

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE PARIS**

N° 1402928/3-2

COMITE D'ENTREPRISE DE L'HOTEL LUTETIA
et SYNDICAT CGT DES SALARIES DES HOTELS
DE PRESTIGE ET ECONOMIQUES (CGT-HPE)

M. Gauchard
Rapporteur

M. de Souza Dias
Rapporteur public

Audience du 14 mai 2014
Lecture du 23 mai 2014

66-07
C+

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif de Paris,
(3ème Section - 2ème Chambre),

Vu la requête, enregistrée le 26 février 2014, présentée pour le comité d'entreprise de l'hôtel Lutetia, dont le siège est 43 boulevard Raspail à Paris (75006), représenté par son secrétaire, et le syndicat Confédération générale du travail des salariés des hôtels de prestige et économiques, dont le siège est 3 place du Général Koenig à Paris (75017), représenté par son secrétaire général, par Me Vaudoiset ; le comité d'entreprise de l'hôtel Lutetia et le syndicat Confédération générale du travail des salariés des hôtels de prestige et économiques (CGT-HPE) demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision en date du 2 janvier 2014 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi de l'hôtel Lutetia ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 5000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Ils soutiennent que :

- les membres du comité d'entreprise et les organisations syndicales n'ont pas eu connaissance du document unilatéral élaboré par l'employeur et adressé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; le document unilatéral n'a pas été annexé à la décision d'homologation ;

- le comité d'entreprise de l'hôtel Lutetia a rendu ses deux avis à l'issue d'un délai de trois mois à compter de la tenue de la première réunion d'information alors que le nombre de suppressions d'emploi ne s'établit pas à 211 mais à plus de 250 en tenant compte des contrats de travail à durée déterminée ; par suite, les deux réunions du comité d'entreprise devaient se tenir dans un délai de quatre mois conformément à l'article L. 1233-30 du code du travail ;

- l'employeur a refusé de communiquer à l'expert comptable désigné par le comité d'entreprise les éléments financiers lui permettant de chiffrer le coût du plan de sauvegarde de l'emploi ; la consultation du comité d'entreprise, qui n'a pas été loyale, est donc entachée d'irrégularité ; le rejet par l'autorité administrative de sa demande d'injonction du 9 décembre 2013 est irrégulière ;

- le comité d'entreprise n'a pas été consulté sur un projet de licenciement collectif mais sur un projet d'accord collectif ;

- le comité d'entreprise n'a pas été consulté sur le projet de document unilatéral ;

- le plan de sauvegarde de l'emploi comprend des mesures qui méconnaissent plusieurs dispositions d'ordre public du code du travail ; en effet, la principale mesure du PSE consiste en la mise à disposition du personnel auprès d'autres entreprises, assortie d'un dispositif d'indemnisation pour les périodes non travaillées par le biais d'une convention d'activité partielle ; le salarié s'inscrivant dans ce dispositif est tenu d'accepter les offres valables d'emploi proposées et, en cas de refus de deux offres valables d'emploi, est licencié pour motif économique ; or cette mesure confirme que les emplois ne sont pas effectivement supprimés et fait dépendre la suppression d'emploi du choix personnel du salarié alors que l'article L. 1233-3 du code du travail définit le motif économique comme non inhérent à la personne du salarié ; les dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail ne sont pas applicables dès lors qu'elles régissent uniquement la modification du contrat de travail résultant du motif économique originel et non la modification du contrat résultant du refus des mises à disposition ;

- ce dispositif méconnaît également les dispositions de l'article L. 8241-2 du code du travail qui prévoit qu'un salarié qui refuse une mise à disposition ne peut être sanctionné ou licencié ;

- le plan de sauvegarde de l'emploi est insuffisant au regard des moyens du groupe Alrov, auquel appartient l'hôtel Lutetia, bénéficiaire au premier semestre 2013 et dont les résultats d'exploitation sont largement excédentaires depuis plusieurs années ; le groupe a pour but d'augmenter sa profitabilité ;

Vu la décision attaquée ;

Vu l'ordonnance en date du 6 mars 2014 fixant la clôture d'instruction au 6 avril 2014, en application des articles R. 613-1 et R. 613-3 du code de justice administrative ;

Vu le mémoire, enregistré le 27 mars 2014, présenté pour le comité d'entreprise de l'hôtel Lutetia et le syndicat Confédération générale du travail des salariés des hôtels de prestige et économiques qui concluent aux mêmes fins que celles de leur requête par les mêmes moyens ;

