

**COMITÉ D'ENTREPRISE** Consultation – Projet de fermeture temporaire totale d'un hôtel pour rénovation – 1° Information due au Comité – Insuffisance – Suspension du projet – 2° PSE/Plan de départs volontaires – Insuffisance – Nullité.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS (P.1 – Ch. 4) 15 janvier 2013  
Comité d'entreprise de la société C. Hôtel contre SAS C. Hôtel (Hôtel Crillon)

**MOTIFS**

Attendu que le comité d'entreprise, consulté en application de l'article L. 2323-6 du Code du travail sur « l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle », doit disposer, aux termes de l'article L. 2323-4 du même code, « d'informations précises et écrites, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations » ;

Qu'aux termes de l'article L. 2323-27, « le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la

*technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération. À cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis » ;*

Qu'il résulte, par ailleurs, des dispositions de l'article L. 1233-32 du Code du travail que le comité d'entreprise est consulté sur le plan de sauvegarde de l'emploi qu'envisage de mettre en œuvre l'employeur et qu'un plan de sauvegarde de l'emploi a pour objectifs d'éviter des licenciements pour motif économique ou d'en limiter le nombre et de faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité ;

Que les articles L. 1233-61 à L. 1233-64 du même code précisent le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ainsi envisagé ;

Qu'enfin, il résulte de l'article L. 1235-10 que la procédure de licenciement est nulle en l'absence de plan de reclassement s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi, l'insuffisance du plan s'analysant en une absence de plan entraînant la nullité de celui-ci ;

Attendu qu'envisageant de faire réaliser d'importants travaux de rénovation de l'hôtel de Crillon qu'elle exploite 10, place de la Concorde à Paris (8<sup>ème</sup>) et où elle emploie environ 360 salariés, la société C. Hôtel a initié une procédure d'information/consultation du comité d'entreprise, d'une part, au mois de mars 2012, sur le projet de fermeture temporaire totale de l'établissement pendant la durée des travaux estimée à 22 mois, d'autre part, au mois de mai 2012, sur le plan de sauvegarde de l'emploi/plan de départs volontaires qu'elle entend mettre en œuvre ;

Que les négociations engagées avec l'organisation syndicale CGT, représentative au sein de l'hôtel de Crillon, aux fins de conclure un accord relatif aux mesures sociales et au plan de départs volontaires n'ont pas abouti ;

Qu'une procédure d'information/consultation sur le projet de réouverture de l'hôtel, dit projet Crillon 2, a par ailleurs été engagée au mois de juin 2012 et se poursuit actuellement, une réunion d'information étant prévue en dernier lieu le 6 décembre 2012 ;

Attendu que la note d'information remise aux membres du comité d'entreprise le 20 mars 2012 sur le projet de fermeture expose les justifications du projet de travaux de l'hôtel de Crillon compte tenu du vieillissement général de l'intérieur du bâtiment, de la récente évolution de l'hôtellerie parisienne de luxe et de la nécessité de faire face à la concurrence, présente sommairement le projet de travaux dont l'ampleur et la nature rendent l'exploitation de l'hôtel impossible pendant leur mise en œuvre, la fermeture au public étant nécessaire pour une période de 24 mois et mentionne, outre les mesures concernant les quelques salariés maintenus en activité aux fins d'assurer la gestion de l'hôtel pendant la fermeture, celles envisagées pour les salariés dont l'exercice des fonctions sera totalement suspendu pendant les travaux : prise des congés payés, repos et récupération, recours au dispositif du chômage partiel, formation professionnelle obligatoire, dont le contenu sera développé dans le cadre du plan de formation aux fins que les salariés « *soient parfaitement formés sur les objectifs de performance, les standard de qualité très élevés et sur les nouveaux processus de suivi et de contrôle* » et « *détachement* » temporaire des salariés dans d'autres entreprises ;

Que ce document mentionne, en outre, que « *compte tenu de la durée importante de la suspension temporaire d'activité envisagée, il est admis que des salariés choisissent de quitter définitivement l'hôtel à cette occasion pour suivre un projet professionnel sérieux* » et qu'un plan de sauvegarde de l'emploi définira les mesures d'accompagnement de ces départs volontaires ;

