et

nourrit leurs inquiétudes, lesquelles ont été exprimées à plusieurs reprises par les membres du CSE, notamment lors de la réunion du 13 février 2023 :

*“ C'est que nous avons constaté que la direction multiplie les réunions mais qu'à ce jour elle n'apporte pas d'informations concrètes, particulièrement sur les points, d'une part, de l'évaluation de la charge de travail, qui va être substantiellement modifiée, et d'autre part, sur l'évaluation des risques professionnels, qui vont aussi être augmentés. Et par ailleurs, sur l'accompagnement des salariés licenciés, qui sont les plus âgés des salariés visés par le projet, 5 personnes sur 6 ont plus de 56 ans, la direction renvoie la question à une discussion individuelle avec chaque salarié et refuse toute mesure d'accompagnement collectif. ”*

D'ailleurs, au cours de la réunion du 13 février 2023 du CSST, Mme Cécile [REDACTED] psychologue du travail, reconnaît la légitimité de ces inquiétudes :

*“ De toute façon, on ne pourrait pas dire ça. Évidemment, l'annonce d'une réorganisation, c'est toujours source de risques psychosociaux, pour tout le monde. Évidemment, ça crée de l'anxiété. Sur les postes concernés par les licenciements mais aussi pour tous ceux qui restent et qui savent que leur activité va être impactée. Quels vont être les changements ? est-ce que je vais être à la hauteur ? ça va densifier mon travail ? Tout ça c'est important d'en tenir compte. ”*

En somme, au regard de l'ensemble des éléments exposés supra, le recours à l'expertise votée par les membres du CSE à l'issue de la réunion extraordinaire du 12 janvier 2023 est justifié non seulement par le caractère important du projet, mais aussi par les conséquences que celui-ci emporte sur les conditions de travail des salariés. Dès lors, le CSE disposait bien d'un délai préfix de deux mois à compter de la communication du projet par l'employeur pour rendre son avis de sorte que l'action introduite conjointement avec le cabinet AF [REDACTED] auprès du tribunal de céans le 2 mars 2023 avant l'expiration de ce délai sera déclarée recevable.

### Sur la demande de communication de pièces

Selon l'article L. 2312-15 alinéa 4 du Code du travail, 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.

Selon l'article L. 2315-83 du même Code, l'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

En l'espèce, le CSE de l'UES M [REDACTED] E et la SAS [REDACTED] sollicitent la communication des informations suivantes :

- l'évaluation des risques professionnels et des RPS (risques psycho-sociaux) dont le projet est porteur ;
- le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) ;
- les principaux indicateurs actuels de production ;
- le bilan social 2022 ;
- les PV et rapports d'enquête des accidents du travail ;
- les informations précises sur le recours aux journalistes-pigistes ;
- la description précise de l'organisation actuelle du travail et du fonctionnement des services ;
- l'évaluation de la charge de travail actuelle et future des salariés concernés ;
- la prévision précise et correcte des principaux indicateurs de production pour 2023 avec notamment les chiffres sur les numéros hors-séries ;
- l'évolution des effectifs moyens mensuels et des effectifs réels ;
- tout bilan et état des lieux des acteurs et partenaires de la prévention, notamment récent ;
- le nombre précis de salariés inaptes et le nombre précis de salariés ayant une RQTH ;
- le DUERP mis à jour dans le cadre du présent projet.

Les parties défenderesses rétorquent :

- que l'expert ne réclame plus que 13 items sur les 30 items qu'il avait initialement listés ;
- que certains documents n'ont pas été initialement réclamés par l'expert si bien qu'une telle demande de communication apparaît tardive ;
- qu'il ressort des échanges entre les parties entre le 13 janvier 2023 et le 14 février 2023, que tous les éléments ont été fournis à l'expert.

Si effectivement, une partie des documents a bien été transmise avant le 14 février 2023 à l'expert mandaté, il n'en demeure pas moins que le rapport d'expertise établi le 23 février 2023 par le cabinet A [REDACTED] est libellé "*Rapport d'expertise, incomplet et provisoire*" et énumère en pages 13 à 16 les documents manquants en ajoutant des commentaires précis quant aux réponses insuffisantes de la Direction aux sollicitations de l'expert.

Le cabinet AD [REDACTED] IL conclut : "*Nous constatons une carence importante dans l'envoi des informations transmises par la Direction et pourtant nécessaires à la réalisation de notre mission.*"

*Le présent rapport ne fournit pas en l'état des résultats suffisamment significatifs pour que les représentants du personnel et la Direction puissent nourrir leur réflexion.*

*En ce sens, nous restons toujours dans l'attente des documents manquants afin de pouvoir fournir un rapport complet et permettre aux représentants du personnel au CSE de rendre un avis éclairé.*"

Ainsi, l'expert désigné fait part à travers ses commentaires des difficultés qu'il a rencontrées pour se procurer les informations indispensables à son expertise.