Les requérants soutiennent en outre qu'il existe sept différences entre le projet d'accord collectif présenté au comité d'entreprise le 13 décembre 2013 et le document soumis à homologation ; la consultation du comité d'entreprise est donc irrégulière ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 4 avril 2014, présenté par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, qui conclut au rejet de la requête ;

Il soutient que :

- aucune disposition légale ou réglementaire ne fait obligation à l'employeur de transmettre aux membres du comité d'entreprise et aux organisations syndicales le document unilatéral adressé à l'administration ; le document unilatéral a, au surplus, été communiqué au secrétaire du comité d'entreprise ;

- il a vérifié que le document unilatéral, qui peut être différent de celui transmis lors de la consultation du comité d'entreprise, comporte les mêmes mesures et que l'employeur a amélioré, après consultation du comité d'entreprise, plusieurs dispositions ;

- le comité d'entreprise a bien été consulté le 13 décembre 2013 sur le projet de licenciement collectif et sur le projet de document unilatéral ;

- aucune disposition légale ou réglementaire ne lui faisait obligation de joindre à la décision d'homologation le document unilatéral ;

- le délai de consultation du comité d'entreprise dépend du nombre de licenciements envisagés ; la rupture d'un contrat de travail à durée déterminée arrivé à terme n'a pas à être prise en compte dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique ; les requérants n'établissent pas que les contrats de travail à durée déterminée reposeraient sur des motifs fictifs ; il n'appartient pas à l'autorité administrative de requalifier un contrat de travail ; le délai maximal de trois mois prévu à l'article L. 1233-30 du code du travail a été respecté ;

- l'employeur a répondu aux demandes de l'expert comptable qui a bénéficié d'une information complète et loyale ;

- les mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE ne sont pas contraires aux dispositions des articles L. 1222-6 et L. 8241-2 du code du travail ; le fait générateur des licenciements résulte des suppressions d'emploi et donc du motif économique initial ;

- les mesures envisagées sont adaptées à la capacité contributive de l'entreprise ; les salariés les plus fragiles sont protégés par le dispositif mis en place ;

Vu l'ordonnance en date du 14 avril 2014 fixant la clôture de l'instruction au 23 avril 2014, prise en application de l'article R. 613-1 du code de justice administrative ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 14 avril 2014, présenté pour la société L. Hôtel, représentée par son président, par Me Dumont ; la société L. Hôtel conclut au rejet de la requête et à ce qu'une somme de 5000 euros soit mise solidairement à la charge du comité d'entreprise de l'hôtel Lutetia et du syndicat Confédération générale du travail des salariés des hôtels de prestige et économiques, sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Elle soutient que :

- elle doit sauvegarder sa compétitivité dans un contexte très concurrentiel ;
- elle a mené, parallèlement à la procédure d'information et de consultation, une négociation en vue de parvenir à un accord collectif sur le plan de sauvegarde de l'emploi ; le comité d'entreprise a été consulté le 9 décembre 2013 sur le projet d'accord collectif ; en l'absence d'accord majoritaire, elle a consulté le comité d'entreprise sur le document unilatéral ;
- le document unilatéral ne comporte que deux différences, résultant d'améliorations, avec celui qui a fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ;
- seuls les contrats de travail à durée indéterminée doivent être pris en compte pour le calcul du délai de consultation ; les requérants ne prouvent pas que les contrats à durée déterminée seraient fictifs ; aucune demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée n'a été formulée ;
- elle a transmis la totalité des éléments d'informations financières sollicités par l'expert, au fur et à mesure de ces demandes, malgré les difficultés inhérentes à l'obtention de ces informations dans un groupe international ; l'expert lui-même a considéré qu'il a disposé des éléments nécessaires à sa mission ;
- tous les salariés ont reçu, conformément aux dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi, une proposition de modification de leur contrat de travail ; le contrat de travail des salariés qui refusent cette modification est rompu pour motif économique ; le licenciement qui résulte d'un deuxième refus, par un salarié ayant préalablement accepté la modification de son contrat de travail, d'une offre valable d'emploi constitue un licenciement économique et ne s'analyse pas comme un licenciement pour faute prohibé par les dispositions de l'article L. 8241-2 du code du travail ;
- le plan respecte le principe de proportionnalité entre les moyens du groupe et les mesures sociales d'accompagnement ; l'activité hôtelière du groupe a dégagé un résultat d'exploitation négatif en 2013 ; le plan de sauvegarde de l'emploi, dont le coût se situera entre 7 et 10 millions d'euros, comporte des mesures sociales suffisantes ; le PSE a pour objectif de conserver un maximum de salariés jusqu'à la réouverture de l'hôtel et contient un dispositif original de mise à disposition des salariés, visant à maintenir l'emploi pendant la période de fermeture, complété par un dispositif d'activité partielle pendant les périodes non travaillées et la prise en compte des salariés dits fragiles ;

