

La production forcée par voie judiciaire des informations dues au comité d'entreprise

par Céline PARÈS, Avocate au Barreau de Paris

PLAN

I. Stratégies de l'articulation information/consultation -

Quelles informations pour quelle(s) stratégie(s) ?

- A. Lors des procédures de licenciements collectifs
- B. Les restructurations sans licenciements économiques immédiats

II. Les principes du droit à l'information

- A. Le contenu de l'information, fondements textuels
- B. Le contenu de l'information et les juridictions nationales

III. Le moment de l'information en droit communautaire

I. Stratégies de l'articulation information/consultation - Quelles informations pour quelle(s) stratégie(s) ?

Le droit français du travail permet aux représentants des salariés, directement ou indirectement par leur expert-comptable, d'avoir accès aux informations économiques et stratégiques quand les mesures envisagées ont un effet direct sur l'emploi.

Dans le même temps, s'est développée une force de résistance extraordinaire de la part des entreprises, surtout des groupes étrangers, pour refuser cet accès à l'information à ceux qu'elles considèrent comme des « tiers ». Certaines entreprises préféreront être condamnées à une astreinte (même importante) ou entrer dans une négociation auparavant non envisagée plutôt que dévoiler des informations « confidentielles » sur lesquelles reposent pour partie les stratégies économiques et financières. Une raison de ce blocage provient de ce que, dans ces entreprises, personne ne veut prendre la responsabilité d'avoir livré des informations « sensibles » aux représentants du personnel. En outre, il est prétendu que les marchés financiers ne reconnaîtraient pas de telles entreprises comme des partenaires fiables. Par conséquent, tout est déployé pour maintenir les informations sensibles ou stratégiques hors de la connaissance des représentants du personnel. Ceci constitue, *de facto*, une arme non négligeable pour les représentants du personnel...

A. Lors des procédures de licenciements collectifs

Lors des procédures de licenciements collectifs, l'accès aux informations sensibles est conduit en parallèle à la négociation sur le volet reclassement des plans de sauvegarde de l'emploi. Les représentants des salariés peuvent demander la suspension de la procédure de licenciement économique tant que l'expert du comité n'aura pas accédé aux éléments essentiels nécessaires à l'élaboration de son rapport sur le motif économique.

Cette stratégie est souvent payante – au sens littéral du terme – car les sociétés préfèrent négocier un plan de sauvegarde de l'emploi conséquent plutôt que de donner les informations stratégiques aux représentants du personnel ; elle fait toutefois l'impasse sur la défense de l'emploi.

Si des informations sont obtenues, cela permet, en cas d'échec de la négociation, de disposer d'éléments

destinés aux salariés pour contester devant la juridiction prud'homale le motif économique des licenciements.

B. Les restructurations sans licenciements économiques immédiats

Lors d'une restructuration menée sans rupture des contrats de travail, l'accès aux informations économiques dites sensibles permet souvent de « démonter » en amont les futures stratégies de licenciements collectifs, notamment lors des transferts d'activité ultérieurs.

Les externalisations dissimulent parfois des fraudes au droit du licenciement collectif. Les grands groupes bénéficiaires cèdent une activité à un sous-traitant avec les salariés qui y sont rattachés et indiquent que l'emploi n'est pas menacé puisque le sous-traitant conserve contractuellement l'activité... L'objectif de l'opération peut être de ne pas assumer les coûts d'un futur plan de sauvegarde de l'emploi et les reclassements inhérents (1).

Les salariés sont par la suite licenciés par le sous-traitant, petite ou moyenne entreprise qui connaît réellement des

(1) un exemple flagrant est constitué dans l'affaire *Samsonite* avec une décision particulièrement bien motivée du TGI de Béthune, 24 juin 2008, Dr. Ouv. 2009 p. 276 n. J.P. Bounoux.

difficultés économiques et procédera soit aux licenciements avec de faibles moyens, soit, à tout le moins, à une diminution des avantages salariaux. Or l'accès à la convention de sous-traitance passée avec le sous-traitant aurait peut révéler cette fraude (1 bis).

