

20 MARS 2018

Arrêt n°

YRD/DB/NS

Dossier n°17/01795

**COMITE
D'ENTREPRISE
HÔPITAL PRIVE
SAINT FRANCOIS,
SYNDICAT CGT
HOPITAL PRIVE
SAINT FRANCOIS**

/
**SAS
POLYCLINIQUE
SAINT
FRANCOIS-SAINT
ANTOINE**

Arrêt rendu ce VINGT MARS DEUX MILLE DIX
HUIT par la QUATRIEME CHAMBRE CIVILE (SOCIALE)
de la Cour d'Appel de RIOM, composée lors du délibéré de :

M. Yves ROUQUETTE-DUGARET, Président

Mme Laurence BEDOS, Conseiller

Mme Nadine VALIERGUE, Conseiller

En présence de Mme Dominique BRESLE greffier
lors des débats et du prononcé

ENTRE :

**LE COMITE D'ENTREPRISE HÔPITAL PRIVE SAINT
FRANCOIS**

pris en la personne de son représentant légal domicilié en cette
qualité au siège social sis

8 avenue Ambroise Croizat
03100 montlucon

Représenté et plaçant par Me TRESPEUX suppléant Me
Valérie DAFFY de la SELARL ALLIES AVOCATS, avocat au
barreau de MONTLUCON

**LE SYNDICAT CGT HOPITAL PRIVE SAINT
FRANCOIS**

pris en la personne de son représentant légal domicilié en cette
qualité au siège social sis

8 avenue Ambroise Croizat
03100 montlucon

Représenté et plaçant par Me TRESPEUX suppléant Me
Valérie DAFFY de la SELARL ALLIES AVOCATS, avocat au
barreau de MONTLUCON

APPELANTS

ET :

**SAS POLYCLINIQUE SAINT FRANCOIS-SAINT
ANTOINE** pris en la personne de son représentant légal
domicilié en cette qualité au siège social sis

8 rue Ambroise Croizat
03630 DESERTINES

Représentée et plaçant par Me Bernard TRUNO de la SELARL
TRUNO & ASSOCIES, avocat au barreau de CUSSET/VICHY

INTIMEE

Monsieur ROUQUETTE DUGARET Président après avoir entendu, à l'audience publique du 23 JANVIER 2018, tenue en application de l'article 786 du code de procédure civile, sans qu'ils ne s'y soient opposés, les représentants des parties en leurs explications, en a rendu compte à la Cour dans son délibéré après avoir informé les parties que l'arrêt serait prononcé, ce jour, par mise à disposition au greffe conformément aux dispositions de l'article 450 du code de procédure civile.

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Selon exploit en date du 12 mai 2017, le Comité d'entreprise de l'Hôpital privé Saint-François et le syndicat Cgt - Hôpital privé Saint-François, ont fait assigner la devant le juge des référés du Tribunal de grande instance de Montluçon en considération de prétendues absences d'information ou de mise en place de diverses diligences, lequel, par ordonnance du 19 juillet 2017 a:

- constaté la recevabilité de l'intervention du syndicat CGT de l'Hôpital Privé Saint-François,

- rejeté l'ensemble des demandes présentées par le Comité d'entreprise de l'Hôpital Privé Saint-François et par le syndicat Cgt de l'Hôpital Privé Saint-François,

- condamné solidairement le Comité d'entreprise de l'Hôpital Privé Saint-François et le syndicat Cgt de l'Hôpital Privé Saint-François à payer à la Sas Polyclinique Saint François Saint Antoine la somme de 600 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

- condamné les mêmes aux entiers dépens.

Par acte du 21 juillet 2017, le Comité d'entreprise de l'Hôpital Privé Saint-François a régulièrement relevé appel de cette décision, ledit appel ayant été enregistré sous le numéro de rôle 17 1795.

Par acte du 27 juillet 2017, le syndicat Cgt de l'Hôpital Privé Saint-François a également régulièrement relevé appel de cette décision, ledit appel ayant été enregistré sous le numéro de rôle 17 1852.

Le 18 septembre 2017, le conseiller de la mise en état a ordonné la jonction de ces deux affaires sous le numéro 17/1795.

