

**COMITÉ D'ENTREPRISE** Attributions économiques – Suppressions d'emploi – Obligation de discrétion – Portée (deux espèces) – 1° Réorganisation et plan de départs « volontaires » – Consultation – Absence de preuve de la nature confidentielle des éléments – Trouble manifestement illicite – Levée de l'obligation (première espèce) – 2° Protection des représentants du personnel – Transmission de l'information aux salariés visés par le plan de licenciements – Demande d'autorisation de licenciement pour faute – Défense des intérêts des salariés – Caractère inopposable de l'obligation de discrétion – Rejet de la demande (deuxième espèce).

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE** Réorganisation et plan de départs « volontaires » – Suppressions d'emploi – Plan de reclassement interne – Nécessité (oui) (première espèce).

Première espèce :

COUR D'APPEL DE PARIS (Pôle 6 - Chambre 1) 11 mars 2013

Comité Central d'entreprise Sanofi Aventis Recherche contre SA Sanofi Aventis Recherche et Développement

Considérant qu'il est constant que la Société Sanofi Aventis Recherche et Développement, groupe pharmaceutique mondial solidement implanté sur quelques dix sites en France, a fait le choix de se transformer en profondeur depuis 2008 afin de maintenir sa compétitivité dans le domaine de la recherche et du développement des produits de santé ; que l'entreprise, ayant constaté que des « adaptations » devaient encore être mises en œuvre, a annoncé en juillet 2012 un nouveau projet de réorganisation des métiers de la recherche et du développement, ainsi que de ceux des fonctions support ; qu'à la suite d'une première réunion organisée unilatéralement le 25 septembre, la direction de la Société a dû mettre en place, sur intervention de l'inspection du travail, une procédure d'information-consultation ;

Que l'employeur a donc transmis aux élus, le 2 octobre 2012, deux documents intitulés « *Projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015 de Sanofi Aventis Recherche et Développement* » et « *Projet de plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires* » ;

Que le comité central d'entreprise a été réuni le 11 octobre 2012 avec pour ordre du jour :

« 1- *Information, en vue d'une consultation, sur le projet de réorganisation 2012-2015 de Sanofi Aventis Recherche et Développement au titre des articles L. 2323-15 et suivants du Code du travail (première réunion)* »

2- *Information, en vue d'une consultation, sur le projet de plan de mesures d'accompagnement dans le cadre du projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015 (première réunion)* » ;

Qu'il a voté les quatre délibérations suivantes afin de contester l'usage abusif fait par la direction de la confidentialité relative aux documents présentés, relever l'indigence de l'information sur les aspects organisationnels du projet, dénoncer l'illicéité et l'irrégularité du projet de « *Plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires* », désigner son expert ;

Que la direction de la Société Sanofi Aventis Recherche et Développement ayant cependant décidé de poursuivre la procédure qu'elle avait engagée et convoqué une seconde réunion le 23 octobre 2012, le

comité central d'entreprise a saisi le juge des référés ;

Considérant, sur le trouble manifestement illicite résultant de la transmission de documents d'information présentés comme confidentiels, qu'aux termes de l'article L. 2325-5 du Code du travail, « *Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur* » ;

Qu'en l'espèce, figure sur chacun des deux documents transmis à l'ensemble des membres élus et désignés du comité central d'entreprise la mention « *document strictement confidentiel* », suivie de l'indication qu'elle fait porter sur eux une obligation de discrétion qui n'est pas limitée dans le temps et interdit toute publication et diffusion, y compris après la tenue de la réunion dudit comité ;