1. Un exemple concret illustre cette situation. Une compagnie aérienne bénéficiaire, faisant partie d'un groupe, annonce le transfert à un sous-traitant des activités sur l'aéroport de Roissy, ce transfert incluant les contrats de travail de plus de 200 salariés ; le maintien de l'emploi était en apparence assuré.

Le comité central d'entreprise a contesté judiciairement l'opération en plaçant notamment le détournement de l'utilisation de l'article L. 122-12 du Code du travail, opération déguisant un futur licenciement collectif sans en assumer les coûts. Il a toujours été refusé l'accès du comité à la convention de sous-traitance en vertu d'une jurisprudence ancienne (2) qui indique que, dans un cas de sous-traitance, l'ancien article L. 431-5 du Code du travail ne permet pas au comité d'entreprise de prendre connaissance des conventions passées par l'entreprise avec des tiers. Selon cette jurisprudence, l'employeur a seulement l'obligation de fournir des informations précises et écrites, mais il n'est pas obligé de communiquer le contrat ou projet de contrat.

Les procédures judiciaires du comité central d'entreprise ont échoué tant devant le Tribunal de grande instance que devant la Cour d'appel, aux motifs notamment qu'il n'existait aucune preuve à la fraude invoquée.

Par la suite et une fois le transfert réalisé, le nouveau comité d'entreprise a pu, via son expert-comptable, avoir accès à cette convention demandée au nouvel employeur, le sous-traitant. Il est apparu dans ce contrat que les licenciements collectifs étaient prévisibles puisque le sous-traitant s'était engagé à maintenir ses prix pendant un an puis, à l'issue de cette période, à pratiquer des tarifs dégressifs qui n'étaient financièrement possibles qu'au moyen d'une réduction importante des coûts salariaux.

La fraude aurait donc pu être prouvée avant le transfert si les salariés avaient disposé du contrat de sous-traitance.

2. Dans un dossier SFR récent où la problématique se posait en des termes similaires, douze anciens salariés de cette société ont sollicité du bureau de conciliation du

Conseil des prud'hommes la production du protocole d'accord de la cession de l'activité aux fins de démontrer la fraude aux dispositions d'ordre public sur le licenciement économique via le transfert d'activité et la sous-traitance.

Le bureau de conciliation du Conseil des prud'hommes de Poitiers a fait droit à cette demande de communication. La Cour d'appel de Poitiers, dans un arrêt remarquable du 23 juin 2009 (3) a rejeté l'appel en nullité formé par la société SFR. Cet arrêt permet la communication aux salariés directement du contrat litigieux qui porte sur la fraude invoquée.

La Cour d'appel de Poitiers précise dans sa motivation qu'il n'est pas dérogé au secret professionnel et qu'il ne peut être invoqué un prétendu « secret des affaires ». De plus, comme l'a justement indiqué la Cour d'appel de Poitiers, le « secret des affaires » ou la confidentialité des documents ne résulte d'aucune loi (3 bis) et peut être aisément écarté dans le cadre de l'intervention de l'expert-comptable, compte tenu du secret professionnel qui pèse sur lui (3 ter).

Pour le moment, la jurisprudence de la Chambre criminelle est encore invoquée pour nier aux représentants des salariés la possibilité d'accéder directement aux documents. Cependant les apports de l'arrêt de la Cour d'appel de Poitiers, on l'espère, permettront de contrer cette jurisprudence ancienne. En effet, si les salariés peuvent accéder à ces documents dans le cadre du contentieux, leurs représentants devraient également pouvoir y accéder.

Il est à remarquer que la Chambre commerciale de la Cour de cassation, dans un arrêt récent du 16 décembre 2008 (4), a élargi le droit d'accès à la communication des documents de la caution bancaire en indiquant que ne pouvait être opposé à la caution le secret bancaire résultant de l'article 511-33 du Code monétaire et financier. A fortiori, il semble évident que le secret des affaires ou la confidentialité de documents commerciaux, ne relevant d'aucun texte, ne peut être valablement opposé lorsque l'employeur doit établir la réalité d'un motif économique, justifier de la réalité d'une cession ou des conséquences d'un transfert d'activité aux représentants du personnel en produisant le contrat de sous-traitance...

