

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE NANTERRE

RÉFÉRÉS

ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ RENDUE LE 19 Mai 2021

N° RG 21/01135 - N° Portalis DB3R-W-B7F-WQBR

N° de minute :

DEMANDERESSE

Comité Social et Economique
de la Société [REDACTED]

Comité Social et Economique de la Société [REDACTED]

c/

Société de [REDACTED]

représentée par Maître Judith KRIVINE de la SELARL DELLIEN
Associés, avocats au barreau de PARIS, vestiaire : R260

DEFENDERESSE

Société de [REDACTED]

[REDACTED] CEDEX

représentée par Maître [REDACTED]
[REDACTED] avocats au barreau de PARIS, vestiaire
: L0061

COMPOSITION DE LA JURIDICTION

Président : Marie-Odile DEVILLERS, 1ère Vice-présidente,
tenant l'audience des référés par délégation du Président du
Tribunal,

Greffiers : Sofiane LHERM lors des plaidoiries et Esrah
FERNANDO lors de la mise à disposition,

Statuant publiquement en premier ressort par ordonnance
contradictoire mise à disposition au greffe du tribunal,
conformément à l'avis donné à l'issue des débats.

Nous, Président, après avoir entendu les parties présentes ou leurs conseils, à l'audience
du 14 Avril 2021, avons mis l'affaire en délibéré au 05 mai 2021, prorogé au 12 mai 2021 puis
à ce jour :

La Société [REDACTED] exploite, en application d'une
concession de service public de restauration commerciale à destination du public au sein du
[REDACTED] 4 points de vente : le [REDACTED] Le [REDACTED] Le [REDACTED] Le [REDACTED]
[REDACTED] Elle intervient donc sur plusieurs formes de restauration : rapide en vente au
comptoir avec consommation sur place, et à table en restaurant et café. Elle assure également la
restauration collective des employés.

Arguant des difficultés liées à la crise sanitaire (fermeture des musées et des restaurants) la société a convoqué les membres du CSE à une première réunion extraordinaire le 25 février 2021 puis à nouveau le 3 mars 2021, en vue de leur information consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salariés sur une même période de trente jours soit 1 poste de commis de salle, 5 postes de chef de rang (parmi les chef de rang et chefs de rang confirmés), 3 postes de maître d'hôtel.

La société expliquait qu'elle souhaitait réduire les postes affectés au fonctionnement du service à table au vu des difficultés rencontrées, selon l'axe suivant :

"L'activité du service à table au sein [redacted] est aujourd'hui directement impactée par le contexte sanitaire et continuera à être impactée lorsque la réouverture des points de restauration au sein du [redacted] sera autorisée du fait des restrictions et gestes barrières imposés dans le cadre de la limitation de la propagation de la Covid-19. En effet, un des deux points de vente de service à table n'a pas rouvert depuis le 13 mars 2020. Les clients potentiels n'étant pas au rendez-vous".

La première réunion s'est tenue le 19 février 2021, a été suspendue et s'est terminée le 25 février. Les élus ont posé des questions, qu'ils ont ensuite transmises par entre les deux réunions à la Direction qui y a apporté des réponses assez brèves, par écrit également, pour la réunion du 25 février 2021.

Au cours de cette réunion, les élus ont voulu voter une expertise sur le projet de restructuration, mais la direction leur a demandé de "réfléchir" pendant une semaine, et ce n'est que lors de la réunion suivante qui s'est tenue le 3 mars 2021 que les élus du CSE ont finalement voté cette expertise que la société a contesté devant le juge de Nanterre statuant selon la procédure accélérée au fond.

Lors de la réunion du 25 mars 2021 la [redacted] a sollicité l'avis du CSE sur le projet de licenciement économique collectif mais a expliqué qu'il ne pouvait exprimer un avis éclairé sur le licenciement économique, qui est la conséquence du projet de restructuration, car il lui manquait des informations et parce qu'il attendait que son expert ait pu effectuer sa mission sur le projet de restructuration, et malgré les demandes de la direction de se prononcer, il a voté une délibération, confirmant qu'il ne pouvait exprimer un avis éclairé.