Par conséquent, il convient de faire droit à la demande de communication de pièces formulée par les parties demanderesses comme indiqué au dispositif de la présente décision, à l'exception :

- du bilan social 2022 qui a déjà été produit le 2 mars 2023 ;
- du PAPRI Pact (Programme annuel de prévention des risques professionnels d'amélioration des conditions de travail), l'employeur ayant répondu que ce document mis en place très récemment n'existait pas.

En outre, la consultation du CSE de l'UES M [REDACTED] ayant été interrompue, elle devra reprendre de façon à ce que celui-ci soit en mesure de donner son avis dans un délai d'un mois à compter de la remise des documents manquants au CSE ou à la SAS [REDACTED], afin de permettre à l'expert d'analyser ces informations et de les restituer au CSE.



### Sur les demandes accessoires

Parties perdantes, les sociétés défenderesses composant l'UES [REDACTED] seront condamnées aux dépens de la présente instance. Elles seront déboutées de leurs demandes reconventionnelles d'indemnité pour procédure abusive (article 32-1 du Code de procédure civile) qui apparaît infondée et de frais irrépétibles.

Par ailleurs, la solution du litige et l'équité commandent de condamner les sociétés défenderesses à payer :

- au CSE de l'UES [REDACTED] la somme totale de 1.500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

- à la SAS A [REDACTED] la somme de 1.200 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Les chefs de demandes plus amples ou contraires et les autres moyens seront rejetés et écartés comme infondés ou non justifiés.

### PAR CES MOTIFS

Le juge délégué, statuant publiquement par jugement contradictoire rendu selon la procédure accélérée au fond, en premier ressort par mise à disposition au greffe :

**DÉCLARE** recevable l'action engagée par le COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE de l'UES [REDACTED] et par la SAS [REDACTED], le délai préfix de deux mois pour rendre l'avis du CSE étant applicable ;

**ORDONNE** à la [REDACTED], sociétés composant l'UES [REDACTED], de transmettre immédiatement les documents sollicités par le cabinet A [REDACTED], listés ci-dessous :

- l'évaluation des risques professionnels et des RPS (risques psycho-sociaux) dont le projet est porteur ;
- les principaux indicateurs actuels de production ;
- les PV et rapports d'enquête des accidents du travail ;
- les informations précises sur le recours aux journalistes-pigistes ;
- la description précise de l'organisation actuelle du travail et du fonctionnement des services ;
- l'évaluation de la charge de travail actuelle et future des salariés concernés ;
- la prévision précise et correcte des principaux indicateurs de production pour 2023 avec notamment les chiffres sur les numéros hors-séries ;
- l'évolution des effectifs moyens mensuels et des effectifs réels ;
- tout bilan et état des lieux des acteurs et partenaires de la prévention, notamment récent ;
- le nombre précis de salariés inaptes et le nombre précis de salariés ayant une RQTH ;
- le DUERP mis à jour dans le cadre du présent projet.

**DIT** que le délai de consultation est prorogé d'un mois à compter de la remise de l'ensemble de ces informations au COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE de l'UES M [REDACTED] ou au cabinet A [REDACTED], expert désigné ;

**DEBOUTE** les parties du surplus de leurs demandes ;

CONDAMNE *in solidum* la SAS [REDACTED]

[REDACTED] sociétés composant l'UES [REDACTED] à payer sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile :

- 1.500 euros au COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE L'UES [REDACTED]

- 1.200 euros à la SAS A [REDACTED] ;

CONDAMNE *in solidum* [REDACTED]

[REDACTED] sociétés composant l'UES M [REDACTED] x dépens, qui pourront être recouvrer conformément aux dispositions de l'article 699 au Code de procédure civile, pour ceux dont il aurait été fait l'avance sans avoir reçu provision ;

REJETTE toute autre demande des parties.

FAIT A NANTERRE, le 22 Mai 2023.

LE GREFFIER,

Esrach FERNANDO, Greffière

LE PRÉSIDENT.

Laura EDERIQUE, Vice-présidente

En Conséquence

La République Française mande et ordonne à tous huissiers de justice sur ce requis de mettre les présentes à exécution. Aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux judiciaires d'y tenir la main. A tous commandants et officiers de la force publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.



Nanterre, le 24/05/23

Le Greffier