II. Les principes du droit à l'information

A. Le contenu de l'information, fondements textuels

L'article L. 2323-4 du Code du travail indique le degré de précision de l'information qui doit être remise aux

représentants du personnel : « Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la

(1 bis) Sur cette question, v. également *infra* l'intervention de S. Bernard.

(2) Crim. 6 avril 1993 p. n° 92-80864, Bull. n° 148.

(3) Dr. Ouv. 2009 p. 481 n. T. Grumbach et E. Serverin.

(3 bis) S. Bernard, *prec.*

(3 ter) Sur les obligations de l'expert-comptable, v. ci-après l'intervention de A. Ottan.

(4) Com. 16 décembre 2008, p. n° 07-19.777.

réponse motivée de l'employeur à ses propres observations ».

Cette obligation peut également s'analyser au regard de la Directive européenne n° 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 entrée en vigueur le 5 juin 2009. La directive s'applique aux entreprises ou aux groupes de dimension communautaire et vise à l'amélioration du droit à l'information des représentants des travailleurs et du comité d'entreprise européen.

Son article 2 définit le contenu de l'information et prévoit notamment « *la transmission par l'employeur de données aux représentants des travailleurs afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner. L'information s'effectue à un moment d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle...* ».

B. Le contenu de l'information et les juridictions nationales

Les juges du fond apprécient souverainement le caractère suffisant des informations transmises au comité avant la réunion et le délai dont celui-ci a disposé pour en prendre connaissance (5). Ce sont ces décisions de première instance, voire d'appel, qui sont par conséquent créatrices du droit positif.

Dans les décisions anciennes apparaissait déjà l'obligation d'une information **loyale et sincère** ; si l'employeur manque à son obligation d'information loyale et sincère, la procédure subséquente de licenciements économiques peut être entachée de nullité (6). Les juges du fond, dans des décisions récentes concernant des comités d'entreprise, avec ou sans recours à un expert-comptable, ont mis en exergue *in concreto* les différentes facettes de l'information « loyale » et ont assorti leurs décisions de sanctions destinées à les rendre efficaces.

1. L'affaire *Molex* (7)

La preuve avait été rapportée de ce que les clients (partenaires de Molex) connaissaient l'existence des projets de délocalisation de production aux Etats-Unis et étaient rassurés sur la continuité de la livraison malgré l'annonce de la fermeture du site français, ce alors que le comité d'entreprise n'était pas informé des transferts de production.

(5) Soc. 25 juin 2003, Bull. n° 210.

(6) TGI Versailles 31 janvier 1997 Dr. Soc. 1997 p. 426.

(7) TGI Toulouse 19 mai 2009, n° 09/00750.

(8) TGI Senlis 23 juin 2009, reproduite ci-après p. 174 ; il n'a pas été interjeté appel de ce jugement devenu définitif.

(8 bis) C'est-à-dire de vente des biens immédiatement loués au cédant qui en reste donc l'occupant.

Le jugement insiste sur le fait que « *le demandeur rapporte la preuve de ce que l'information qui lui a été délivrée n'a pas été loyale et complète* ». Le jugement constate le trouble manifestement illicite sur le fondement de la prise de décision de fermeture du site de Villemur avant l'information consultation du CE. Il ordonne enfin la suspension du projet de fermeture, des licenciements et la reprise de la procédure avec remise préalable de tous les documents nécessaires au comité d'entreprise.

2. L'affaire *Office Dépôt* (8)

Ce jugement fait apparaître une exigence de cohérence des documents transmis. Le comité central d'entreprise d'Office Dépôt France refuse de rendre un avis sur une opération de « *sale and lease back* » des immeubles en France (8 bis). Les explications données par la société sont insuffisantes selon le comité central.

Le tribunal rappelle l'exigence d'une information complète destinée à permettre un véritable débat ; le manque de cohérence des réponses de la direction de l'entreprise trahit le non-respect de cette obligation.

3. L'affaire *Caisse d'épargne Ile de France* (9)

L'opération en question concernait le rapprochement/fusion des Caisses d'épargne Ile-de-France et des banques populaires. Le comité central d'entreprise arguait de l'insuffisance de l'information transmise pour permettre une lisibilité minimum sur le projet : aucun projet industriel précis définissant la stratégie du nouveau groupe, ni business-plan, ni étude d'impact sur l'emploi ne lui avaient été remis.