Que la Société soutient qu'elle a classé comme confidentielle la plus grande partie des informations concernant « *la problématique de la compétitivité du groupe* » et le « *contenu du projet de réorganisation* », ainsi que les mesures d'accompagnement et de départs volontaires dont elle entendait informer prioritairement les membres du CCE, afin d'interdire toute publication et diffusion des documents dans leur intégralité, tout en n'empêchant pas les élus d'en faire part aux salariés dès les différents points abordés en comité central d'entreprise, qu'en tout état de cause, il y a eu violation de la confidentialité, l'Agence France Presse ayant diffusé des informations tirées des documents confidentiels, en sorte qu'elle a dû lever la confidentialité à l'égard des élus lors de la réunion suivante, le 23 octobre 2012 ;

Mais considérant que c'est à l'employeur qu'il appartient d'établir en quoi les informations transmises aux membres du comité d'entreprise revêtent un caractère confidentiel ;

Qu'en plaçant, non pas seulement « *la majeure partie* », mais l'ensemble des deux documents sous le sceau de la confidentialité et de la discrétion, y compris, après diffusion dans les médias dont l'origine est inconnue, en la limitant aux tiers ou, pour les salariés, jusqu'après l'examen du comité central d'entreprise, la Société intimée, qui n'étaye d'aucune façon son affirmation,

n'a pas satisfait aux exigences légales, ce qui traduit une atteinte manifestement illicite au mandat dont les élus sont porteurs, justifiant l'annulation sollicitée ;

Considérant, sur le trouble manifestement illicite tiré de l'indigence de l'information relative aux aspects organisationnels du projet et de l'irrégularité du « *Plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires* », qu'il résulte des articles L. 1233-28 et L. 1233-31 du Code du travail, que « *l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte, selon le cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel (...)* » ; qu'il adresse à ces derniers, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif, tels le nombre de licenciements envisagés, les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;

Qu'un plan de départ volontaire est soumis, comme tout plan de suppression d'emplois, aux règles applicables aux projets de licenciement pour motif économique, conformément au second alinéa de l'article L. 1233-3 du Code du travail :

Que, si un plan social et son volet de reclassement peuvent être complétés et améliorés au cours des réunions successives du comité d'entreprise, ils doivent néanmoins présenter, dès le départ, un contenu suffisant pour permettre aux représentants du personnel d'en apprécier le contenu, de soutenir la discussion et de formuler des propositions et suggestions efficaces, dans le temps de la consultation ;

Considérant, en l'espèce, que le projet de la Société Sanofi Aventis Recherche et Développement consiste en un vaste plan de restructuration de l'entreprise pour motif économique ; qu'en relevant que le « *Plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires* », dont l'objectif prioritaire est de permettre l'évolution des structures de Sanofi Aventis, de ses modes de fonctionnement et l'adaptation de ses effectifs afin de réduire l'impact social du projet de réorganisation, fait état, en son article 4.1.3, d'un nombre maximal de départs volontaires qui « *ne saurait être, en principe, supérieur aux variations d'effectifs projetées pour chacune des unités/directions impactées par le projet de réorganisation* », lesquelles sont décrites dans les annexes, et que le « *Projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015* » indique que l'effectif envisagé à la suite de la réorganisation est de 4 281 salariés pour un effectif de 4 987 salariés au 30 juin 2012, le premier juge, qui a combiné ces éléments pour en déduire que l'intimée avait bien fait connaître à ses interlocuteurs, à tout le moins, le nombre maximal des départs envisagés, a fait une exacte application du droit à la situation de la cause ;

Concernant, en revanche, quant à l'identification des « catégories professionnelles » que le projet, tout en se référant aux secteurs d'activité concernés par la réorganisation et à des organigrammes fournissant une projection, ne fait aucunement référence aux « catégories professionnelles » entendues comme l'ensemble des salariés exerçant au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ; que si certaines

dispositions légales, telle celle relative aux critères fixant l'ordre des licenciements, ne sont pas applicables, en dépit des termes exprès de l'article L. 1233-31 susvisé applicable à un plan de suppression d'emplois par départs volontaires, faute de licenciements à prononcer, il en va autrement des renseignements à fournir sur les « catégories professionnelles » à défaut desquelles le comité central d'entreprise est privé d'information sur l'ampleur réelle des suppressions d'emplois projetées ; qu'il y a lieu, dès lors, de faire droit à ce second chef des conclusions de l'appelant ;