La Direction en a déduit que le CSE était réputé avoir rendu un avis négatif et que la procédure était terminée, en citant les dispositions de l'article L.1233-8 du Code du travail, et dès le 26 mars 2021, a commencé à mettre en œuvre le projet, en adressant aux salariés des courriers afin de leur demander les éléments de leur situation permettant l'application des critères d'ordre pour les licenciements économiques.

Dûment autorisé par le juge délégué par la présidente du tribunal judiciaire de Nanterre, le CSE a par acte du 1er avril 2021 assigné la société [redacted] en référé d'heure à heure en du juge des référés de:

- "Ordonner à la [redacted] de :
 - Dire et juger que le CSE ne peut être considéré comme ayant rendu un avis négatif le 25 mars 2021 et que les procédures d'information et consultation sur le projet de restructuration et de licenciement économique collectif ne sont pas terminées ;
 - Ordonner la poursuite de la procédure d'information et consultation sur le projet de licenciement économique collectif une fois que le CSE aura été mis en mesure d'exprimer un avis sur le projet de restructuration,
 - Suspendre toute mise en œuvre du projet de restructuration et du projet de licenciement économique collectif tant que le CSE n'aura pas été mis en mesure de rendre un avis éclairé sur ces deux projets.
 - Ce sous astreinte de 10.000 euros par jour et par infraction à compter de 24 heures après le prononcé de la décision à intervenir"
- Se réserver la liquidation des astreintes,
- Condamner la [redacted] à verser au CSE la somme de 4.200 euros TTC au titre de l'article 700 du code procédure civile ,
- Condamner la [redacted] aux entiers dépens.

Le CSE à l'audience du 14 avril 2021 a exposé que l'expertise lui était indispensable pour rendre un avis éclairé et qu'en l'absence de celle-ci elle ne pouvait donc être considérée comme ayant pu rendre un avis. Il rappelle qu'il doit être saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs, qu'en l'espèce le projet n'est pas seulement un projet de licenciement mais aura forcément des impacts sur l'organisation des restaurants et qu'il s'agit donc d'une restructuration sur lequel le CSE doit donner un avis éclairé.

Elle fait valoir que le CSE a ordonné une expertise et qu'il convient notamment d'en attendre les résultats pour que le CSE donne son avis.

La [REDACTED] a fait soutenir oralement des conclusions écrites dans lesquelles elle demande au juge des référés de:

- Juger que les demandes du CSE de la [REDACTED] sont manifestement irrecevables et injustifiées,
- Juger de l'absence de trouble manifestement illicite ;
- Juger que les procédures d'information consultation sur les projets de restructuration et de licenciement pour motif économique n'ont pas été suspendue, dans la mesure où la contestation de l'expertise diligentée ne porte pas sur ces projets ;
- Juger que le CSE est réputé avoir rendu un avis négatif lors de la réunion extraordinaire du 25 mars 2021 ;
- Juger l'information complète apportée au CSE par la Direction dans le cadre des consultations dont il a fait l'objet ;

En conséquence,

- Débouter le CSE de l'intégralité de ses demandes ;
- Condamner le CSE à verser à la société la somme de 4.000 € au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle estime que l'expertise demandée par la CSE et qu'elle a contestée ne concerne pas en toutes hypothèses le projet puisqu'il est consulté sur un "projet de licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salariés" pour lequel l'avis doit être rendu dans le délai de un mois et non d'un "projet de restructuration et de compression des effectifs" pour lesquels une expertise est en outre possible seulement s'il s'agit d'un projet important et pour lequel le délai est de deux mois.

Elle estime qu'elle a dans le délai de un mois remis une note d'information suffisamment détaillée, apporté des réponses aux questions des salariés et que l'information ayant été suffisante, le CSE doit être considéré après un mois comme ayant donné un avis négatif.

Elle soutient que le CSE n'a pas saisi le tribunal sur la procédure accélérée au fond en demandant des documents complémentaires et une suspension des délais.

Elle conteste l'existence d'un trouble manifestement illicite.