Côté direction, il était plaidé que le projet devait être mené en plusieurs étapes et que le comité serait consulté à chacune d'entre elles. Par conséquent, au moment de la consultation sur le principe, il n'était pas besoin de communiquer des documents précis ! Il s'agit bien entendu d'un détournement grossier de la jurisprudence relative aux opérations complexes (10).

L'arrêt rappelle qu'en cas de projet complexe, s'il est nécessaire d'informer et de consulter le comité à chaque étape du projet, il n'en demeure pas moins que l'information fournie doit dès l'origine être suffisamment détaillée pour que les représentants du personnel puissent se prononcer et avoir une vision satisfaisante des objectifs poursuivis, des moyens pour y parvenir et des conséquences en termes d'emplois.

(9) CA Paris (référé) 31 juill. 2009 ; on notera toutefois que le juge du fond a adopté une position différente, TGI Paris 27 oct. 2009 RG n° 09/13574.

(10) Soc. 7 fév. 1996, *Sté générale c. Auboiron*, Dr. Ouv. 1996 p. 168 ; M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 9^e ed., 2008, LGDJ, p. 543.

Il en résulte un défaut de loyauté dans la consultation qui conduit à ordonner la suspension du projet et la transmission des pièces adéquates.

4. Affaire CCE Sony France (11)

Lors de la fermeture d'un site de l'entreprise Sony, le CCE désigne un même expert-comptable successivement au titre du droit d'alerte, puis dans le cadre de la procédure de licenciements collectifs. D'après la direction, le rapport d'expertise remis au titre de cette dernière clôt la mission qui ne peut se poursuivre au titre du droit d'alerte. Le tribunal affirme au contraire l'autonomie des deux régimes.

Le tribunal indique qu'il résulte de la combinaison des articles L. 2323-78 (alerte) et L. 2323-15 (licenciement collectif) que la procédure d'alerte interne et la procédure d'information/consultation du comité sur la restructuration relèvent de deux régimes distincts et sont indépendantes ; le déclenchement de la procédure d'alerte concomitamment à la consultation sur un projet de restructuration ne saurait avoir pour effet de lier les deux procédures et de rendre caduque l'expertise votée dans l'une d'entre elles (11 bis).

Par conséquent le refus de communiquer est un trouble manifestement illicite.

C. Le moment de l'information en droit communautaire

Dans un arrêt du 10 septembre 2009 (12), la CJCE a répondu à la détermination du moment du déclenchement de la consultation en droit européen dans des situations de restructuration décidées par des maisons-mères et mises en œuvre dans des filiales.

Une filiale finlandaise de production d'une entreprise néerlandaise a été créée par deux géants japonais et allemand (Fujitsu Siemens). La loi finlandaise prévoit que lorsqu'une décision a été prise intentionnellement ou par négligence avant la consultation des représentants du personnel et qu'il en est résulté un licenciement, le travailleur licencié a le droit d'obtenir une indemnité correspondant au maximum à vingt mois de salaires. La société-mère néerlandaise a, dans un premier temps, le 14 décembre 1999, décidé le détachement d'une usine en Finlande, sans toutefois qu'une décision soit arrêtée en ce qui concerne l'usine.

La Cour de cassation pose à la CJCE les questions suivantes :

1. La signification de la consultation en « temps utile », lorsqu'on « envisage d'effectuer des licenciements

collectifs », de l'article 2 ou le point de départ de l'obligation de consultation.

La CJCE répond : *“Dans les circonstances telles que l'affaire au principal, la procédure de consultation doit être déclenchée par l'employeur au moment où a été adoptée une décision stratégique ou commerciale le contraignant à envisager ou projeter des licenciements collectifs” (considérant 48).*

2. La naissance de l'obligation d'entamer la consultation dépend-elle du fait que l'employeur est en mesure de fournir aux représentants des travailleurs tous les renseignements exigés par la directive à l'article 2 § 3 (motifs du projet des licenciements, nombre et catégories des travailleurs à licencier et habituellement employés, période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements, critères envisagés pour les choix des travailleurs, méthode de calcul envisagée pour toutes indemnités éventuelles de licenciement autres que celles découlant des législations nationales) ?