Considérant, sur l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi contenant un plan de reclassement interne, qu'aux termes de l'article L. 1233-4 du Code du travail, « *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient* » ; que les articles L. 1233-61 et 62 disposent que « *L'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile* », ce plan prévoyant différentes mesures, sérieuses, concrètes et précises, à mettre en œuvre par l'employeur au sein de l'entreprise ou du groupe, pour éviter les licenciements ou faciliter le reclassement des salariés ;

Concernant qu'en l'espèce la Société Sanofi Aventis Recherche et Développement fait valoir qu'elle n'est pas tenue d'établir un plan de reclassement interne, dès lors qu'elle s'est engagée sur un plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires, ce qui exclut tout licenciement pour atteindre ses objectifs en termes de suppression d'emplois ; qu'il n'en irait autrement que si la réduction des effectifs s'accompagnait de suppression d'emplois de salariés ne pouvant ou ne voulant quitter l'entreprise dans le cadre de départs volontaires, ce qui ne peut être son cas, dès lors qu'elle « *garde la maîtrise des suppressions d'emplois à réaliser et peut donc les conditionner au volontariat des salariés, les suppressions de postes ne pouvant intervenir qu'après le départ volontaire de leurs titulaires dans le cadre de mesures de cessation anticipée d'activité et de mobilité interne ou externe* » ;

Mais considérant que, si l'employeur qui entend supprimer des emplois pour des raisons économiques en concluant avec les salariés des accords de rupture amiable n'est pas tenu d'établir un plan de reclassement lorsque le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement, il en va autrement lorsque le projet de réduction d'effectifs de l'employeur implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires ; que le maintien de ces salariés dans l'entreprise supposant nécessairement, en ce cas, un reclassement dans un autre emploi, un plan de reclassement interne doit alors être intégré au plan de sauvegarde de l'emploi ;

Et considérant que, la direction de Sanofi Aventis s'engagerait-elle à ne recourir, comme elle l'affirme, qu'à des mesures volontaires pour atteindre l'organisation projetée, il n'est pas discuté que nombre de salariés des services impactés par la réorganisation, s'ils ne sont pas volontaires au départ ou pas éligibles au départ volontaire, devront être reclassés en interne, leur poste étant supprimé ou transformé ; qu'au reste, la Société en convient en mettant en place une procédure destinée à favoriser et accompagner la « mobilité interne » au sein du groupe Sanofi, prévue en page 12 (3.1 et 3.1.1) du projet ; que, faute cependant d'avoir présenté un plan de sauvegarde de l'emploi conforme aux exigences légales en vue de la première réunion d'information et de consultation de son comité central d'entreprise, il y a lieu de faire cesser le trouble manifestement illicite en prononçant l'annulation du Plan de suppression d'emplois ;

PAR CES MOTIFS,

Prononce l'annulation des documents intitulés « *Projet de réorganisation et d'adaptation 2012-2015 de Sanofi Aventis Recherche et Développement* » et « *Projet de*

*plan de mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires* » présentés par la société Sanofi Aventis Recherche et Développement,

Ordonne la reprise à l'origine des procédures d'information et de consultation du comité central d'entreprise de la société Sanofi Aventis Recherche et Développement prévues par les articles L. 2323-15 et suivants, L. 2323-28 et suivants du Code du travail,

Ordonne, préalablement à la convocation du comité central d'entreprise de la Société Sanofi Aventis Recherche et Développement, la transmission à ses membres de documents conformes aux exigences légales,

Condamne la Société Sanofi Aventis Recherche et Développement en tous les dépens et à payer au comité central d'entreprise de la Société Sanofi Aventis Recherche et Développement la somme de 3 500 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

(Mme Carbonnier, prés. – M. Henriot, min. pub. – M<sup>me</sup> Gayat, Mir, av.)