MOTIVATION

Aux termes de l'article L1233-8 du Code du Travail

"L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, .. dans les conditions prévues par la présente sous-section. ... Le comité social et économique rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle il est consulté, à un mois. En l'absence d'avis rendu dans ce délai, le comité social et économique est réputé avoir été consulté."

L'article L2312.8 du code du travail quant à lui prévoit que le CES est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur "les conditions de travail" et "tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail" et le délai de consultation est dans cette hypothèse de deux mois.

En l'espèce il convient donc de savoir si le projet de suppression de 1 poste de commis de salle, 5 postes de chef de rang (narmi les chef de rang et chefs de rang confirmés) et 3 postes de maître d'hôtel au sein de la [REDACTED] qui est incontestablement un projet de licenciement collectif de

moins de 10 salariés peut *aussi* être considéré comme “un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail”.

Il n'est pas contestable ensuite que le fait pour la [REDACTED] de décider que le CSE a donné un avis négatif et d'entamer le processus de licenciement alors que la consultation n'aurait pas été terminée est un trouble manifestement illicite qui justifie la saisine du juge des référés.

La SRMO soutient qu'il s'agit d'un petit licenciement de 9 personnes sur un effectif de 77 salariés, soit moins de 12% de l'effectif, elle estime que le CSE n'est consulté que sur le licenciement économique, que la suppression de postes ne remet pas en cause l'organisation du travail et les conditions de travail des salariés.

Le CSE fait remarquer qu'en réalité il s'agit de la suppression de la quasi totalité de l'encadrement de personnel de salle et que la société n'indique absolument pas comment elle entend gérer les services à table qui seront encore effectués. Elle fait valoir notamment que des événements étaient organisés dans les locaux du musée et que du personnel pourra être nécessaire, elle rappelle qu'un maître d'hôtel s'était suicidé après son changement de salle.

Il convient de relever que le projet présenté par la direction a été annoncé comme un “projet de restructuration ... ayant pour conséquence le licenciement collectif”, et que la [REDACTED] est mal fondée à dire aujourd'hui que le CSE est consulté seulement sur un licenciement et non sur un projet de restructuration. Ce projet ne prévoit absolument aucune suppression de poste en cuisine, ce qui équivaut à reconnaître qu'il n'est pas envisagé de modifier le nombre de repas préparés, alors même qu'il est envisagé la suppression de 9 postes de service en salle sur 31, soit environ un tiers des effectifs. Par ailleurs la direction a indiqué qu'un des restaurants avec places assises avait été fermé depuis le début de la crise sanitaire mais n'affirme à aucun moment qu'il ne rouvrira pas et sur interrogations des salariés elle a reconnu que la négociation du protocole entre le musée et la société de restauration qui prévoit deux salles de service à table n'est pas à l'ordre du jour. En outre rien ne permet d'affirmer que l'évolution des conditions sanitaires ne permettra pas une réouverture presque totale des restaurants et que les visiteurs en manque de sortie ne seront pas au rendez-vous. Interrogée sur les réouvertures la Direction a d'ailleurs reconnu (question 12) que “tout dépendait de l'évolution des conditions sanitaires et des directives gouvernementales”. Elle a également elle-même indiqué que si un restaurant fermait, un autre serait ouvert (question 8).

Il apparaît donc incontestable, qu'en faisant fonctionner les restaurants sans fermeture définitive de l'un ou l'autre, en faisant le même nombre de repas, la charge de travail des encadrants du personnel de salle avec un effectif très réduit, sera forcément modifiée et que le projet doit être considéré comme “modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail”. Le délai de consultation était donc de deux mois et c'est à tort que la [REDACTED] a considéré que le CSE avait donné un avis sur le projet.

Il a été jugé par décision de ce jour que l'expertise était justifiée et que l'avis ne pourrait être rendu qu'après la fin de celle-ci, en relevant que les difficultés de la [REDACTED] en raison de l'épidémie de la COVID durent déjà depuis plus de un an et que la suppression de quelques postes ne présente pas un caractère d'urgence tel qu'il devait être mis en oeuvre sans attendre les décisions de justice.