En l'état de leurs dernières conclusions déposées et signifiées le 15 septembre 2017, le Comité d'entreprise de l'Hôpital Privé Saint-François et le syndicat Cgt de l'Hôpital Privé Saint-François demande à la cour de :

- confirmer l'ordonnance du juge des référés du Tribunal de Grande Instance de Montluçon en date du 19 juillet 2017 en ce qu'elle a considéré recevable l'intervention du syndicat Cgt de l'Hôpital Privé Saint François,

- infirmer l'ordonnance du juge des référés du Tribunal de Grande Instance de Montluçon en date du 19 juillet 2017 sur l'ensemble de ses autres dispositions.

En conséquence,

- condamner la Sas Hôpital Privé Saint François à remettre à son comité d'entreprise les décomptes d'heures supplémentaires des 6 derniers mois, dans les quinze jours du prononcé de la décision à intervenir, sous astreinte de 100 euros par jour de retard et par salarié,

- condamner la même à mettre à jour la base de données économiques et sociales dans les quinze jours du prononcé de la décision à intervenir, sous astreinte de 100 euros par jour de retard et par document manquant,

- prononcer la suspension de la mesure visant à modifier les plannings du personnel tant que le comité d'entreprise n'aura pas été correctement informé et consulté,

- prononcer la suspension de la mesure visant à réorganiser les services de l'entreprise et notamment le service des entrées tant que le comité d'entreprise n'aura pas été correctement informé et consulté,

- condamner la même à payer à son comité d'entreprise la somme de 3.000 euros à titre de provision sur les dommages et intérêts au titre du préjudice subi,

- la condamner encore à payer à son comité d'entreprise une somme de 1.500 euros en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux entiers dépens,

- la condamner également à payer au syndicat Cgt- Hôpital Privé Saint-François les sommes de :

- 1 euro de dommages et intérêts au titre du préjudice subi,
- 1.500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Ils soutiennent que :

- *Sur les obligations de l'employeur* : La loi impose à l'employeur d'informer le comité d'entreprise des volumes et de l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés. Un bilan annuel doit être transmis à cet effet.

En outre, l'accord d'entreprise portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail à durée indéterminée dispose en son article 11 que *"le comité d'entreprise et le Chsct sera régulièrement informé de l'utilisation du contingent trimestriel. La première année, une réunion conjointe CE/Chsct sera dédiée à l'utilisation du contingent à la fin de chaque période de 12 semaines. Puis tous les six mois les années suivantes"*.

- *Sur la réalité du manquement de l'employeur à son obligation d'information* : Or, en l'espèce, en dépit des nombreuses sollicitations du Ce, l'employeur n'a pas respecté ces obligations légales et conventionnelles. A compter de septembre 2015, plus aucun décompte ne lui a été transmis. Les décomptes qui lui ont été remis au mois d'août 2016 ne faisaient pas état des corrections apportées par les salariés alors même que seule une telle communication permet de considérer que l'employeur a satisfait aux obligations qui lui incombent, et ceux qui auraient dû être transmis le 16 octobre 2016 et le 8 janvier 2017 n'ont fait l'objet d'aucune communication.

- Ils font valoir en outre que les plannings n'étaient transmis aux salariés qu'au mois le mois, et non par période de 12 semaines comme le prétend l'employeur, et qu'ils sont demeurés dans l'attente de la communication d'un projet de révision de l'accord d'annualisation, laquelle révision aurait pu permettre d'annihiler tous les problèmes inhérents au logiciel Octime.

- Il ne ressort en outre nullement du courrier de l'inspectrice du travail du 5 mai 2017 que la direction aurait respecté ses obligations en la matière puisqu'il ne s'agit que d'un simple accusé réception dont il ne peut être retirée aucune appréciation quant au comportement de l'employeur.

- A la fin de l'année 2017, l'employeur n'avait toujours pas fourni au comité d'entreprise d'informations précises sur le contingent d'heures supplémentaires.

- *Sur la preuve du manquement* : La preuve des manquements de l'employeur est parfaitement établie par la production du procès-verbal de la réunion du Ce du 28 février 2017.