Que, sur le projet de fermeture et les mesures sociales d'accompagnement, outre celle du 20 mars 2012, plusieurs réunions du comité d'entreprise se sont

tenues, les 23 mai, 19 juin, 13 juillet, 12 septembre et 19 septembre 2012 ;

Que, sur le projet de plan de sauvegarde de l'emploi/plan de départs volontaires, les réunions se sont tenues les 23 mai, 29 mai, 13 juillet, 14 août, 12 septembre et 19 septembre 2012 ;

Que, lors de la réunion du 14 août 2012 fixée pour le recueil de l'avis du comité d'entreprise sur le plan de sauvegarde de l'emploi/plan de départs volontaires, les élus ont remis à la direction une liste de 15 questions sur le plan de départs volontaires et de 7 questions sur les autres mesures sociales qui devraient, selon eux, figurer dans le plan de sauvegarde de l'emploi ;

Qu'il a alors été convenu avec la direction, aux fins de permettre à cette dernière de répondre à ces questions, qu'une dernière réunion d'information du comité d'entreprise sur chacun des deux projets serait convoquée le 12 septembre 2012 et une autre le 19 septembre, pour le recueil de l'avis de cette instance ;

Qu'en vue de la réunion du 12 septembre 2012, a été remis aux membres du comité d'entreprise un document d'information complémentaire du CHSCT daté du 23 juillet 2012, précisant notamment le recours au dispositif d'APLD (activité partielle de longue durée), les conditions de « *détachement* » hors de l'hôtel, la possibilité de travailler pour un autre employeur, les conditions de rémunération, les missions ponctuelles et la reprise du travail avant la réouverture, ainsi qu'une note d'information additionnelle datée du 10 août 2012 ;

Que la direction leur a également remis deux documents datés du 5 septembre 2012, récapitulant ses réponses aux questions formulées le 14 août 2012, d'une part, sur les mesures d'accompagnement des salariés pendant la fermeture, d'autre part, sur le plan de sauvegarde de l'emploi/plan de départs volontaires ;

Que, lors des réunions du 19 septembre 2012, le comité d'entreprise a estimé ne pas être suffisamment informé pour rendre un avis éclairé en l'absence de réponse à l'intégralité des questions posées par écrit le 14 août 2012 ; que la direction a, au contraire, considéré qu'elle avait fourni une information complète et que la procédure d'information/consultation étant achevée, elle était fondée à mettre en œuvre lesdits projets, l'information en vue de la consultation du comité d'entreprise sur le projet Crillon 2 se poursuivant ;

Qu'initialement prévue fin novembre 2012, la fermeture de l'hôtel a été reportée à la fin du mois de mars 2013 ;

Attendu que le plan de sauvegarde de l'emploi/plan de départs volontaires, dans sa version datée du 14 septembre 2012 présentée lors de la réunion du 19 septembre, expose dans son préambule que, parmi les mesures sociales liées à la fermeture temporaire totale pour travaux, figurent des possibilités de départ volontaire ouvertes aux salariés qui ne sont pas maintenus en activité pendant la fermeture de l'hôtel et qui choisissent de quitter définitivement l'entreprise pour poursuivre un projet professionnel sérieux « *parce qu'ils ne se projettent pas dans le futur Crillon* », et que ce plan de départs volontaires doit être arrêté dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi qui s'impose « *compte tenu du motif économique sur lequel reposent les ruptures d'un commun accord envisagées, bien que des licenciements ne soient pas envisagés* » ;