Vu le mémoire, enregistré le 17 avril 2014, présenté pour le comité d'entreprise de l'hôtel Lutetia et le syndicat Confédération générale du travail des salariés des hôtels de prestige et économiques qui concluent aux mêmes fins que celles de leur requête et de leur mémoire complémentaire, par les mêmes moyens ;

Ils soutiennent en outre que :

- le secrétaire du comité d'entreprise n'a pas reçu copie du document unilatéral ;

- un salarié employé dans le cadre de contrat de travail à durée déterminée voit son contrat de travail rompu dès lors que le poste de travail du salarié remplacé est supprimé pour des raisons économiques ; la preuve que le nombre de ruptures de contrats de travail est inférieur à 250 n'est pas rapportée ;

- le refus d'une mise à disposition entraînera bien, en violation de l'article L. 8241-2 du code du travail, un licenciement ;

Vu le mémoire, enregistré le 22 avril 2014, présenté pour le comité d'entreprise de l'hôtel Lutetia et le syndicat Confédération générale du travail des salariés des hôtels de prestige et économiques qui demandent au tribunal de condamner, solidairement, la société L. Hôtel et l'Etat au titre de la somme qu'ils demandent sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative et concluent aux mêmes fins que celles de leurs précédentes écritures par les mêmes moyens ;

Ils soutiennent en outre que l'employeur en prévoyant par avance une modification unilatérale du contrat de travail a institué une clause illicite de « préconstitution » d'un licenciement ;

Vu le mémoire, enregistré le 22 avril 2014, présenté pour la société L. Hôtel, qui conclut aux mêmes fins que celles de son mémoire en défense par les mêmes moyens ;

Elle soutient en outre que :

- les contrats de travail à durée déterminée, conclus de date à date, sont rompus à leur terme ; l'emploi temporaire d'un salarié en contrat de travail à durée déterminée n'est pas supprimé du fait de la restructuration de l'entreprise ;

- la modification des contrats de travail ne méconnaît aucune disposition législative ; il ne peut lui être reproché une prétendue clause de « préconstitution » de licenciement ;

Vu l'ordonnance en date du 23 avril 2014 portant réouverture de l'instruction et fixant sa clôture au 7 mai 2014, prise en application des articles R. 613-1 et R. 613-4 du code de justice administrative ;

Vu le mémoire, enregistré le 6 mai 2014, présenté par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, d'Ile-de-France, qui conclut aux mêmes fins que celles de son mémoire en défense par les mêmes moyens ;

Vu le mémoire, enregistré le 12 mai 2014, présenté pour le comité d'entreprise de l'hôtel Lutetia et le syndicat Confédération générale du travail des salariés des hôtels de prestige et économiques ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

Vu le décret n° 2013-5454 du 27 juin 2013 relatif à la procédure de licenciement collectif pour motif économique ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de justice administrative ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 14 mai 2014 ;

- le rapport de M. Gauchard ;

- les conclusions de M. de Souza Dias, rapporteur public ;

- et les observations de Me Vaudoiset, représentant le comité d'entreprise de l'hôtel Lutetia et le syndicat Confédération générale du travail des salariés des hôtels de prestige et économiques, de Mme Mery, représentant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France et de Me Dumont, représentant la société L Hôtel ;

1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la société L. Hôtel, exploitante de l'hôtel Lutetia, propriété du groupe Alrov, a décidé la fermeture de cet hôtel pour une durée de trois années, à compter du mois d'avril 2014, en vue d'y réaliser des travaux de restructuration et de rénovation ; que la société L. Hôtel a, le 9 septembre 2013, adressé aux membres du comité d'entreprise un projet de licenciement collectif pour motif économique concernant 211 salariés et comprenant un projet de plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'après une première réunion d'information et de consultation du comité d'entreprise, le 16 septembre 2013, l'employeur a, le 17 septembre 2013, notifié à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Ile-de-France un projet de licenciement collectif ; que des réunions du comité d'entreprises se sont tenues les 17 octobre, 28 octobre, 2 décembre, 9 décembre et 13 décembre 2013 ; que l'accord collectif signé le 9 décembre 2013 avec deux des quatre organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise n'étant pas majoritaire, la société L Hôtel a, le 16 décembre 2013, transmis à la Direccte d'Ile-de-France le plan de sauvegarde de l'emploi élaboré unilatéralement aux fins d'homologation en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail ; que le comité d'entreprise de l'hôtel Lutetia et le syndicat Confédération générale du travail des salariés des hôtels de prestige et économiques (CGT-HPE) demandent l'annulation de la décision en date du 2 janvier 2014 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué le plan de sauvegarde de l'emploi ;