- *Sur la mise à jour de la Bdes* : L'article L. 2323-8 du code du travail prévoit qu' " une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du Chsct", laquelle leur est toujours accessible. Cette exigence a été instituée par la loi du 14 juin 2013, laquelle prévoyait sa mise en place effective dans les entreprises dans le délai d'un an à compter de sa promulgation. Or, en l'espèce, l'Hôpital Privé Saint-François a également contrevenu à cette disposition.

En dépit des demandes réitérées du Ce, l'employeur n'avait toujours pas, à la veille de l'audience prud'homale de première instance, satisfait à cette obligation. Il s'agit là d'une résistance habituelle de ce dernier dès lors qu'il a déjà fait l'objet d'une condamnation à cet égard en janvier 2016. Si depuis il a régularisé cette situation, ce retard caractérise néanmoins la résistance abusive dont il a fait preuve en l'espèce.

De même, depuis l'été 2017, la secrétaire du comité d'entreprise n'a plus accès à la Bdes suite à des incidents techniques à répétition qui, en dépit d'une prise en charge par l'employeur, subsistent.

- *Sur la résistance à produire les éléments sollicités par l'expert du Ce* : Ils rappellent que l'article L. 2325-37 du code du travail indique que l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes, et qu'il lui appartient seul de déterminer les documents utiles à l'exercice de sa mission, laquelle porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes de l'entreprise et de sa situation.

Néanmoins, en l'espèce, l'expert-comptable qu'il a missionné pour la réalisation d'un audit n'a pu obtenir les informations afférentes au maintien de salaire lors des absences pour maladie des salariés qu'il avait sollicités, celui-ci ayant été contraint de déposer son rapport en l'état.

Or, cette carence imputable à l'employeur cause nécessairement un préjudice au Ce, celui-ci ayant en conséquence parfaitement qualité pour agir de ce chef.

- Sur l'absence de consultation du Ce sur les départs en congés payés : L'article 58-5 de la convention collective stipule que "le 1^{er} mars de chaque année au plus tard, la direction établit et diffuse la date de départ en congé annuel du personnel en fonction des souhaits des salariés, après avis des délégués du personnel et du Ce".

Or, en l'espèce l'Hôpital Privé Saint-François a également contrevenu à cette obligation, lequel a par ailleurs reconnu ne pas avoir géré les congés de façon satisfaisante.

En outre, à la fin de l'année 2017 la direction a dénoncé l'usage en vigueur au sein de l'entreprise afférent aux congés payés, laquelle impose désormais sa conception personnelle de la prise de congés et des délais de prévenance à respecter en cas de modification, le comité d'entreprise s'opposant à une telle position.

- Sur l'absence de consultation du Ce sur une modification des plannings des salariés : Le Ce doit être informé et consulté sur les mesures de nature à affecter la durée et l'aménagement du temps de travail. Or, en l'espèce, l'employeur a procédé à l'affichage d'une note d'information le 9 mai 2017 indiquant que les responsables d'unités de soins seraient amenés à reprogrammer l'organisation des plannings des salariés dans la limite de 48 heures par semaine, sans toutefois préalablement consulter le Ce, alors même qu'il s'agit d'une mesure impactant la collectivité des salariés concernant la répartition de leur horaire de travail, leur temps de travail et la durée collective de travail.

- Sur la réorganisation d'un service sans consultation préalable du Ce : Au mois de janvier 2017, l'employeur a envisagé la réorganisation du service des entrées avec prise d'effet au 15 mai suivant, sans toutefois ni informer, ni consulter le Ce et le Chsct, alors même qu'une telle réorganisation, de nature à impacter l'ensemble des services, aurait dû faire l'objet d'une consultation.

- L'ensemble de ces manquements caractérise l'attitude négative de l'employeur et est constitutive d'un délit d'entrave causant nécessairement un préjudice aux instances représentatives.

- Madame Sonia El Hadjeri, secrétaire générale du syndicat CGT, a bel et bien qualité pour agir au nom dudit syndicat dont l'article 12 des statuts rappellent que le syndicat est « représenté par son secrétaire général ou, à défaut, son secrétaire général adjoint ou un autre membre du bureau. », c'est d'ailleurs en cette qualité que Madame El Hadjeri a écrit à la directrice des ressources humaines le 21 décembre 2016 afin de solliciter les décomptes d'heures au 16 octobre 2016.