Que ce plan détaille, au titre II, les conditions posées aux départs volontaires, dont le bénéfice ne sera ouvert qu'aux salariés qui présentent un projet professionnel sérieux, apportant immédiatement ou à terme une solution personnalisée incluant, par exemple, la reprise d'un emploi en contrat à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée de plus de 6 mois, un projet de création ou de reprise d'entreprise ou une formation longue en vue d'une reconversion professionnelle, la période de volontariat s'achevant 3 mois après la date de fermeture de l'hôtel ; au titre III, les modalités de mise en œuvre des départs volontaires ; au titre IV, l'indemnité de départ volontaire calculée en nombre de mois de salaire selon un barème annexé, et majorée de 5.000 euros brut pour les salariés qui déposeront une demande de départ volontaire au plus tard un mois avant la fermeture temporaire totale de l'hôtel, le versement de l'indemnité étant subordonné à la renonciation expresse et individuelle du salarié à se prévaloir du bénéfice de toute priorité de réembauchage au sein de l'hôtel à sa réouverture ; au titre V, les autres mesures d'accompagnement des départs volontaires : le contrat de sécurisation professionnelle, l'aide à la formation à hauteur de 2.000 euros TTC et de 3.000 euros TTC pour les formations longues, sommes portées à 3.000 euros TTC et à 4.000 euros TTC pour les salariés âgés d'au moins 50 ans, le bénéfice de l'aide d'un cabinet extérieur pour la finalisation et la mise en œuvre du projet professionnel, l'aide à la mobilité géographique comportant le remboursement des frais de déménagement dans la limite de 2.000 euros et la prise en charge du coût du voyage du salarié et de sa famille dans la limite de 500 euros, sommes portées à 2.500 euros et à 2.000 euros pour un déménagement en dehors de la communauté européenne, l'aide à la création ou à la reprise d'entreprise d'un montant de 15.000 euros versé en deux parts égales de 7.500 euros aux conditions précisées dans le plan et sous réserve que la création ou la reprise intervienne dans un délai de 6 mois à compter de la signature de la convention de rupture, l'aide financière au retour au pays d'origine à hauteur de 12.000 euros bruts, la mobilisation du droit individuel à la formation et le maintien de la mutuelle et de la prévoyance pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail dans la limite de 9 mois ; au titre VI, la durée d'application du plan et la mise en place d'une commission de suivi ; et enfin, au titre VII, les conditions et modalités de l'assistance des salariés par un cabinet extérieur spécialisé ;

Attendu que, dans le cadre de la présente instance, le comité d'entreprise ne conteste pas le choix de l'employeur de recourir à un plan de départs volontaires élaboré dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi en raison de la fermeture temporaire totale de l'hôtel pour travaux, ni davantage la nécessité de réaliser d'importants travaux impliquant la fermeture de l'hôtel, mais soutient, d'une part, que l'information délivrée par l'employeur sur le projet de fermeture, notamment sur les données économiques et financières du projet, et ses conséquences sociales pendant la fermeture et lors de la réouverture de l'hôtel, est insuffisante et sollicitée, en conséquence, la poursuite de la procédure et la remise de toutes informations relatives aux futurs travaux et l'interdiction de mettre en œuvre le projet de fermeture et les mesures sociales en découlant ayant pour objet ou pour effet une modification du contrat de travail ou la rupture du contrat de travail des salariés, d'autre

part, que le plan de sauvegarde de l'emploi/plan de départs volontaires, qui n'intègre au demeurant pas les dernières modifications annoncées en réunion le 12 septembre 2012, ne comporte pas de mesures suffisantes et doit être annulé ;

Attendu que le premier document d'information remis au mois de mars 2012 au comité d'entreprise sur la fermeture temporaire de l'hôtel indique, outre la nécessité de réaliser d'importants travaux, et « pour répondre aux nouveaux standards de qualité et permettre à l'hôtel de sauvegarder sa compétitivité sérieusement menacée », qu'« une rationalisation de l'organisation du travail devrait être mise en œuvre dans de nombreux domaines (redéfinition des tâches et des responsabilités, évolution des outils et des méthodes de travail, nouvelles procédures/systèmes de qualité, maîtrise des langues étrangères, exigences élevées sur l'aspect commercial des postes et sur la qualité de service au client, mise en place d'objectifs qualitatifs...) à l'instar des changements et démarches déjà mis en œuvre par les concurrents », et précise que, lorsque l'élaboration de ce projet de nouvelle organisation aura avancé, l'hôtel engagera un processus d'information/consultation du comité d'entreprise à ce sujet ;

Attendu que la société C. Hôtel a fait le choix d'informer et de consulter le comité d'entreprise, dans un premier temps, sur le projet dit de fermeture de l'hôtel de Crillon et sur le projet de plan de sauvegarde de l'emploi/plan de départs volontaires, puis, dans un deuxième temps, sur le projet dit Crillon 2 ;

Que, dans le cadre de la procédure sur le projet de fermeture, une description sommaire des travaux envisagés a été présentée au comité d'entreprise, qui devait recevoir une information plus complète sur le déroulement des travaux à l'occasion de la procédure sur le projet Crillon 2 ;