Sur les conclusions aux fins d'annulation :

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-24-1 du code du travail : « *Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet*

accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (...).» ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-2 du même code : « L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63. / Il peut également porter sur : / 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise / 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ; / 3° Le calendrier des licenciements ; / 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; / 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1. » ; que l'article L. 1233-24-4 dudit code dispose : « A défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-61 du code du travail : « Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre 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. » ;

3. Considérant qu'il résulte des dispositions précitées des articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4 du code du travail que le licenciement économique d'au moins dix salariés pendant une même période de trente jours dans une entreprise d'au moins cinquante salariés ne peut intervenir qu'après la conclusion d'un accord collectif portant sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et pouvant également porter sur les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2 ou, à défaut d'accord collectif, après l'élaboration par l'employeur d'un document fixant notamment le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; que l'article L. 1233-57-1 du code du travail dispose que cet accord collectif ou ce document de l'employeur est transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document ;

Sur les moyens tirés de l'absence de communication du document unilatéral :

4. Considérant que l'article L. 1233-57-4 du code du travail dispose : « L'autorité administrative notifie à l'employeur (...) la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4. / Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité d'entreprise (...). La décision prise par l'autorité administrative est motivée. (...) / La décision de validation ou d'homologation (...) et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail. » ; que ces dispositions, qui fixent les conditions dans lesquelles la décision d'homologation est notifiée à l'employeur et au comité d'entreprise et portée à la connaissance des salariés, n'imposent pas à l'autorité administrative de communiquer au comité d'entreprise le document unilatéral qui lui est soumis par l'employeur ni d'annexer ce document à la décision qui l'homologue ; qu'ainsi, la circonstance, à la supposer établie, que le secrétaire du comité d'entreprise n'aurait pas effectivement reçu copie dudit document est sans incidence sur la légalité de la décision d'homologation de ce document ;

Sur la régularité de la procédure de consultation du comité d'entreprise :

En ce qui concerne le moyen tiré du non respect du délai de consultation du comité d'entreprise :

5. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la société L Hôtel employait 211 salariés en contrat à durée indéterminée et 59 salariés en contrats à durée déterminée à la date à laquelle elle a engagé la procédure de licenciement collectif pour motif économique ; que les requérants soutiennent que les salariés en contrat à durée déterminée doivent être pris en compte pour déterminer le nombre de licenciements et que, par suite, le délai de consultation du comité d'entreprise aurait dû être fixé à quatre mois ;

6. Considérant qu'aux termes des dispositions de l'article L. 1233-30 du code du travail : « I.- Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur : / 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, (...). / 2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi. / Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue au présent article. / Le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours. II.- Le comité d'entreprise rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur les 1° et 2° du I, à : (...) / 2° Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ; / 3° Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante. (...) / En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté. (...) » ; que ces dernières dispositions fixent un délai maximum et non un délai minimum dans lequel le comité d'entreprise rend ses deux avis en fonction du nombre de licenciements envisagés ;

7. Considérant qu'il résulte des dispositions de l'article L. 1243-5 du code du travail que les contrats à durée déterminée qui comportent un terme précis cessent de plein droit à l'échéance du terme ; qu'ils ne peuvent, sauf accord des parties, être rompus avant cette échéance qu'en cas de faute grave ou de force majeure et ne peuvent faire l'objet d'une rupture pour motif économique ; qu'il en est de même des contrats sans terme précis qui ne cessent, en vertu des dispositions de l'article L. 1242-7 du même code, qu'à la fin de l'absence de la personne remplacée ou par réalisation de leur objet, même dans le cas où l'emploi du salarié remplacé est supprimé pour un motif économique ; qu'ainsi les contrats de travail à durée déterminée ne sont pas à prendre en compte pour la détermination du nombre de licenciements dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique ; que si les requérants soutiennent, sans d'ailleurs l'établir, que certains de ces contrats à durée déterminée correspondraient à des emplois permanents, il n'appartient ni à l'autorité administrative ni au juge administratif de requalifier des contrats de travail ; qu'en tout état de cause, le délai maximal de quatre mois n'a pas été dépassé ;