La réponse de la CJCE est la suivante : *“Le libellé de cette disposition énonce clairement que les renseignements visés doivent être fournis par l'employeur « en temps utile au cours de consultations » afin de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives. Il découle de cette disposition que ces renseignements peuvent être communiqués lors des consultations et non nécessairement au moment de l'ouverture de celles-ci.*

Le point de départ des consultations ne saurait dépendre du fait que l'employeur est déjà en mesure de fournir toutes les informations mentionnées à l'article 2 § 3.”

La CJCE précise cependant que *“dans le cas d'un groupe d'entreprises composé d'une société-mère et d'une filiale, l'obligation de consultation ne naît dans le chef de la filiale qui a qualité d'employeur (et en cette qualité, la seule qui doit procéder à la consultation) que lorsque cette filiale au sein de laquelle des licenciements collectifs sont susceptibles d'être effectués a été identifiée”.*

A la difficulté potentielle que les filiales ne seraient pas toujours informées des décisions prises au sommet par les sociétés-mères, la Cour de justice rappelle que *“la directive (article 2 § 4) rend l'employeur responsable du respect des obligations de consultation qui découlent de cette directive, même si la décision concernant un licenciement collectif émane non de celui-ci, mais de l'entreprise qui le contrôle, et quand bien même il n'aurait pas été immédiatement et correctement informé de cette décision” (considérant 43).*

(11) TGI référé Nanterre 14 août 2009.

(11 bis) Il en va d'autant plus ainsi que la mission de l'expert dans le cadre de l'alerte économique peut être amenée à évoluer :

Soc. 29 sept. 2009, SNECMA, p. n° 08-15.035, RDT 2010 p. 46 n. O. Leclerc.

(12) CJCE 10 septembre 2009, *Akavan Eryisalojen Keskkusliitto*, aff. C-44/08, Dr. Ouv. 2010 p. 159 n. M. Bonnechère.

Selon la Cour de justice, il incombe toujours à la filiale en tant qu'employeur de mener les consultations avec les représentants des travailleurs susceptibles d'être concernés par les licenciements collectifs envisagés et, le cas échéant, de supporter elle-même les conséquences du non-respect de l'obligation de consultation, si elle n'a pas été immédiatement et correctement informée d'une décision de sa société-mère rendant nécessaires de tels licenciements.

Le considérant 71 de la décision fournit des indications qui pourraient être exploitées à l'avenir dans les contentieux : « Dans le contexte d'un groupe d'entreprises, il découle de la jurisprudence qu'une

décision de la société-mère ayant pour effet direct de contraindre une de ses filiales à résilier les contrats des travailleurs concernés par des licenciements collectifs ne saurait être prise qu'à l'issue de la procédure de consultation au sein de cette filiale et ce, sous peine d'exposer celle-ci en tant qu'employeur aux conséquences du non-respect de cette procédure. »

Ce qui signifierait que l'on peut soulever l'irrégularité de la procédure, avec ses conséquences dépendantes des législations nationales, si l'on détient la preuve que la décision de licenciement a été prise par la société-mère avant la fin de la procédure de consultation...

Céline Parès

Annexe

COMITÉ D'ENTREPRISE – Attributions économiques – Information et consultation – Vente des immeubles du groupe – Informations contradictoires sur l'utilisation du produit des ventes – Suspension des opérations de vente.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE SENLIS (1^{re} sect.) 23 juin 2009

Office Dépôt BS et a. contre CCE de l'UES Office Dépôt

EXPOSE DU LITIGE :

Les sociétés Office Dépôt 135, Office Dépôt international UK Limited, Office Dépôt France et Viking Direct font partie d'un groupe de dimension mondiale, ayant pour activité la distribution de matériels et de fournitures de bureau, dont elles assurent notamment en France l'exploitation après avoir absorbé une entreprise familiale spécialisée sur ce créneau. Elles constituent une unité économique et sociale dotée d'un comité central d'entreprise dont le siège se situe à Senlis.

Le groupe Office Dépôt a, au niveau mondial, envisagé de dégager de la trésorerie en procédant à des opérations de vente de biens immobiliers associées à la conclusion de baux avec les acquéreurs (*sale and lease back*). Sur le territoire français, plusieurs immeubles pourraient faire l'objet d'une telle opération, notamment ceux de Senlis et Saint-Martin-de-Crau.