Attendu que, si cette démarche peut se concevoir s'agissant des travaux et de leurs conditions d'exécution, elle ne doit pas avoir pour effet de limiter l'information du comité d'entreprise sur l'avenir des salariés à la réouverture de l'hôtel alors que, selon les propres déclarations de la direction et les termes du plan de sauvegarde de l'emploi, le plan de départs volontaires s'adresse aux salariés qui « ne se projettent pas dans le futur Crillon » ;

Que, dans la mesure où ce plan de départs volontaires n'est ouvert que pendant une période expirant 3 mois après la fermeture, soit 19 mois environ avant la réouverture, et où les salariés candidats au départ volontaire devront « indiquer par écrit les raisons qui les conduisent à se porter volontaires au départ, traduisant en particulier leur refus de s'adapter aux évolutions de leurs conditions de travail prévues dans le cadre de la réouverture », l'employeur doit délivrer une information complète et concrète permettant aux salariés de faire le choix de quitter l'entreprise dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi ou de rester aux effectifs de l'hôtel pendant la fermeture aux fins de continuer à y travailler après la réouverture ;

Qu'à cet égard, l'information fournie au comité d'entreprise sur la nouvelle organisation du travail et les formations qui vont être imposées aux salariés pour atteindre les compétences qui seront exigées est inexistante ;

Que ces nouveaux standards vont entraîner, à tout le moins, des modifications des postes de travail des salariés que la société C. Hôtel doit anticiper ;

Que, si la direction a indiqué, au début du processus consultatif, qu'un document d'information sur les conditions envisagées pour le fonctionnement de l'hôtel de Crillon à la réouverture, comme sur les exigences de service en résultant, devait être remis au comité d'entreprise au début de l'été 2012, cet élément n'a pas été fourni ;

Que la société C. Hôtel ne peut, sans se contredire et sans porter atteinte aux intérêts des salariés, d'une part, indiquer qu'elle n'est pas en mesure de préciser ce que sera la nouvelle organisation de travail et quelles seront les formations qui seront imposées aux salariés pour répondre à cette organisation ou les mises à disposition qui leur seront proposées sous peine d'être licenciés à la suite de deux refus, tout en demandant à ces derniers d'opter dès à présent, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la fermeture, pour un départ volontaire pour motif économique, en fonction d'une organisation qu'ils ignorent, et d'autre part, soutenir qu'elle est contrainte d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi tout en maintenant qu'aucune réduction d'effectifs n'est envisagée ;

Que le mécanisme de la priorité de réembauchage prévu par l'article L. 1233-45 du Code du travail ne pourra, en outre, s'exercer, compte tenu de la période d'ouverture du plan de départs volontaires, de la date de réouverture de l'hôtel et du délai de 12 mois fixé par la loi pour bénéficier de cette priorité de réembauchage, le plan de départs volontaires prévoyant, en outre, que le versement de l'indemnité de départ est subordonné à la renonciation du salarié à se prévaloir du bénéfice de toute priorité de réembauchage à la réouverture, eu égard au fait que la demande de départ volontaire se caractérisera, notamment, par la volonté du salarié de ne pas se projeter dans le Crillon 2 ;

Qu'à l'issue des discussions avec les représentants du personnel, la direction a indiqué que, sous réserve de l'octroi de l'APLD, pendant la période de chômage partiel, les salaires nets seraient maintenus à 100 %, qu'en dehors de ces périodes, l'intégralité des salaires bruts serait maintenue, le 13<sup>ème</sup> mois étant également versé, et que les salariés détachés dans un autre établissement percevraient 130 % de leur rémunération habituelle ;

Que, cependant, l'information est insuffisante sur la rémunération des salariés qui resteront dans l'entreprise pendant la fermeture, dans l'hypothèse d'un refus de l'octroi de l'APLD, les garanties apportées en termes de maintien de la rémunération étant subordonnées à l'octroi de cette aide de l'État ; que la direction a indiqué, lors des nombreux échanges ayant eu lieu sur cette question, que le refus de l'octroi de l'APLD était peu probable et que le comité d'entreprise serait, dans ce cas, à nouveau consulté, alors qu'il appartient à l'employeur d'envisager, dès à présent, cette dernière hypothèse pour permettre aux salariés de disposer d'une information complète pouvant déterminer leur choix, d'autant que, dans sa réponse aux élus, la direction a clairement indiqué qu'elle ne pouvait prendre l'engagement de maintenir 100 % du salaire en cas d'inactivité et de refus de l'APLD ;