Deuxième espèce :

INSPECTION DU TRAVAIL (UT 078 – sect. 15) 7 mai 2012  
Pall France SAS

Considérant que la direction de Pall France SAS reproche à Madame Z. d'avoir violé l'obligation de discrétion à laquelle les membres du comité d'entreprise sont tenus en avertissant des salariés susceptibles d'être impactés par le projet de licenciement économique qu'ils allaient être licenciés ;

Considérant que la Société Pall France SAS connaît un projet de licenciement économique concernant 7 salariés ;

Considérant que la direction a remis le 25 Novembre 2011 une « *Note d'information relative au projet de réorganisation économique de la société et ses conséquences sociales* » ; qu'en préambule de cette note, la direction a informé les membres du comité qu'ils étaient tenus à une obligation de confidentialité concernant les documents et les informations communiquées dans ce cadre ;

Considérant, tout d'abord, que pour être qualifiée de confidentielle, il doit s'agir d'une information dont la divulgation est objectivement de nature à nuire aux intérêts de l'entreprise ;

Considérant que, lors de l'enquête, la direction de l'entreprise Pall France SAS ne nous a pas rapporté la preuve que le fait que Madame Z. ait averti les salariés qu'ils allaient être licenciés nuisait aux intérêts de l'entreprise ;

Considérant de plus, que mi-janvier 2012, les quatre membres titulaires du comité d'entreprise, dont Madame Z., ont pris contact avec les salariés susceptibles d'être visés par les licenciements économiques et les en ont informés ;

Considérant que les quatre membres, dont Madame Z., ont demandé à ces salariés quelles étaient leurs attentes en matière de mesures sociales, notamment sur les formations, les reclassements, les indemnités... ; que le but des membres était de faire remonter à la direction les souhaits des salariés licenciés pour pouvoir négocier le volet « mesures sociales » lors de la

réunion du 30 janvier 2012 ;

Considérant, par conséquent, que les membres du comité d'entreprise, dont Madame Z., ont rempli leur rôle et ont assuré l'expression collective des salariés par la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions prises par la direction (article L 2223-1 du Code du travail) ;

Considérant que, dans ce cadre, l'information concernant les salariés susceptibles d'être licenciés ne peut avoir de caractère confidentiel pour les membres du comité d'entreprise ;

Considérant donc que le fait reproché à Madame Z. n'est pas constitutif d'une faute ;

Considérant, par ailleurs, que le lien entre la demande de licenciement de Madame Z. et l'exercice de ses mandats n'est pas exclu, notamment par le fait que seules les deux membres titulaires du comité d'entreprise adhérentes à la CFE-CGC sont visées par la demande de licenciement ;

Considérant, en effet, qu'il est reproché à Madame Z. et à Madame L., toutes deux adhérentes à la CFE-CGC, d'avoir violé l'obligation de discrétion et de confidentialité en ayant averti les salariés visés par le projet de licenciements économiques qu'ils allaient être licenciés ;

Considérant qu'il ressort de l'enquête que les quatre membres titulaires du comité d'entreprise ont averti ces salariés, Monsieur J. (CGT), Madame D. (CGT), Madame L. (CFE-CGC) et Madame Z. (CFE-CGC), que la direction en avait connaissance et, pourtant, que seules Madame Z. et Madame L. ont fait l'objet de sanction disciplinaire ;

DÉCIDE

Article unique : l'autorisation de procéder au licenciement pour faute de Madame Z. est refusée.

(Mme Wrzesinski, insp.)

## Note.

L'arrêt rapporté de la Cour d'appel de Paris (première espèce) concerne une réorganisation initiée au sein de la Société Sanofi. La procédure d'information-consultation, menée sur injonction de l'inspection du travail, a mis en lumière plusieurs difficultés.