Une procédure d'information et consultation du comité central d'entreprise a été mise en oeuvre sur ce projet en application de l'article L. 2323-6 du Code du travail. Après la séance du 11 février 2009 au cours de laquelle le projet a été évoqué pour la première fois, quatre réunions ont été consacrées à son examen les 17 et 24 février, 25 mars et 21 avril. Cependant, alors que la direction considérait avoir fourni toutes les informations dont elle disposait, les élus ont refusé d'émettre un avis au motif qu'il demeurerait des zones d'ombre. (...)

MOTIFS DE LA DECISION :

Aux termes des articles L. 2323-1 et 2323-2 du Code du travail, le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés portant 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. Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise, sauf exception dans le cas du lancement d'une offre publique d'acquisition.

L'article L. 2323-4 du même code précise que pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par

l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Seul investi du pouvoir de décision dans l'entreprise, l'employeur n'est pas tenu de suivre l'avis exprimé par le comité d'entreprise, mais il doit faire précéder sa décision d'une information complète et permettre l'instauration d'un véritable débat portant sur les mesures envisagées. A l'inverse, le comité d'entreprise qui est opposé aux mesures envisagées commettrait un abus en refusant d'émettre un avis aux fins de paralyser l'opération. En pareil cas la jurisprudence autorise l'employeur à passer outre en assimilant le refus de se prononcer à un avis négatif dès lors que l'information complète a été délivrée et qu'il a été répondu aux interrogations posées.

Il appartient donc au tribunal de déterminer en l'espèce si une information loyale et complète a bien été délivrée au comité central d'entreprise.

Il ressort des explications des demandeurs que le groupe Office Dépôt est un groupe américain dont une partie importante de son activité est exercée aux Etats-Unis, qu'il a également une présence en Europe où la société française occupe le deuxième rang et que la crise actuelle affecte dans des proportions beaucoup plus significatives l'activité du groupe aux Etats-Unis.

Les opérations de ventes d'immeubles associées à la conclusion de baux présentent des avantages en ce que l'entreprise se concentre sur son cœur de métier, n'a pas à gérer son patrimoine immobilier qui constitue par ailleurs parfois une immobilisation trop lourde, et peut disposer ainsi d'un apport de liquidités évitant le recours à un crédit rare et coûteux. Mais à l'inverse, l'entreprise perd une garantie importante et elle doit faire face à une dépense nouvelle de loyers.

Dès le départ, il a été indiqué au comité central d'entreprise que les fonds dégagés par l'opération alimenteraient un fonds commun à l'ensemble du groupe au niveau européen. Cette information a entraîné une interrogation légitime des salariés consistant à savoir si les liquidités ne seraient pas employées

autrement que pour satisfaire les besoins de leur propre entreprise et notamment si celle-ci pourrait d'une part bénéficier d'investissements et d'autre part faire face durablement au paiement des loyers. En second lieu se profile le risque de voir renflouer d'autres entreprises du groupe en fragilisant l'entreprise française et de permettre plus aisément la revente de celle-ci.

Contrairement à ce que soutiennent les demandeurs, leurs réponses ont été fluctuantes. Ainsi, après avoir affirmé qu'elle serait « surprise » que les liquidités provenant de la vente des immeubles puissent être distribuées aux actionnaires, la direction a admis que ce pourrait être le cas, avant de reconnaître qu'il n'y avait aucune garantie que les liquidités provenant de la vente des immeubles français reviennent en France. De même s'agissant des sites concernés, il a d'abord été indiqué qu'il s'agirait de Senlis et St-Martin-de-Crau, et éventuellement "certaines" plateformes de distribution, mais par la suite l'immeuble de Senlis a été retiré de la liste, tandis qu'il apparaissait l'existence de pourparlers déjà très avancés concernant l'immeuble de St-Martin-de-Crau, et que le flou subsistait concernant les autres immeubles.