En ce qui concerne le moyen tiré de l'insuffisance de l'information communiquée à l'expert comptable :

8. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-34 du code du travail : « *Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application de l'article L. 2325-35. (...) Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1. (...) / Le rapport de l'expert est remis au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux organisations syndicales.* » ; que l'article L.1233-35 de ce code dispose : « *L'expert désigné par le comité d'entreprise demande à l'employeur, au plus tard dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée. / L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30.* » ; que l'article L. 2325-36 dudit code dispose : « *La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.* » ; qu'aux termes de l'article L. 2325-37 du même code : « *Pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes. (...)* » ;

9. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-57-5 du code du travail : « *Toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif est adressée à l'autorité administrative. Celle-ci se prononce dans un délai de cinq jours.* » ; que selon l'article D. 1233-12 dudit code : « *La demande mentionnée à l'article L. 1233-57-5 est adressée par le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, ou, en cas de négociation d'un accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 par les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent en application des articles R. 1233-3-4 et R. 1233-3-5, par tout moyen permettant de conférer une date certaine. / La demande est motivée. Elle précise les éléments demandés et leur pertinence. (...)* » ;

10. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment des échanges de courriels relatifs à la communication d'informations entre l'expert et l'employeur ainsi que des déclarations de l'expert-comptable lors de la réunion du comité d'entreprise du 2 décembre 2013, indiquant qu'il a « (...) finalement eu communication d'éléments suffisamment précis (...) », que l'expert a obtenu communication des informations qu'il jugeait nécessaires à l'accomplissement de sa mission ; que s'il ressort des pièces du dossier que l'expert s'est basé sur le projet initial de plan de sauvegarde de l'emploi, reposant sur la suspension des contrats de travail, pour estimer le coût du plan de sauvegarde de l'emploi entre 2,8 et 6 millions d'euros, alors que l'employeur estime que le coût du plan de sauvegarde de l'emploi peut être évalué entre 7 et 10 millions d'euros, cette différence d'évaluation du coût de ce plan ne suffit pas à établir que l'information de l'expert-comptable aurait été incomplète ;

11. Considérant que la demande d'injonction adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par le syndicat requérant le 22 novembre 2013 à fin de remise à l'expert de « tout document utile » ne précise pas la nature des informations demandées tandis que celle du 9 décembre 2009, tendant à la communication à l'expert des dernières propositions de l'employeur, a été formulée postérieurement à la date à laquelle, le 1^{er} décembre 2013, le délai imparti à l'expert par les dispositions précitées du dernier alinéa de l'article L.1233-35 du code du travail pour remettre son rapport a expiré et à celle à laquelle, dans sa séance du 2 décembre 2013, le comité d'entreprise a examiné ledit rapport ; qu'ainsi cette dernière demande ne présentait pas, au regard de la mission de l'expert, un caractère utile ; que, par suite, le moyen tiré de ce que l'administration aurait méconnu les dispositions de l'article L. 1233-57-5 du code du travail en ne faisant pas droit à ces demandes d'injonction doit être écarté ;

En ce qui concerne le moyen tiré de l'absence de consultation du comité d'entreprise sur le projet de licenciement collectif :

12. Considérant que si les requérants soutiennent que le comité d'entreprise a été consulté sur le projet d'accord collectif et non sur le projet de licenciement collectif, il ressort du procès-verbal de la réunion du 13 décembre 2013 que le comité d'entreprise a bien été consulté sur le projet de licenciement collectif pour motif économique, même si trois des quatre élus ont refusé de donner un avis ; que le comité d'entreprise doit être regardé comme ayant ainsi émis un avis défavorable sur le projet de licenciement collectif pour motif économique ; qu'ainsi le moyen doit être écarté ;

En ce qui concerne les moyens tirés de l'absence de consultation du comité d'entreprise sur le document unilatéral élaboré par l'employeur et de l'irrégularité de la consultation en raison des différences entre le document soumis à homologation et le plan de sauvegarde de l'emploi soumis au comité d'entreprise :

13. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-24-4 du code du travail : « *A défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.* » ; que ces dispositions n'imposent pas à l'employeur de consulter le comité d'entreprise sur le document qu'il élabore unilatéralement avant de le soumettre à l'autorité administrative pour homologation ; que toutefois le comité d'entreprise devant être consulté, en application des dispositions précitées du 2° du I de l'article L. 1233-30 du même code, sur les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, la procédure de consultation est entachée d'irrégularité si le plan de sauvegarde de l'emploi inclus dans le document unilatéral comporte des mesures sociales d'accompagnement substantiellement différentes de celles soumises à la consultation du comité d'entreprise ;

14. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que, le 10 décembre 2013, l'employeur a remis aux membres du comité d'entreprise, en vue de la réunion du 13 décembre 2013, un projet de plan de sauvegarde de l'emploi, tenant compte des réunions antérieures de ce comité ayant abouti à la signature, le 9 décembre 2013, d'un accord collectif signé par deux des quatre organisations syndicales représentatives du personnel représentant moins de 50% des suffrages exprimés ; que l'employeur, prenant acte du caractère minoritaire de cet accord collectif a adressé au comité d'entreprise un projet modifié de plan de sauvegarde de l'emploi ;

15. Considérant que le document unilatéral soumis à homologation comporte des différences mineures par rapport au projet de plan de sauvegarde de l'emploi soumis au comité d'entreprise ; qu'il comporte notamment une première différence, relative aux formations d'adaptation à l'emploi des salariés qui quitteraient l'entreprise dans le cadre de départs volontaires et porte de 2000 euros à 5000 euros, et de 3000 euros à 6000 euros dans le cas des salariés handicapés, le montant des aides aux actions de formation d'adaptation ; qu'une deuxième différence, relative aux aides à la création ou à la reprise d'une entreprise par ces mêmes salariés, ouvre la possibilité d'appréhender collectivement le critère de détention de la majorité du capital de l'entreprise reprise ou créée dans l'hypothèse où plusieurs salariés sont concernés ; qu'il ressort du procès verbal de la réunion du comité d'entreprise du 13 décembre 2013, que ces deux modifications ont été présentées par l'employeur en séance et résultent, pour la seconde, de la prise en compte d'une demande du secrétaire du comité d'entreprise formulée au cours de ladite réunion ; que ces modifications ne portent que sur le montant de certaines mesures, apportent des améliorations aux mesures initiales et ne modifient pas substantiellement le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; que, par suite, le moyen tiré de l'irrégularité de la consultation du comité d'entreprise doit être écarté ;

Sur le moyen tiré de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi :

16. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-62 du code du travail : « *Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : / 1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; / 2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ; / 3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ; / 4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; / 5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ; / 6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires (...)* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code : « *En l'absence d'accord collectif (...), l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise (...), et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants : / 1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ; / 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; (...)* » ; qu'en application de ces dispositions, la pertinence d'un plan social soumis à l'homologation de l'administration doit être appréciée en fonction des moyens dont disposent l'entreprise et le groupe auquel elle appartient ;

17. Considérant qu'il n'appartient pas au juge administratif, saisi sur le fondement des dispositions de l'article L. 1235-7-1 du code du travail, d'apprécier les choix économiques qui ont conduit l'employeur à engager une procédure de licenciement collectif pour motif économique ; qu'il suit de là que la circonstance que la fermeture de l'hôtel Lutetia aurait pour seul but d'augmenter la rentabilité de l'établissement est sans incidence sur la légalité du plan de sauvegarde de l'emploi ;

18. Considérant que le plan de sauvegarde de l'emploi de l'hôtel Lutetia est fondé sur plusieurs principes et prévoit, en premier lieu, le maintien du contrat de travail des salariés souhaitant poursuivre leur activité à la réouverture de l'hôtel par le biais d'une modification de leur contrat de travail consistant en la mise à disposition des salariés auprès d'autres entreprises pendant la période de fermeture ; que, s'agissant des salariés ne souhaitant pas poursuivre leur activité lors de la réouverture, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit soit un reclassement dans une autre entreprise du groupe, soit une rupture de contrat de travail dans le cadre d'un départ volontaire pour les salariés souhaitant quitter l'entreprise en vue de la réalisation d'un projet professionnel et, à défaut, un licenciement ;