En réponse, en l'état de leurs dernières conclusions déposées et signifiées le 25 octobre 2017, la Sas Polyclinique Saint-François Saint-Antoine demande à la cour de :

- confirmer l'ordonnance dont appel,

- constater que le Syndicat Cgt de l'Hôpital Saint-François ne démontre pas avoir recouru dans les conditions statutaires aux possibilités de faire appel.

En conséquence,

- juger irrecevable le Syndicat Cgt de l'Hôpital Saint-François en son action et au surplus infondé,

- juger irrecevable au surplus les demandes présentées par le Ce et le Syndicat Cgt de l'Hôpital Saint-François,

- les condamner solidairement à lui payer la somme de 1.500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens.

Elle soutient que :

1. Sur la recevabilité de l'appel :

- *Sur la qualité à agir du Syndicat :* Le syndicat Cgt ne produit aucun élément utile à asseoir la licéité de son intervention, et notamment le mandat qui lui a permis de saisir la juridiction, tant en première instance qu'en cause d'appel.

2. Sur les demandes formulées par le Ce et le Syndicat Cgt :

- *Sur l'information relative à l'utilisation des heures supplémentaires :* Elle fait valoir que le Ce ne peut réclamer

qu'une information annuelle au titre de la loi quant au volume et à l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés de l'entreprise, et une information dispensée tous les six mois s'agissant de l'utilisation du contingent trimestriel des heures supplémentaires.

Or, elle fait valoir qu'en l'espèce aucun manquement à son obligation d'information ne saurait lui être imputé, dès lors que seul un problème de décompte est survenu entre elle et les salariés. Elle n'a ainsi jamais communiqué de faux décomptes.

Elle rappelle à cet égard que chaque salarié se voit communiquer pour son cycle de 12 semaines un planning individuel comportant la prévision de ses horaires de travail, et qu'à la fin de chaque cycle, ceux-ci doivent vérifier le compteur Rcr, étant précisé que des corrections peuvent être apportées. Elle rencontre ainsi un problème récurrent quant au paramétrage des données permettant l'établissement des bulletins de paie. Il a ainsi été proposé aux partenaires sociaux, pour supplanter cette difficulté, une négociation permettant la révision de l'accord d'annualisation, qu'ils ont refusée.

Par ailleurs, conformément à la demande du Ce, l'ensemble des compteurs d'heures du 9 janvier au 2 avril 2017 a été communiqué le 3 mai 2017 à l'ensemble des chefs de service, et à la secrétaire du Ce le 18 mai suivant, étant précisé que celui-ci ne saurait discuter ni du principe, ni du volume des heures supplémentaires, cette prérogative relevant des compétences des délégués du personnel.

- *Sur la mise à jour de la Bdes*: Elle soutient que la Bdes est parfaitement mise à jour, et que les informations ont été insérées sur le logiciel de paie Sirh, étant précisé que le Ce et le Syndicat Cgt ne démontrent pas quel renseignement serait absent de cette base.

- *Sur la production des éléments sollicités par l'expert* : Elle fait tout d'abord valoir qu'aucune demande ne lui a été adressé de ce chef, et que la seule personne susceptible d'agir à cet égard est l'expert ayant été missionné par le Ce, ce dernier n'ayant aucune qualité à agir à cet égard.

- *Sur la prétendue absence de consultation du Ce sur les départs en congés payés* : Elle fait valoir qu'aucune demande ne lui a été présentée de ce chef, et qu'en toutes hypothèses, une formalisation de l'avis du Ce concernant les congés payés était inscrite à l'ordre du jour de la réunion du Ce du 27 septembre

2016 et de celle du 28 février 2017, mais qu'elle a indiqué à ces deux occasions qu'elle n'avait eu aucun retour quant à la note d'information qu'elle avait préalablement présentée en octobre, les élus ne s'étant, à cette date, toujours pas prononcés.

Si le Ce a ainsi refusé de voter, une telle note d'information vaut néanmoins parfaite consultation de celui-ci.