La suspension du projet a déjà été ordonnée par jugement de ce jour et la demande relative aux nouveaux délais de consultation est devenue sans objet.

L'équité commande de condamner la [REDACTED] à payer au CSE la somme de 2400€ sur le fondement de l'article 700 du code procédure civile

PAR CES MOTIFS

RENVOYONS les parties à se pourvoir sur le fond du litige,

PAR PROVISION, tous moyens des parties étant réservés.

DISONS que le CSE ne peut être considéré comme ayant rendu un avis négatif le 25 mars 2021 et ordonnons à la [REDACTED] d'appliquer les procédures d'information et de consultation sur le projet de restructuration et de licenciement économique collectif dans les conditions précisées dans le jugement rendu ce jour (RG 21/856).

CONDAMNONS la Société [REDACTED] à payer au CSE la somme de 2400€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

DÉBOUTONS les parties de leurs autres demandes.

CONDAMNONS la Société [REDACTED] aux dépens.

FAIT A NANTERRE, le 19 Mai 2021.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT.

Esrah FERNANDO, Greffière

Marie-Odile DEVILLERS, 1ère Vice-présidente

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE NANTERRE
JUGEMENT RENDU SELON LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE AU FOND
LE 19 Mai 2021

N° RG 21/00856 - N° Portalis DB3R-W-B7F-WOW4

N° de minute :

Société [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

c/

Comité social et économique de
la société [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

DEMANDEURS

Société de [REDACTED]
[REDACTED]
9 [REDACTED]

et

Monsieur [REDACTED] *es qualité de président du
CSE de la société* [REDACTED]

tous deux représentés par Maître [REDACTED]
[REDACTED] *avocats au barreau de PARIS,*
vestiaire : [REDACTED]

DEFENDERESSES

Comité social et économique de la société [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

et

Cabinet [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

*toutes les deux représentées par Maître Judith KRIVINE de la
SELARL DELLIEN Associés, avocats au barreau de PARIS,*
vestiaire : R260

COMPOSITION DE LA JURIDICTION

Président : Marie-Odile DEVILLERS, 1ère Vice-présidente,
tenant l'audience des référés par délégation du Président du
Tribunal,

Greffiers : Sofiane LHERM lors des plaidoiries et Esrah
FERNANDO lors de la mise à disposition,

Statuant publiquement en dernier ressort par jugement
contradictoire mise à disposition au greffe du tribunal,
conformément à l'avis donné à l'issue des débats.

Nous, Président, après avoir entendu les parties présentes ou leurs conseils, à l'audience du 14 Avril 2021, avons mis l'affaire en délibéré au 05 mai 2021, prorogé au 12 mai 2021 puis à ce jour :

La Société des [REDACTED] exploite, en application d'une concession de service public de restauration commerciale à destination du public au sein du [REDACTED] 4 points de vente : le [REDACTED], Le [REDACTED] de [REDACTED] Le [REDACTED] de [REDACTED]. Elle intervient donc sur plusieurs formes de restauration : rapide en vente au comptoir avec consommation sur place, et à table en restaurant et café.

Arguant des difficultés liées à la crise sanitaire (fermeture des musées et des restaurants) la société a convoqué les membres du comité social et économique (ci-après le CSE) à une première réunion extraordinaire le 25 février 2021 puis à nouveau le 3 mars 2021, en vue de leur information consultation sur un projet de licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salariés sur une même période de trente jours soit 1 poste de commis de salle, 5 postes de chef de rang (parmi les chef de rang et chefs de rang confirmés), 3 postes de maître d'hôtel. La société expliquait qu'elle souhaitait réduire les postes affectés au fonctionnement du service à table au vu des difficultés rencontrées, selon l'axe suivant :

"L'activité du service à table au sein du [REDACTED] est aujourd'hui directement impactée par le contexte sanitaire et continuera à être impactée lorsque la réouverture des points de restauration au sein du [REDACTED] sera autorisée du fait des restrictions et gestes barrières imposés dans le cadre de la limitation de la propagation de la Covid-19. En effet, un des deux points de vente de service à table n'a pas rouvert depuis le 13 mars 2020. Les clients potentiels n'étant pas au rendez-vous".