19. Considérant qu'en ce qui concerne les salariés souhaitant poursuivre leur activité au Lutetia lors de la réouverture, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit, pendant les périodes de mise à disposition au profit d'une autre entreprise, un abondement de la rémunération servie par ce dernier à hauteur de 20% de leur rémunération brute de base au Lutetia, limité à 300 euros si leur rémunération par l'entreprise au bénéfice de laquelle ils sont mis à disposition est inférieure de plus de 20% à leur rémunération brute mensuelle au Lutetia ; que, pendant les périodes non travaillées, avant la première mise à disposition, entre deux mises à disposition ou entre la dernière et le terme de l'avenant à leur contrat de travail, ces salariés bénéficieront d'une allocation à hauteur de 70% de leur rémunération mensuelle brute de base, majorée pour atteindre 100% de leur rémunération mensuelle nette de base pendant deux mois, à n'importe quel moment durant la période de fermeture ; qu'il prévoit que les salariés âgés de plus de 50 ans, ceux qui ont la qualité de travailleur handicapé, ou ceux qui ont la qualité de parent isolé ou de soutien de famille, dits « fragiles ou vulnérables », sont rémunérés à hauteur de 100% de leur rémunération nette mensuelle de base pendant ces périodes ; que le plan prévoit que les salariés ayant respecté leurs obligations et reprenant effectivement leurs fonctions lors de la réouverture de l'hôtel bénéficieront d'une prime, dont il fixe les modalités ; qu'en cas de refus de mise en place du dispositif d'activité partielle par la Direccte, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit un revenu de remplacement égal à 55% du revenu mensuel brut de base et à 65% du même revenu pour ce qui concerne les salariés « fragiles ou vulnérables » ;

20. Considérant qu'en cas de reclassement interne au groupe, par recrutement, entraînant la rupture du contrat de travail, dans l'un des hôtels dont le groupe Alrov est propriétaire à Londres, à Amsterdam ou à Jérusalem, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit le versement d'aides à la mobilité géographique de 2000 euros pour un célibataire, 2500 euros pour un couple sans enfant et 3000 euros pour un couple avec enfant, d'une prime d'installation de 2000 euros et d'une allocation temporaire dégressive en cas de différentiel de rémunération de 100%, puis de 80% et enfin de 50%, pendant trois périodes de quatre mois ;

21. Considérant, en ce qui concerne les salariés souhaitant quitter l'entreprise en vue de la réalisation d'un projet professionnel, que le plan prévoit, dans la limite de trente six mois de salaire, une indemnité de rupture amiable de 0,25 mois par année d'ancienneté en deçà de trois années, de 0,35 mois pour une ancienneté de trois à cinq ans, 0,50 mois pour une ancienneté de cinq à dix années, 0,75 mois pour une ancienneté de dix à vingt ans, 1 mois pour une ancienneté de vingt à trente ans et 1,25 mois pour une ancienneté supérieure à trente ans ; que le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit pour ces salariés des aides financières à la conduite de bilan de compétence, à hauteur de 2500 euros, et à la validation des acquis de l'expérience de 2000 euros pour l'obtention d'un diplôme de niveau équivalent au baccalauréat, 3000 euros pour un diplôme de niveau « bac plus deux » et 4000 euros pour un diplôme de niveau « bac plus quatre » ; qu'il prévoit également, outre le maintien pendant une période maximale de douze mois du régime complémentaire de santé et de prévoyance, des aides à l'exercice d'une activité professionnelle nouvelle, incluant la prise en charge des frais de déménagement en vue d'exercer une activité

rémunérée à plus de cent kilomètres de leur domicile de 1000 euros pour un célibataire, 1500 euros pour un couple sans enfant et 2000 euros pour un couple avec enfant, sommes majorées de 500 euros en cas de déménagement à plus de cinq cent kilomètres, une prime de 2000 euros, en cas de déménagement hors de France, une indemnité temporaire dégressive, des aides aux actions de formation d'adaptation, à hauteur, comme il a été dit au point 15, de la somme de 5000 euros, portée à 6000 euros pour les personnes reconnues handicapées, une aide à la création d'entreprise de 10000 euros, majorée de 10% pour les salariés de plus de 55 ans, des aides à la formation de longue durée, d'un montant maximum de 7000 euros et une aide forfaitaire au retour dans le pays d'origine de 10000 euros ;

22. Considérant, enfin, qu'en cas de licenciement inéluctable, les salariés bénéficieront d'un contrat de sécurisation professionnelle, de l'indemnité de licenciement prévue par les conventions collectives applicables ou, si elle est plus favorable, de l'indemnité légale ; qu'ils peuvent en outre bénéficier des aides à la mobilité géographique, à la création ou à la reprise d'une activité, à la formation, à la conduite de bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience, au retour dans le pays d'origine, d'allocations temporaires dégressives et du maintien des couvertures complémentaire de frais de santé et de prévoyance ; que le plan prévoit également une aide à la formation au nouveau poste de travail de 5000 euros, et de 6000 euros pour les salarié « fragiles ou vulnérables » ;