- *Sur la prétendue modification des plannings* : La note affichée le 9 mai 2017 l'a été dans un objectif de transparence, et était destinée aux personnes en charge de la programmation des unités de soins. Celle-ci ne fait néanmoins que rappeler les règles permettant, en cas d'absence non prévue, de prévoir les modalités de remplacement. Il ne s'agit nullement d'une quelconque reprogrammation des plannings des salariés de l'établissement.

En conséquence, aucune modification unilatérale des plannings n'est intervenue en l'espèce.

Elle précise toutefois qu'elle peut parfaitement demander à une personne, en considération des critères mentionnés par l'accord d'entreprise et repris dans ladite note, d'effectuer des heures supplémentaires afin de répondre ponctuellement à des besoins imprévus.

- *Sur la prétendue réorganisation d'un service sans consultation du Ce* : Il était prévu qu'à compter du 1^{er} février 2017, un passage de deux postes représentant 17 heures de travail par jour, à 7 heures quotidiennes seulement, l'une des salariées affectée au bureau des entrées devant être réaffectée à un poste au standard. Elle relève à cet égard que seule une personne aurait été impactée, non un service complet, celle-ci ayant été détachée ponctuellement à la gestion des lits pour former les secrétaires des médecins libéraux à l'outil informatique, et remplacée durant ses absences par des salariés embauchés en Cdd. Aussi, dès lors que ladite formation a été achevée, elle a donc repris son poste de travail habituel. En outre, les remplacements qu'elle a temporairement pu effectuer n'emportent aucune modification de son contrat de travail. En conséquence, aucune réorganisation de service n'est intervenue.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties, il convient de se reporter à leurs écritures déposées et soutenues devant la cour.

Motifs

Sur la recevabilité du syndicat CGT Hôpital Privé Saint François

L'intervention du syndicat sur le fondement de l'article L.2132-3 du code du travail n'est pas contestée, la Sas Polyclinique Saint-François - Saint - Antoine prétend que le syndicat CGT Hôpital Privé Saint François ne produit pas les statuts, délibérations et mandat lui ayant permis de saisir la présente juridiction.

Or le juge des référés du tribunal de grande instance de Montluçon a relevé que les statuts du syndicat avaient été produits aux débats, comme ils le sont en cause d'appel, lesdits statuts en leur article 12 relatif à la représentation en justice spécifiant que le syndicat est « *représenté par son secrétaire général ou, à défaut, son secrétaire général adjoint ou un autre membre du bureau* », et ces mêmes statuts désignent Madame Sonia El Hadjeri comme secrétaire général.

L'intervention du syndicat CGT Hôpital Privé Saint François est donc parfaitement recevable.

Sur l'information sur l'utilisation des heures supplémentaires

L'article 1^{er} X de la loi du 21 août 2007 (loin° 2007-1223) dispose :

« Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés par l'employeur des volumes et de l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Un bilan annuel est transmis à cet effet. »

En outre, l'accord d'entreprise portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail à durée indéterminée en date du 27 mai 2014, stipule en son article 11 :

« Le Comité d'entreprise et le CHSCT sera régulièrement informé de l'utilisation du contingent trimestriel. La première année, une réunion conjointe CE/CHSCT sera dédiée à l'utilisation du contingent à la fin de chaque période de 12 semaines. Puis tous les six mois pour les années suivantes. »

Les appelants soutiennent que le décompte des heures supplémentaires ne leur avait pas été communiqué depuis septembre 2015, que ces décomptes ont finalement été transmis en août 2016 mais les corrections faites par les salariés n'avaient toujours pas été prises en compte lors de la réunion du comité d'entreprise du 25 octobre 2016 ni lors de la réunion du 24 janvier 2017.

L'employeur, sur qui repose la charge de la preuve de s'être acquitté de ses obligations, ne démontre pas avoir satisfait aux exigences sus rappelées alors que :

- le procès-verbal de réunion du 26 avril 2016 rappelle que *“ le prochain cycle débute le 2 mai et on n'a pas de décompte depuis septembre 2015”*
- le procès-verbal du 28 juin 2016, fait le constat que le décompte des heures supplémentaires n'avait toujours pas été transmis,
- lors de la réunion du 26 juillet 2016, l'employeur s'engageait à communiquer les décomptes,
- les décomptes ont été remis en août 2016 comme l'indiquent les appelants.