La première, qui nous intéressera principalement, concerne le détournement de l'art. L. 2325-5 (1) relatif à l'obligation de discrétion des élus. L'entreprise prétendait, en effet, imposer ladite discrétion aux membres sur la totalité des éléments d'information fournis, à savoir le projet de réorganisation lui-même et le projet de mesures d'accompagnement.

Ces velléités ont été jugées abusives par la Cour, l'employeur n'ayant pas été en mesure de caractériser en quoi chacune de ces données présentait un caractère confidentiel justifiant une diffusion restreinte (2). En toute hypothèse, ce n'est jamais l'intégralité des données qui peut être couverte par l'obligation de discrétion – l'abus en une telle circonstance est caractérisé et doit être sanctionné – mais seulement une fraction de celle-ci.

Comme l'avait énoncé avec pertinence le TGI de Lyon dans une affaire similaire, l'article L. 2325-5, qui « constitue une exception légale au droit à l'information des salariés à travers leurs représentants, ne permet pas à l'employeur de se prévaloir de la confidentialité de l'ensemble des documents remis dans le cadre d'une procédure d'information-consultation légalement obligatoire, sauf à la priver de sa substance en privant les élus de toute possibilité de communication avec les salariés, et il lui appartient non seulement de déclarer au procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise sur quelles informations porte sa demande de discrétion, mais également de pouvoir justifier, par des éléments objectifs, leur caractère intrinsèquement confidentiel » (3). Au cas ci-dessus, aucun élément concret ne venait relayer les affirmations sur la nature confidentielle des informations (4), alors que « seules sont concernées les informations dont les concurrents pourraient tirer parti pour nuire [à l'entreprise] » (5).

En tout état de cause, il est admis que cette notion de confidentialité est une notion objective soumise au

contrôle judiciaire (6) ; il appartient au juge de vérifier, à partir des éléments fournis par chacune des parties, sans s'en tenir à l'affirmation de l'employeur, si telle ou telle information est réellement confidentielle. La Cour d'appel de Paris l'énonce très clairement dans l'arrêt rapporté : « c'est à l'employeur qu'il appartient d'établir en quoi les informations transmises aux membres du comité d'entreprise revêtent un caractère confidentiel » (ci-dessus), confirmant en cela une position précédemment retenue par la Cour d'appel de Versailles : « la possibilité pour l'employeur de faire obstacle à la diffusion ou à la répercussion, au sein du personnel de l'entreprise, d'informations qu'il donne au comité d'entreprise comme confidentielles, suppose (...) que l'employeur puisse, si cela est contesté, justifier de l'existence d'éléments objectifs rendant nécessaire de retenir, à l'égard des salariés de l'entreprise, la diffusion de l'information » (7).

La deuxième espèce rapportée, constituée d'une décision administrative et non juridictionnelle, illustre de manière typique les dangers de ce détournement des textes. Dans cette affaire, l'employeur demandait l'autorisation de licencier une représentante du personnel, membre du comité d'entreprise, qui avait averti les 7 salariés de l'imminence de leur licenciement économique, en violation des prescriptions patronales dissimulant ce projet sous l'invocation de l'article L. 2325-5. La représentante en question aurait donc dû, selon ce raisonnement, s'associer à l'entreprise pour préparer secrètement la rupture des contrats de travail. Elle n'en a – heureusement – rien fait et, pour avoir prévenu ses collègues de travail, a été sous le coup d'un licenciement pour faute (8) (9).

L'inspection du travail a refusé le licenciement en soulignant la nécessité de prouver qu'une telle diffusion nuisait aux intérêts de l'entreprise, mais surtout en rappelant les missions du représentant du personnel (expression collective des salariés) (10), nécessairement entravées par une telle acception : « les membres du comité d'entreprise (...) ont rempli leur rôle et ont assuré l'expression collective des salariés par la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions prises par la direction (article L. 2223-1 du Code du travail) ; dans ce cadre,

(1) Le texte est reproduit dans la décision.