Que l'information est inexistante sur le coût des

mesures et du plan de sauvegarde de l'emploi, alors que le comité d'entreprise est en droit de l'obtenir aux fins de donner un avis éclairé sur les projets sur lesquels il est consulté, l'aspect financier ne pouvant être occulté ; que son choix de n'avoir pas recouru à l'assistance d'un expert ne saurait le priver des informations que ce dernier n'aurait pas manqué de solliciter s'il avait été désigné ;

Que l'information a, par ailleurs, été défaillante s'agissant de l'identité du cabinet extérieur chargé d'accompagner les salariés dans leurs projets, la société C. Hôtel s'étant refusée d'indiquer, à l'occasion de la procédure d'information/consultation qu'elle a engagée, l'identité de ce cabinet, qui n'a été révélée au comité d'entreprise que le 23 octobre 2012, postérieurement à la réunion prévue pour le recueil de l'avis, alors que la société C. Hôtel ne pouvait ignorer cet élément le 19 septembre et n'a pas agi avec loyauté à l'égard des représentants du personnel ;

Attendu qu'il n'est nullement démontré que la société C. Hôtel appartienne à un groupe ; que, par conséquent, le comité d'entreprise ne peut reprocher à cette dernière de ne pas lui avoir fourni d'informations sur les moyens d'un groupe dont l'existence n'est pas établie ; qu'il n'est pas davantage fondé à exiger des éléments sur les fonds personnels appartenant à l'actionnaire unique de la Société qui détient l'hôtel de Crillon à travers la Société MNSAJM-KSZ Investments et la Société Labaik SAS ;

Que le comité d'entreprise, qui se voit remettre chaque année les comptes annuels de la société C. Hôtel et les rapports des commissaires aux comptes, est informé des moyens financiers de celle-ci et est en mesure d'apprécier si les mesures proposées sont en adéquation avec les moyens de la Société ; qu'il ne développe aucune argumentation de nature à démontrer que tel ne serait pas le cas ;

Attendu que l'information sur l'exécution des travaux et le coût de ceux-ci peut être fournie à l'occasion de la procédure d'information/consultation sur le projet Crillon 2, sans préjudice pour les salariés ;

Que les demandes formées de ce chef sont prématurées et seront rejetées ;

Attendu que, s'agissant des locaux dans lesquels les salariés maintenus en activité pendant la fermeture de l'hôtel vont travailler, la société C. Hôtel justifie que le comité d'entreprise et le CHSCT ont été convoqués pour une réunion d'information et de consultation le 6 décembre 2012 sur le projet de prise à bail de locaux situés 9, rue Boissy d'Anglas à proximité de l'hôtel de Crillon ; que le tribunal n'est pas saisi de la régularité de cette procédure, qui n'était pas achevée au jour de l'audience, les compléments d'information ayant pu être sollicités et fournis lors de la réunion du 6 décembre étant ignorés ; que, si la note d'information remise aux élus mentionne que la prise d'effet du bail serait fixée au 1<sup>er</sup> décembre 2012, rien ne vient démontrer que le bail a été signé avant que le comité d'entreprise et le CHSCT aient été consultés ; que ces derniers avaient été au préalable informés de manière précise sur les caractéristiques des locaux recherchés ;

Attendu que, s'agissant du plan de sauvegarde de l'emploi/plan de départs volontaires, 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 pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en terme de suppression d'emplois, 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 pas ou ne peuvent pas quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires ;

Que si la société C. Hôtel soutient que le projet n'implique aucune suppression d'emploi et qu'aucun licenciement n'est envisagé, il apparaît que des salariés pourront être licenciés s'ils refusent des mesures d'accompagnement présentées dans le cadre du projet de fermeture ;

Qu'en effet, les salariés qui refuseront plus de deux postes proposés dans le cadre d'une mise à disposition ou une formation présentée comme obligatoire pourront être licenciés, sauf cas particuliers, alors que les informations fournies sur les postes pouvant être ainsi proposés restent imprécises ;