Il en résulte que les termes de l'accord d'entreprise n'ont pas été observés.

Par la suite le procès-verbal du 24 janvier 2017 mentionne que les décomptes d'heures qui auraient dû être remis les 16 octobre 2016 et 8 janvier 2017 ne l'ont pas été, le procès-verbal du 28 février 2017 actant que l'employeur avait fourni des renseignements erronés, l'employeur prétexte les difficultés liées à la nécessité de renseigner le compteur du “droit à repos compensateur de remplacement”, la contradiction résultant de l'accord d'entreprise entre le principe d'annualisation et la périodicité des décomptes du temps de travail en 12 semaines alors que l'annualisation est décomptée du 1^{er} juillet au 31 juin et que *“ l'ensemble des compteurs d'heures du 9 janvier 2017 au 2 avril 2017 a été remis le 3 mai 2017 à l'ensemble des chefs de service et communiqué à la Secrétaire du CE le 18 mai 2017”*.

Ce faisant, il demeure incontournable que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'information du comité d'entreprise quant à l'utilisation du contingent d'heures supplémentaires.

Il sera fait droit à la demande qui ne se heurte à aucune contestation sérieuse sauf ordonner à la Sas Polyclinique Saint François - Saint Antoine de remettre à son comité d'entreprise le bilan de l'utilisation des heures supplémentaires et

complémentaires pour l'année écoulée d'une part, et à l'informer de l'utilisation du contingent trimestriel des 6 derniers mois, d'autre part.

Sur la mise à jour de la base de données économiques et sociales

L'article L.2323-8 du Code du Travail dispose :

« Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;

1° bis Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ;

2° Fonds propres et endettement ;

3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;

4° Activités sociales et culturelles ;

5° Rémunération des financeurs ;

6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

7° Sous-traitance ;

8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. »

Il n'est plus discuté que l'employeur a satisfait, la veille de l'audience de référé, à cette obligation. La demande est donc sans objet.

Sur la résistance à produire les éléments sollicités par l'expert du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise expose qu'il a saisi un expert-comptable pour assurer un contrôle des comptes 2015 lequel a sollicité auprès de l'employeur des informations relatives au maintien de salaire lors des absences pour maladie des salariés, que l'obtention de ces éléments s'est heurtée à un refus inexpliqué de l'employeur en sorte que l'expert a dû remettre son rapport incomplet.

L'employeur rétorque qu'il appartient à l'expert de saisir la justice de toute difficulté rencontrée dans le déroulement de ses opérations alors que l'expert est mandaté par le comité d'entreprise qui demeure le seul interlocuteur de l'employeur et à même d'exiger de lui la remise des documents nécessaires pour que l'expert accomplisse sa mission.

En tout état de cause, aucune demande n'est présentée à ce titre et aucun préjudice n'est établi.

Sur l'absence de consultation du comité d'entreprise sur les départs en congés payés

L'article 58-5 de la convention collective stipule : « *Le 1^{er} mars de chaque année au plus tard, la direction établit et diffuse la date de départ en congé annuel du personnel en fonction des souhaits des salariés, après avis des délégués du personnel et du comité d'entreprise.* »

L'employeur ne saurait soutenir s'être conformé à ces dispositions en produisant une note à l'attention de l'ensemble du personnel l'informant sur les modalités d'acquisition des jours de congés et les critères retenus pour fixer l'ordre des départs en congé. En effet, la date de départ en congés ne figure nullement dans ce document.

Sur l'absence de consultation du comité d'entreprise sur une modification des plannings des salariés

L'article L.2323-6 du code du travail, abrogé au 1^{er} janvier 2018, prévoyait que : « *Le comité d'entreprise est consulté chaque année dans les conditions définies à la présente section sur :*

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;*
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;*
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.* »

L'article L2323-29 également abrogé au 1^{er} janvier 2018, prévoyait quant à lui « *Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail.*

Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés au premier alinéa.»