(2) M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 10<sup>ème</sup> éd., 2013, LGDJ, p. 548.

(3) 9 juill. 2012, DO 2013, p. 22, obs. C. Ménard et A. Mazières.

(4) V. obs. C. Ménard sous Cass. Soc. 6 mars 2012, n° 10-24.367, DO 2012, p. 649.

(5) E. Dockès, G. Auzero, *Droit du travail*, 28<sup>ème</sup> éd., 2013, Précis Dalloz, § 1166 ; sur cette question de l'atteinte aux intérêts, on se reportera à L. Pécaut-Rivolier, « La confidentialité : droit ou obligation du représentant du personnel ? » Dr. Soc. 2012, p. 469, ainsi qu'aux obs. C. Ménard, préc.

(6) Déjà en ce sens lors des débats d'adoption de l'art. L. 2325-5 C. Tr. : JO AN 1965, pp. 2729-2730.

(7) CA Versailles 31 mars 2010, DO 2010, p. 427, n. K. Hamoudi.

(8) H. Rose, Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, 4<sup>ème</sup> éd., 2010, Economica, § 46.3.4.

(9) Une autre décision du même jour, rendue dans les mêmes termes, concerne l'autre élu menacée de licenciement.

(10) Sur ce point, v. les obs. préc. de A. Mazières et C. Ménard, DO 2013, p. 22.

*l'information concernant les salariés susceptibles d'être licenciés ne peut avoir de caractère confidentiel pour les membres du comité d'entreprise* » (ci-dessus).

Les affaires rapportées offrent l'occasion de poser la question de l'intérêt d'une Société à agir de la sorte : quel est l'objectif réel de l'entreprise d'étouffer l'information relative à des mesures de reclassement, ou même à des informations économiques dont la teneur confidentielle est inexistante (11) (12) ? Quelle est la justification d'un tel entêtement à vouloir « demander la tête » d'un élu du personnel avec si peu de chances de réussite ? La réponse est très certainement exclusivement interne aux relations de travail et non, comme on le dit souvent, liée à un environnement concurrentiel et à la crainte d'une divulgation de savoir-faire. La volonté patronale de maîtrise exclusive de la communication au sein de l'entreprise est la clé de cette attitude : depuis des années, les grandes entreprises déploient des moyens importants (13) pour façonner « leurs » interlocuteurs syndicaux. La tendance est manifeste dans les accords sur le droit syndical, avec une incitation non dissimulée à la centralisation des attributions autour d'un nombre très restreint de permanent(s) syndical(aux) en capacité de partager les problématiques – certes difficiles et techniques – des services de DRH plutôt qu'à une affirmation du lien entre les salariés et leurs représentants (14). C'est cette même tendance qui se manifeste dans les affaires où la discrétion est imposée de manière extensive : dès lors que les élus acceptent des discussions séparées, sans transparence, les employeurs concernés sont prêts à envisager des concessions. L'échange proposé aux élus est celui de leur légitimité contre un plat de lentilles, en quelque sorte...

Il convient de se souvenir de cet énoncé ancien : « *la mission des comités d'entreprise (...) implique qu'ils puissent décider de tenir les salariés informés des problèmes dont ils ont débattu* » (15), qui déclinait ainsi implicitement le principe constitutionnel de participation des travailleurs : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.* » (16). Peut-on envisager que le secret des affaires qui cède le pas – à juste titre – devant des textes de portée réglementaire (17), emporte un principe constitutionnel ?

Plus largement la mobilisation patronale de l'obligation de discrétion rejoint des débats récents, orchestrés par des lobbyistes influents, sur la protection du secret des affaires (18) ; les pouvoirs publics se montrent sensibles à l'égard d'arguments pourtant bien peu étayés. La vigilance est de mise pour obtenir une réflexion d'ensemble plutôt qu'une législation partisane (19).