Surtout, les explications manquent de cohérence en ce qui concerne l'importance des liquidités, leur utilisation et les conséquences financières pour la société française. Au fil des réunions, la direction a en effet apporté des précisions sur le montant prévisible de la vente et des loyers, puis sur l'écart avec les amortissements. Or les intérêts attendus du placement des fonds issus des ventes sont très largement inférieurs à cet écart, alors que les liquidités devant logiquement servir pour partie à faire face à différentes dépenses, le montant des intérêts s'en trouvera nécessairement réduit.

Il n'a pas été donné de réponse rationnelle sur la façon dont l'entreprise pourrait à court ou moyen terme faire face aux dépenses nouvelles de loyers si elle est privée des fonds issus de la vente, utilisés pour renflouer d'autres entreprises. L'explication consistant à affirmer à la fois que l'argent est placé, qu'il va servir au groupe, mais qu'il pourra aussi être utilisé ultérieurement par l'entreprise française lorsqu'elle en aura besoin relève de l'incohérence et ne correspond pas aux exigences d'une information précise et complète imposée par l'article L. 2323-4 du Code du travail.

En particulier, s'il doit y avoir mise en commun du produit de la vente d'immeubles au niveau européen, sous réserve qu'il ne s'agisse effectivement que de l'Europe et non également des Etats-Unis, il importe que le comité central d'entreprise sache exactement quelle est la situation des autres sociétés du groupe et quel est leur besoin de financement puisque celui-ci impacterait évidemment à terme

le montant de la réserve commune et, partant, la possibilité pour la société française de faire face au paiement des loyers.

Il ne peut être raisonnablement soutenu que les dernières demandes formulées par le comité central d'entreprise seraient nouvelles et donc révélatrices d'une intention dilatoire. En effet, elles ne sont que la traduction plus précise de la même interrogation formulée depuis le début de la procédure, portant sur les conséquences à terme de l'opération envisagée sur la façon dont l'entreprise française pourrait supporter les charges nouvelles qui en résultent.

Par ailleurs, les demandeurs cultivent la même ambiguïté en ce qui concerne l'opération de St-Martin-de-Crau. Ils ont justifié l'urgence s'attachant à l'examen de leurs prétentions par le risque de payer un dédit très important à leur cocontractant allemand en cas d'impossibilité de régulariser la vente. Or ils ont fourni seulement un courrier de ce partenaire. Seule l'existence d'un avant-contrat, non versé aux débats, pourrait justifier l'existence d'une clause pénale et la conclusion d'un tel avant-contrat avant la procédure de consultation-information du comité d'entreprise serait constitutive du délit d'entrave.

En définitive, il apparaît que la procédure de consultation/information n'a pas été menée à son terme selon les prévisions de l'article L. 2323-4 et il convient de renvoyer les parties à une nouvelle réunion. Il y a lieu par ailleurs d'interdire aux demandeurs de signer tout avant-contrat ou toute vente avant l'achèvement de cette procédure.

L'exécution provisoire s'impose compte tenu de la nature du litige.

PAR CES MOTIFS :

Déboute les demandeurs de leurs prétentions,

Ordonne la reprise de la procédure d'information et de consultation avec transmission préalable aux représentants du personnel des éléments nécessaires à la définition des immeubles concernés, et à la compréhension des conséquences de la vente des immeubles et notamment de la façon dont la société Office Dépôt France pourrait financer les loyers qui seraient dus après la vente, en précisant notamment les besoins de financement des autres sociétés du groupe,

Fait interdiction aux sociétés demanderesse de conclure tout avant-contrat ou tout contrat de vente des immeubles avant la fin de la procédure d'information et consultation, sous peine d'une astreinte de 100 000 euros par infraction,

Condamne les sociétés demanderesse aux dépens, et les condamne à payer au comité central d'entreprise 1 500 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

(Mme Kapella, prés. - M^{es} Forge, Parès, av.)

LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Colloque le 28 mai 2010 - Université d'Evry
avec les interventions d'universitaires, représentant de la HALDE, médecin du travail,
magistrats, inspecteurs du travail, avocats, syndicaliste et DRH

Contact : colloque-droit-2010@listes.univ-evry.fr ou 01.69.47.70.97

Renseignements détaillés sur le site de l'Université d'Evry <http://www.univ-evry.fr> ainsi que sur
<http://sites.google.com/site/droitouvrier/> à la rubrique *Manifestations et colloques*