Les appelants font observer que l'employeur a publié une note le 9 mai 2017 indiquant que les responsables d'unités de soins allaient « *être amenées à reprogrammer l'organisation de vos plannings pour assurer la continuité des soins au sein de l'établissement* » dans la limite de 48 heures par semaine et de 44 h en moyenne par semaine sur le cycle.

Les appelants considèrent que cette mesure avait pour conséquence, selon la note même de l'employeur, de générer un

recours aux heures supplémentaires et d'impacter les compteurs d'heures de récupération ce qui devait concourir à épuiser un personnel déjà fortement sollicité depuis plusieurs mois.

En réalité cette note informait le personnel du recours aux heures supplémentaires non récupérées pour faire face à une pénurie de personnel, il n'y avait pas de réorganisation des plannings et cette note se référait expressément à l'accord d'entreprise sur le temps de travail dont les appelants ne discutent pas qu'elle s'y conforme. Le comité d'entreprise n'avait donc pas à être consulté.

Il n'y a donc pas lieu de suspendre cette mesure comme demandé.

Sur la réorganisation d'un service sans consultation préalable du comité d'entreprise

Les appelants relatent qu'au mois de janvier 2017, l'employeur avait envisagé la réorganisation du service des entrées et notamment du poste de la gestion des lits, qu'il était prévu, à compter du 1^{er} février 2017, un passage de deux postes représentant 17 heures de travail par jour à seulement sept heures quotidiennes, que l'une des salariées affectée au bureau d'entrée devait se voir réaffectée à un poste au standard.

Ils considèrent qu'un tel changement aurait eu comme conséquence qu'aucun salarié ne soit affecté au poste de gestion des lits entre 12 heures et 15 heures ainsi qu'après 18 heures là où l'organisation actuelle permet d'assurer une continuité à ce poste essentiel à l'organisation de l'établissement.

Mais ils ajoutent que ce projet a finalement été abandonné par la direction.

Ils estiment que l'employeur est parvenu aux mêmes fins en affectant une salariée du bureau d'entrée au standard en sorte que sa collègue se voyait affectée seule à la gestion des lits ce qui aboutissait à une réorganisation du service de gestion des lits.

Or il résulte des pièces produites que le détachement de Madame Gridaine, seule concernée, était temporaire et qu'elle a pu réintégrer son poste de travail par la suite.

Il résulte de tout ce qui précède que les appelants ne peuvent que déplorer l'absence d'information en temps utile de l'utilisation

des heures supplémentaires et l'absence de diffusion des dates de congés le 1^{er} mars, ces manquements seront réparés par l'allocation d'un euro à titre de provision sur dommages et intérêts.

L'équité commande de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et d'allouer à chaque appelant la somme de 1.000,00 euros à ce titre.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant en référé,
Statuant publiquement par mise à disposition au greffe,
contradictoirement et en dernier ressort,

- Infirme l'ordonnance déferée sauf en ce qu'elle a déclaré recevable l'action du syndicat CGT Hôpital Privé Saint François,

- Dit le syndicat CGT Hôpital Privé Saint François recevable en ses demandes en cause d'appel,

- Ordonne à la Sas Polyclinique Saint François - Saint Antoine à remettre à son comité d'entreprise le bilan de l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires pour l'année écoulée d'une part, et à l'informer de l'utilisation du contingent trimestriel des 6 derniers mois, d'autre part, et ce dans le mois de la signification de la présente décision, sous astreinte de 100 euros par jour de retard,

- Ordonne à la SAS Polyclinique Saint François - Saint Antoine de payer à chaque appelant la somme de un euro de provisions à valoir sur les dommages et intérêts,

- Condamne la SAS Polyclinique Saint François - Saint Antoine à payer au comité d'entreprise et au syndicat CGT Hôpital Privé Saint François la somme de **1.000,00 euros** chacun par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

- Condamne la SAS Polyclinique Saint François - Saint Antoine aux dépens de première instance et d'appel.

Ainsi fait et prononcé lesdits jour, mois et an.

LE GREFFIER,

LE PRESIDENT,

D. BRESLE

Y. ROUQUETTE DUGARET