Lors de la réunion du 3 mars 2021 les élus du CSE ont désigné le Cabinet [REDACTED] au titre de l'article L.2315-94 -2° du Code du travail pour faire une expertise. Le cabinet a demandé le 5 mars 2021 divers documents à la [REDACTED] pour effectuer son expertise.

Par assignation datée du 10 mars 2021, la [REDACTED] a fait assigner le CSE et le cabinet [REDACTED] devant le Président du Tribunal Judiciaire de Nanterre suivant la procédure accélérée au fond, en application de l'article L.2315-86 du Code du travail, pour demander :

- A titre principal, l'annulation de la délibération du CSE du 3 mars 2021 décidant du recours à l'expertise ;
- A titre subsidiaire, la limitation de la mission de l'expert désigné et la réduction en conséquence de la durée et du coût prévisionnel de cette expertise.

Lors de la réunion du 25 mars 2021 la [REDACTED] a sollicité l'avis du CSE sur le projet de licenciement économique collectif mais ce dernier a expliqué qu'il ne pouvait exprimer un avis éclairé sur le licenciement économique, et a voté une délibération, confirmant qu'il ne pouvait exprimer un avis éclairé.

La Direction en a déduit que le CSE était réputé avoir rendu un avis négatif.

A l'audience, la [REDACTED] a fait soutenir oralement par son conseil des conclusions écrites dans lesquelles elle soutient que les conditions du recours à l'expertise ne sont pas remplies puisque le déclenchement de l'expertise n'est possible que en cas de "projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° de l'article L. 2312-8", qu'en l'espèce, l'éventuelle suppression de 9 postes de travail n'emportera aucune conséquence sur les conditions de travail des autres salariés puisque ce projet de suppression de postes est dicté par une réduction de l'activité de service à table en raison des mesures sanitaires imposées du fait de la crise sanitaire liée à la lutte contre la Covid, que notamment l'un des deux restaurants avec service à table n'a pas été rouvert depuis mars 2020 et seulement entre le 6 juillet et le 29 octobre, que les salariés affectés au service à table ont sur cette période travaillé de façon alternée, que la reprise d'une activité normale n'est pas envisageable dans un avenir proche. Elle prétend que à la fois la fréquentation du musée sera diminuée (perte des visiteurs étranger, jauges imposées) et l'activité de restauration réduite voire supprimée. Elle estime que le projet qui ne supprime qu'un tiers des postes de service à table alors que l'activité sera réduite de plus de la moitié n'aura aucune conséquence sur les conditions de travail des salariés. Elle soutient donc que la suppression des postes n'entraînera aucun changement dans le travail

des autres salariés, que les élus n'ont posé aucune question sur les impacts du projet sur la santé des salariés.

Le CSE et le cabinet [REDACTED] ont fait soutenir oralement des conclusions écrites dans lesquelles ils demandent au [REDACTED] de :

- débouter la SRMO de l'ensemble de ses demandes principale et subsidiaire, et notamment l'annulation de l'expertise
- ordonner à la [REDACTED] de transmettre au CSE l'ensemble des réponses nécessaires pour qu'il puisse exprimer un avis éclairé sur le projet de restructuration et notamment des informations écrites et précises en réponse aux questions n°3, 4, 6, 7, 8, 37, 38, 41, 42, 44, 45, 65 ;
- Fixer la date de suspension de la procédure d'information et consultation du CSE au 10 mars 2021
- Prolonger la procédure d'information et consultation d'un mois à compter des réponses aux questions posées par le CSE, au-delà du délai légal de deux mois qui recommencera à courir à compter du jugement à intervenir sous astreinte de 10.000 suros par jour et par infraction à compter de 24 heures après le prononcé de la décision à intervenir
- Se réserver la liquidation des astreintes.
- Condamner la [REDACTED] à verser à [REDACTED] et au CSE la somme de 2.400 suros ETC chacun au titre de l'article 700 du code procédure civile,
- Condamner la [REDACTED] aux entiers dépens.