Que, dès lors, ces mesures de mise à disposition ou de formation constituent des mesures tendant à sauvegarder l'emploi et doivent être intégrées dans le plan de sauvegarde de l'emploi ;

Qu'ainsi qu'il l'a été indiqué ci-dessus, la société C. Hôtel ne peut, sans contradiction, soutenir qu'elle n'envisage pas de réduction de son effectif et établir dans le même temps, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, un plan de départs volontaires destiné aux salariés qui ne se projettent pas dans le Crillon 2, et prévoir que les salariés qui n'accepteront pas d'effectuer les formations qui leur permettront de répondre aux critères qui seront exigés lors de la réouverture de l'hôtel seront licenciés, sans s'expliquer, au demeurant, sur la nature d'un tel licenciement, ni davantage sur la nature du licenciement d'un salarié qui refuserait, pendant la période de fermeture, deux postes dans le cadre d'une mise à disposition auprès d'une autre entreprise, étant relevé que l'article L. 8241-2-3° du Code de travail dispose qu'*« un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure de discrimination pour avoir refusé une proposition de mise à disposition »* ;

Qu'il résulte des réponses apportées par la direction aux questions des élus remises le 14 août 2012 que celle-ci a proposé de prolonger, dans certains cas, les délais pour bénéficier d'une formation longue ou de l'aide au départ volontaire, quand bien même le projet ne serait pas concrétisé dans les six mois de la rupture ; que, cependant, ces précisions ne figurent pas dans le dernier projet de plan de sauvegarde de l'emploi/plan de départs volontaires soumis au comité d'entreprise ; qu'il appartiendra, en conséquence, à la société C. Hôtel de clarifier sa position sur cette question ;

Que le délai durant lequel les salariés pourront opter pour un départ volontaire dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, et qui expire 3 mois après la fermeture de l'hôtel, ne peut être considéré comme suffisant que si les salariés disposent, dans ce délai, des informations nécessaires à leur choix ;

Attendu que le comité d'entreprise, qui n'ignore pas les moyens financiers de la société C. Hôtel, ne démontre pas que les mesures financières prévues dans le plan

de départs volontaires et rappelées ci dessus soient insuffisantes au regard de ces moyens ;

Que le délai de six mois dans lequel les formations doivent être engagées ou les projets de création ou de reprise d'entreprises ou de retour au pays d'origine concrétisés n'apparaissent pas inadaptés, compte tenu de la date à laquelle la procédure d'information a débuté au mois de mars 2012 ;

Que les griefs formulés par le comité d'entreprise de ces chefs ne sont pas fondés ;

Attendu que, faute pour la société C. Hôtel d'avoir délivré à son comité d'entreprise une information suffisamment complète, précise et loyale sur le projet de fermeture de l'hôtel s'agissant de la situation des salariés dont l'activité va être suspendue et compte tenu des conditions du plan de sauvegarde de l'emploi/plan de départs volontaires, la procédure d'information/consultation sur ce projet n'est pas achevée et doit se poursuivre aux fins que la société C. Hôtel délivre au comité d'entreprise une information complémentaire sur le coût du projet de fermeture et des mesures sociales d'accompagnement, les conditions de maintien des rémunérations pendant la fermeture en cas de refus de l'octroi de l'APLD et sur la formation imposée aux salariés aux fins de répondre aux exigences du Crillon 2 à la réouverture de l'hôtel, sans qu'il y ait lieu de rechercher si le CHSCT, informé sur ce projet depuis le mois de juin 2012 en vue de sa consultation, a été régulièrement mis en mesure d'émettre un avis lors de sa réunion du 18 septembre 2012 ;

Que le comité d'entreprise est bien fondé à solliciter qu'il soit fait interdiction à la société C. Hôtel de mettre en œuvre son projet de fermeture et les mesures d'accompagnement entraînant une modification ou une rupture du contrat de travail, tant qu'il n'aura pas été régulièrement informé et consulté ;

Que le prononcé d'une astreinte n'apparaît pas nécessaire ;