Le deuxième aspect examiné par l'arrêt (première espèce) concerne le régime du plan de départs volontaires (20). La Cour souligne qu'à la différence des critères d'ordre, exclus de manière purement prétorienne, le défaut d'information sur les catégories professionnelles concernées (L. 1233-31-3°) priverait le comité d'entreprise d'une possibilité d'apprécier l'ampleur réelle des suppressions d'emplois projetées, nonobstant la fourniture d'un nombre maximum de ruptures.

Elle poursuit en relevant que si la jurisprudence a décidé de l'éviction d'une partie de la législation en matière de départs « volontaires » provoqués par l'employeur (21), une telle amputation n'est admise

(11) On voudra bien se rappeler que nombre de données économiques doivent être portées à la connaissance des tiers, créanciers potentiels, que ce soit par le biais des informations obligatoires déposées au greffe du Tribunal de commerce (cf. Cass. Com. 3 avr. 2012, n° 11-17.130, DO 2012, p. 599) ou de l'information due par les sociétés cotées.

(12) Q. Urban, « Contre le syndrome du Titanic – Défendre le droit à l'information et à la communication des salariés et de leurs représentants en temps de crise », DO 2013, p. 102.

(13) Tout de moins importants par rapport aux moyens propres dont disposent les syndicats...

(14) P. Rennes « Accords, droits et pratiques en matière syndicale », Analyses et documents économiques, n° 50 p. 67 et n° 51 p. 19.

(15) Rendus à propos de l'affichage des procès-verbaux du Comité : Cass. Soc. 18 fév. 1982, Bull. n° 110 ; Cass. Soc. 5 nov. 1981, Bull. n° 862 ; Cass. Soc. 4 nov. 1981, Bull. n° 858.

(16) 8<sup>ème</sup> alinéa du Préambule de la Constitution.

(17) les deux ordres de juridictions sont à l'unisson : Soc. 19 déc. 2012, 10-20.526, Bull., DO 2013 p.287 n. S. Mazardo et P. Riandey (à propos de l'art. 145 CPC) ; CE 19 janv. 2011,

req. n°340.773, DO 2011 p.570 n. A. Mazières (à propos du Code des marchés publics).

(18) V. par exemple le curieux colloque organisé au sein même de la Cour de cassation le 13 juin 2013, « De l'intelligence économique à l'intelligence juridique – La nécessaire protection du secret des affaires », et dont il ressort du programme qu'il a non seulement fait l'impasse sur les incidences en droit du travail, mais a également contourné des thèmes classiques du droit des affaires : ainsi, pas un mot sur les droits de propriété intellectuelle qui entretiennent pourtant des liens étroits avec le questionnement sur le secret. Leur étude aurait-elle pu gêner les promoteurs de cette question ?

(19) V. les travaux conjoints du Syndicat de la magistrature (SM) et du Syndicat des Avocats de France (SAF), « Secret des affaires : pour une concertation large sur un projet de réforme sensible et controversé », reproduits au DO fév. 2013, p. 112.

(20) M. Bonnechère, « Les plans de départ volontaire », DO 2010, p. 229.

(21) I. Meyrat, « L'arrêt Renault du 26 octobre 2010 : départs volontaires et reclassement, fin de partie », DO 2011, p. 148.

que lorsque tout licenciement est exclu (22). Dans le cas contraire, qu'illustre l'espèce rapportée, l'exigence d'un plan de reclassement interne retrouve son impérativité.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la Cour ordonne la reprise dès l'origine de la procédure d'information-consultation.

**A.M.**

(22) F. Dumoulin, « De la nécessité d'intégrer un plan de reclassement au PSE dans le cadre de départs « volontaires » », à propos de Cass. Soc. 25 janv. 2012, n° 10-23.516, *CompleteI*, DO 2012, p. 600.