MOTIVATION

Les dispositions de l'article L.2315-94 2° du code du travail, permettent, le déclenchement d'une expertise, en cas de « projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus au 4° de l'article L.2312-8"

L'article L. 2315-86 du code du travail dispose que l'employeur peut saisir le juge judiciaire dans un délai de 10 jours de:

1° La délibération du comité social et économique décidant le recours à l'expertise s'il entend contester la nécessité de l'expertise...

3° La notification à l'employeur du cahier des charges et des informations prévues à l'article L. 2315-81-1 s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise.

Le recours à l'expertise est justifié par d'une part le caractère important du projet et d'autre part par les conséquences de celui-ci sur la santé et la sécurité des travailleurs et donc leurs conditions de travail.

Or en l'espèce si le projet concerne le licenciement de 9 salariés sur 77, ce qui représente "seulement" 12% des effectifs, il concerne en réalité 5 postes de chef de rang sur 18 soit presque un tiers de l'effectif et , et 3 postes de maître d'hôtel sur 4 soit 75% de l'effectif.

Il apparaît donc clairement que si le projet est apprécié au regard du personnel de salle, à l'exclusion du personnel de cuisine, le projet peut être qualifié d'important au regard des critères de l'article L.2315-94 2° du code du travail, particulièrement en ce qui concerne l'encadrement de ce personnel puisque seul un poste sur 7 de commis de salle est supprimé.

Un seul poste de maître d'hôtel resterait donc pourvu, qui ne peut travailler plus que la durée légale autorisée, ce qui supposerait donc une modification des conditions de travail dans le restaurant avec service à table.

Le projet de la [REDACTED] est seulement motivé par " une réduction de l'activité de service à table en raison des mesures sanitaires", et alors qu'aucune modification n'est intervenue, ou n'est programmée dans le contrat de concession avec le musée, qui prévoit explicitement deux salles avec un service à table et non pas seulement de la restauration rapide ou en libre-service. La réouverture des musées est prévue dans une date proche ainsi que celle des restaurants et notamment après le 30 juin 2021 sans qu'une exception soit prévue pour les lieux de restauration des musées. En toutes hypothèses, si des restrictions particulières étaient maintenues, il y aurait des mesures sociales d'accompagnement.

Deux des restaurants utilisaient du personnel de salle tel que celui dont il est envisagé un

licenciement partiel et la [REDACTED] ne donne pas d'explication certaine sur l'organisation future qui justifierait les suppressions de poste envisagée: fermeture d'un restaurant (qui n'est qu'une hypothèse), diminution du nombre de personnes servies... Quelle que soit celle de ces deux hypothèses retenues la [REDACTED] ne peut valablement prétendre que les conditions de travail des salariés ne seront pas impactées par la suppression de 75% des postes de maître d'hôtel ou de un tiers des postes de chef de rang sans que l'on sache si ces suppressions concernent l'un ou l'autre des restaurants, ou les deux à jauge réduite ou à horaires réduits.

La société en effet évoque le fait que lors de la courte période de réouverture des musées, un seul des deux restaurants avec service à table avait été ouvert, mais si elle exprime des inquiétudes pour l'avenir, elle n'affirme à aucun moment que cela serait sûrement le cas, ni ne précise les modalités futures de fonctionnement. La simple hypothèse qu'il y aura moins de clients en restauration à table n'est en rien établie puisque personne ne peut connaître les envies des visiteurs potentiels privés des plaisirs de la culture et de la table et, qui peuvent faire partie de ceux dont les dépenses ont été diminuées avec la crise sanitaire et qui auront des moyens.

Aucune précision n'a été apportée par la direction lorsque les salariés ont posé des questions précises, la direction se contentant d'affirmer qu'elle travaillait "sur des hypothèses de reprise". Dans la mesure où il n'est pas établi que des sites de restauration à la place seront fermés (puisque au contraire ils restent prévus dans le contrat de concession non modifié), la direction de la [REDACTED] ne peut affirmer que les modes de fonctionnement des restaurants ne seront pas affectés par la suppression d'une partie importante des responsables de service de salle et, l'expertise est donc justifiée.