Que le plan de sauvegarde de l'emploi, qui n'intègre pas les mesures sociales prévues aux fins d'éviter des licenciements, à savoir les formations imposées aux salariés aux fins de répondre aux qualités et compétences requises lors de la réouverture de l'hôtel et les mises à disposition des salariés dont deux refus pourraient entraîner un licenciement, ne répond pas aux exigences légales et doit, par ailleurs, être annulé ;

Attendu que l'absence de délivrance au comité d'entreprise d'une information précise et concrète sur des questions soulevées par ce dernier dès le début de la procédure constitue une atteinte à ses prérogatives, sans que le nombre et la durée des réunions suffisent à pallier cette insuffisance, et lui occasionne ainsi un préjudice certain qui sera justement réparé par l'octroi d'une somme de 8.000 euros à titre de dommages et intérêts ;

Attendu que la société C. Hôtel qui succombe doit être condamnée aux entiers dépens et à verser au comité d'entreprise, en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, une somme que l'équité commande de fixer à 3.500 euros ;

Attendu que la nature de l'affaire justifie que l'exécution provisoire de la présente décision soit ordonnée ;

## PAR CES MOTIFS

**Annule le plan de sauvegarde de l'emploi/plan de départs volontaires présenté par la société C. Hôtel au comité d'entreprise le 19 septembre 2012 ;**

**Dit que la procédure d'information/consultation du comité d'entreprise sur le projet de fermeture de l'hôtel et sur les mesures sociales d'accompagnement n'est pas achevée, en l'absence d'information sur le coût du projet et des mesures sociales, la nouvelle organisation de travail lors de la réouverture de l'hôtel dans laquelle il est demandé aux salariés de se projeter, les formations imposées aux salariés pour répondre à cette organisation et les conditions de rémunération des salariés pendant la fermeture de l'hôtel dans l'hypothèse d'un refus de l'octroi de l'APLD ;**

**Fait interdiction à la société C. Hôtel de mettre en œuvre ce projet tant que le comité d'entreprise n'aura pas été régulièrement informé et consulté ;**

**Dit n'y avoir lieu à assortir cette interdiction d'une astreinte ;**

**Condamne la société C. Hôtel à payer au comité d'entreprise la somme de 3.500 euros (huit mille euros) à titre de dommages et intérêts ;**

**Condamne la société C. Hôtel à payer au comité d'entreprise la somme de 3.500 euros (trois mille cinq cents euros) en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;**

**Rejette le surplus des demandes ;**

**Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision ; (Mme Lacquemant, prés. – M<sup>es</sup> Mabillet, Uettwiller, av.)**

## Note.

1. À l'issue d'une procédure rondement menée pour le comité d'entreprise de la société C. Hôtel (le fameux Crillon place de la Concorde), le Tribunal de grande instance de Paris a rendu une décision limpide : l'employeur, fautif de ne pas avoir délivré l'information nécessaire, ne peut passer outre le refus du comité d'entreprise de donner son avis ; dans cette hypothèse le Comité a les moyens d'obliger l'entreprise à respecter son obligation (1).

En mars 2012, alors que le Ritz avait choisi de licencier 500 salariés le temps de se refaire une beauté, le Crillon, propriété d'un prince du pétrole, en prévision de lourds travaux de restructuration, de rénovation et de modernisation pendant deux ans, décide de négocier un plan de sauvegarde de l'emploi dans lequel la CGT ne voit que le traitement de départs volontaires. D'où les exigences des membres du comité d'entreprise d'obtenir des réponses à une liste de 17 questions sur le plan de départs volontaires et de 7 questions sur les autres mesures sociales qui devraient, selon eux, figurer dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

Faute d'obtenir les réponses à leurs questions, les élus refusent de donner leur avis lors de la réunion du 19 septembre 2012. L'employeur considère que le comité d'entreprise a émis un avis négatif et indique qu'il entend mettre en œuvre ses projets au mois de novembre 2012, cette échéance ayant été reportée au mois de mars 2013.

Le comité d'entreprise saisit, le 18 octobre 2012, le Tribunal de grande instance de Paris à jour fixe aux fins d'annulation du plan de sauvegarde de l'emploi/plan de départs volontaires.