23. Considérant que si les requérants soutiennent que le plan de sauvegarde de l'emploi est insuffisant au regard des moyens financiers du groupe Alrov, dont le résultat net consolidé, évalué à 33 millions d'euros en 2012, lui permettrait de maintenir la rémunération nette des salariés pendant trois ans et de proposer des formations qualifiantes, ils ne précisent cependant pas en quoi les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, décrites aux points 18 à 22, seraient insuffisantes au regard des moyens financiers de l'entreprise et du groupe, dont le résultat de la branche hôtelière est d'ailleurs légèrement déficitaire au premier trimestre 2013 ; que la circonstance que la société exploitant un hôtel concurrent du Lutetia ait, pendant la période de fermeture de cet établissement, maintenu les rémunérations de ses salariés sans contrepartie de travail, est sans influence sur la légalité de la décision d'homologation contestée ; que dans ces conditions, compte tenu, d'une part, du coût de l'ensemble des mesures précitées prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, lequel a été évalué entre 7 à 10 millions d'euros, d'autre part, de la nature et de la portée des mesures prévues par le plan de sauvegarde qui a notamment pour objet d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre, intègre des mesures de reclassement interne et externe, une garantie de réemploi ainsi que des actions de formation, il ne ressort pas des pièces du dossier que l'autorité administrative aurait méconnu les dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code en homologuant le plan de sauvegarde de l'emploi de l'hôtel Lutetia ;

Sur la légalité des mesures de reclassement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi :

24. Considérant qu'il résulte des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail que l'autorité administrative est tenue de refuser d'homologuer le document élaboré par l'employeur si ce plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles énumérées ou applicables en vertu de cet article, et notamment aux dispositions d'ordre public du code du travail ; que les requérants soutiennent que le plan de sauvegarde de l'emploi comprend des mesures sociales d'accompagnement qui méconnaissent les dispositions des articles L. 1222-6 et L. 8241-2 du code du travail ;

25. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1222-6 du code du travail : « *Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. / La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. / A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.* » ; qu'il résulte des dispositions de l'article L.1233-3 du même code que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ;

26. Considérant que le PSE prévoit le maintien, pendant la période de fermeture de l'hôtel Lutetia, du contrat de travail du salarié qui accepte la modification dudit contrat consistant en la mise à disposition du salarié auprès d'autres entreprises, assortie d'un dispositif d'indemnisation pendant les périodes non travaillées, entre deux mises à disposition, avec mise en place d'une convention d'activité partielle ; que le refus des salariés d'accepter deux mises à disposition, regardées comme des offres valables d'emploi par la cellule de reclassement, entraînera un licenciement pour motif économique ; que la rupture du contrat de travail du fait du refus par le salarié de cette modification dudit contrat ne repose pas sur un motif inhérent à la personne mais procède du motif économique tiré de la suppression des emplois du fait de la fermeture de l'hôtel Lutetia ; que, par suite, le moyen tiré de l'inapplicabilité de l'article L. 1222-6 du code du travail doit être écarté ;

27. Considérant que l'article L. 8241-2 du code du travail dispose : « (...) *Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert : / 1° L'accord du salarié concerné ; (...)/ 3° Un avenant au contrat de travail (...)/ Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition. (...)* » ; que si ces dispositions prohibent le licenciement pour faute d'un salarié ayant refusé une proposition de mise à disposition, le licenciement en cause, comme il a été dit au point précédent, s'analyse comme un licenciement pour motif économique et non comme un licenciement pour faute ; que dans ces conditions le moyen tiré de la méconnaissance de ces dispositions ne peut qu'être écarté ;

28. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les conclusions aux fins d'annulation présentées par le comité d'entreprise de l'hôtel Lutetia et le syndicat CGT des salariés des hôtels de prestige et économiques ne peuvent qu'être rejetées ;

Sur les conclusions tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

29. Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mise à la charge de l'Etat et de la société L Hôtel, qui ne sont pas les parties perdantes dans la présente instance, la somme demandée par les requérants au titre des frais exposés par eux et non compris dans les dépens ; que, dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu d'accorder à la société L Hôtel la somme qu'elle demande sur ce fondement ;

DECIDE :

Article 1er : La requête du comité d'entreprise de l'hôtel Lutetia et du syndicat CGT des salariés des hôtels de prestige et économiques est rejetée.

Article 2 : Les conclusions de la société L. Hôtel tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3: Le présent jugement sera notifié au comité d'entreprise de l'hôtel Lutetia, au syndicat CGT des salariés des hôtels de prestige et économiques, au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social et à la société L. Hôtel.

Copie en sera adressée à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail d'Ile-de-France