En revanche, contrairement à ce que sous entend le CSE dans ses conclusions, le changement des modalités de déjeuner des salariés présents sur site en raison du virus ne changera pas la quantité de travail du personnel de service à table qui ne leur a jamais été affecté.

L'expertise devra donc être limitée aux précisions de fonctionnement des **restaurants**, et il n'apparaît pas utile que le cabinet d'expertise travaille sur le sort du personnel affecté à la cuisine qui en l'état n'est pas concernée, mais seulement sur les conditions de travail des personnes affectées au service, et plus particulièrement des 25 personnes affectées au service en restaurant ou café à la place, et les modifications envisagées.

Il n'aura donc besoin d'étudier qu'une partie des données que ce soit celles sur la main d'oeuvre extérieure ou les mouvements du personnel et de n'interroger que le personnel de salle ou l'encadrement.

Un travail de 19 jours paraît donc manifestement excessif et devra être réduit à 15 jours qui paraissent suffisants pour entendre les personnes concernés et analyser les données.

Le CSE demande également que la direction réponde à plusieurs questions mais dans la mesure où il demande que la consultation soit reculée jusqu'à la réponse, il est important que ces questions soient précises et la réponse attendue explicitée.

La direction devra confirmer avec précision que la convention avec l'EPMO ne sera pas modifiée avant l'échéance (question 4), dire comment elle entend répartir les postes en salle qui restent (question 6) et quelles seront les différentes prestations restauration offertes aux visiteurs (question 38).

Dans la mesure où le CSE a déjà de très nombreuses informations, que le projet reste un projet important mais de taille modérée, il convient de prévoir que la consultation a été interrompue au 25 mars 2021 et dire que le CSE devra donner un avis dans un délai de 2 mois [REDACTED] que la direction ait répondu aux questions visées ci-dessus et communiqué au cabinet [REDACTED] les documents réclamés par celui-ci.

La [REDACTED] devra suspendre pendant cette période toute opération d'application du projet de licenciement sans qu'il soit utile de mettre en place une astreinte.

La procédure intentée par la [REDACTED] a obligé le CSE à agir en justice et il lui sera accordé la somme de 2.400 suros sur le fondement de l'article 700 du code procédure civile.

En revanche le cabinet [REDACTED] n'avait aucune obligation de conclure et de constituer avocat et sera débouté de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code procédure civile

PAR CES MOTIFS

Le tribunal statuant par jugement contradictoire

DÉBOUTE la Société [REDACTED] de sa demande d'annulation de la délibération de 3 mars 2021 décidant du recours à l'expertise.

DIT que l'expertise [REDACTED] sera limitée au personnel de service et plus particulièrement de service en salle et en fixe la durée à 15 jours.

ORDONNE à la Société [REDACTED] de transmettre immédiatement les documents sollicités par [REDACTED] concernant le personnel de salle et de répondre aux questions suivantes, dire : si la convention avec l'ÉPMO sera modifiée avant l'échéance (question 4), comment elle entend répartir les postes en salle qui restent (question 6), quelle seront les différentes prestations restauration offertes aux visiteurs (question 38).

CONSTATE que le délai de 2 mois du CSE pour donner un avis sur le projet a été interrompu.

PROLONGE de deux mois après l'envoi par mail ou lettre recommandée des documents au CSE et à [REDACTED] et de réponse aux questions, le délai du CSE pour présenter ses observations sur le "projet de restructuration ... ayant pour conséquence le licenciement collectif" présenté le 25 février 2021.

DÉBOUTE les parties de leurs autres demandes.

CONDAMNE la Société [REDACTED] à payer au CSE la somme de 2400€ sur le fondement de l'article 700 du code procédure civile.

CONDAMNE la Société [REDACTED] aux dépens.

FAIT A NANTERRE, le 19 Mai 2021.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT.

Esrah FERNANDO, Greffière

Marie-Odile DEVILLERS, 1ère Vice-présidente