2. Aux termes d'un jugement équilibré et motivé, le tribunal analyse chacun des intérêts en présence et rappelle la direction à ses obligations en la matière : « *l'employeur doit délivrer une information complète et concrète permettant aux salariés de faire le choix de quitter l'entreprise dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi ou de rester aux effectifs de l'hôtel pendant la fermeture aux fins de continuer à y travailler après la réouverture* » ; or, concernant ce dernier aspect, « *l'information fournie au comité d'entreprise sur la nouvelle organisation du travail et les formations qui vont être imposées aux salariés pour atteindre les compétences qui seront exigées, est inexistante* ».

Le Tribunal invite alors l'entreprise à revoir sa copie au nom de la loyauté de l'information. Faute d'avoir procédé régulièrement, le tribunal « *fait interdiction à la société C. Hôtel de mettre en œuvre son projet de fermeture* » tant que le processus d'information-consultation n'est pas régularisé et annule le PSE.

3. Trop souvent, l'indemnisation des organismes représentant l'intérêt des salariés (syndicats ou institutions représentatives du personnel) est appréciée sur une base symbolique, à peine au dessus d'un euro (ce dernier étant désormais proscrit par la Cour de cassation). De telles actions, consommatrices de temps pour ces groupements, sont pourtant, en pratique, réservées à des violations conséquentes de leurs attributions, les « coups de canif » quotidiens ne pouvant être systématiquement relevés par voie judiciaire. La motivation retenue au cas d'espèce souligne explicitement (et heureusement) le préjudice : « *l'absence de délivrance au comité d'entreprise d'une information précise et concrète sur des questions soulevées par ce dernier dès le début de la procédure constitue une atteinte à ses prérogatives, sans que le nombre et la durée des réunions suffisent à pallier cette insuffisance* » ; dans ces conditions, une somme de 8.000 euros est accordée à titre de dommages et intérêts.

(1) Sur la notion de *décision* d'une instance, voir aussi la note T. Durand et A. Mazières in Dr. Ouv. novembre 2012, p. 715.

4. Dépassant le cas particulier, cette décision fait justice de toutes les fois où les droits du comité d'entreprise ont été contournés aux motifs que le comité d'entreprise n'étant consulté que pour «avis», refus du comité d'entreprise vaut avis négatif... c'est-à-dire ne vaut rien (2).

On rapprochera de ces observations l'affaire *Bull-Act Manufacturing*, qui avait donné lieu à un arrêt retentissant de la Chambre sociale affirmant, notamment, que les salariés, licenciés par une société en faillite ayant racheté la filiale d'un grand groupe, éprouvent un préjudice particulier et distinct caractérisé par la perte d'une chance de bénéficier des dispositions du plan social de l'ex-société-mère (3). En particulier, une réunion du comité d'entreprise de Bull avait été tenue quelques jours avant la cession de sa filiale BEA et ses 660 salariés à l'américain Act Manufacturing. Durant la réunion, les élus n'avaient cessé d'interroger leur employeur sur la pérennité des 660 emplois et de sa responsabilité au

cas où le repreneur ne serait pas fiable. La direction ne répondit à aucune question, empêchant le comité d'entreprise de donner un avis, ce qui n'empêcha pas la funeste cession d'intervenir dans les heures qui suivirent. Deux ans après, les 660 ex-Bull étaient licenciés après la «faillite» de Act Manufacturing. La justice française exonère la société-mère de toute responsabilité dans ce naufrage (un recours est actuellement en instruction devant la Cour européenne des droits de l'Homme). Mais le cours des événements aurait pu être infléchi, la cession différée et la responsabilité du cédant engagée si le comité d'entreprise d'alors avait exigé judiciairement que la direction de Bull diffère sa décision tant qu'elle n'aurait pas répondu aux légitimes questions du comité d'entreprise sur les conditions de cette cession et sur le principe de responsabilité du cédant en cas de carence du repreneur.

**Jean-Pierre Bognoux,**

*Avocat au Barreau d'Angers*

(2) Rapp. S. Ducrocq, Externalisation de l'activité ou sous-traitance des licenciements ?, Dr. Ouv. 2013, p. 187.

(3) Cf. Cass. Soc. 14 mars 2007, n° 05-21.239, Dr. Ouv. n° 716, mars 2008, p.109, rapp. M-L. Morin et nos obs. ; add. E. Peskine, La responsabilisation des sociétés-mères, Dr. Ouv. mars 2013, p.157, spéc., p.160.