



Consultation du CHSCT et fermeture provisoire d'établissement

publié le **10/03/2010**, vu **4537 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Le CHSCT n'a pas à être informé et consulté sur la décision de fermeture provisoire d'un établissement

Le tribunal de grande instance de Chartres rappelle qu'en vertu de l'article L. 4612-1 du Code du travail, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement ainsi que de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et, enfin, de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Il précise que la décision prise par la société de fermer provisoirement l'établissement, de dispenser les salariés de travailler et de leur interdire l'accès à l'entreprise « ne sont pas de nature à mettre en péril la santé et la sécurité de ses salariés, et n'ont pas d'incidence sur leurs conditions de travail vu que précisément il leur est demandé de ne plus travailler » ; le CHSCT n'a donc pas à être informé et consulté relativement à cette décision et ses demandes, qui se heurtent à une fin de non-recevoir tirée du défaut d'intérêt à agir, sont irrecevables.

En revanche, le tribunal considère que le comité d'entreprise (CE) et le comité central d'entreprise (CCE) n'ayant pas été destinataires d'une information suffisante relativement au projet de licenciement pour motif économique collectif en cours et de fermeture provisoire de l'établissement, ils n'étaient pas en mesure d'émettre un avis éclairé et la société n'est donc pas fondée à prétendre que les comités ont émis un avis négatif. Cet avis devant obligatoirement précéder les décisions prises par l'employeur, la procédure d'information/consultation doit être reprise. Par conséquent, la fermeture de l'usine et l'interdiction faite aux salariés de venir travailler, à ce stade de la procédure, constituent un trouble manifestement illicite auquel il doit être mis fin. Le tribunal ordonne ainsi :

- la suspension du projet de licenciement pour motif collectif en attendant une meilleure information du comité ainsi que la reprise du travail des salariés ;
- l'information et la consultation du CCE et du CE sur la décision de fermer provisoirement l'établissement, de dispenser les salariés d'activité et d'interdire l'accès à l'entreprise dans l'attente de la notification de la lettre de licenciement ;
- la condamnation de la société à laisser l'accès à l'entreprise aux membres du CCE et du CE et à les laisser y circuler librement ;
- la condamnation de la société à rétablir les relations contractuelles.

Source

TGI Chartres, ord. réf., 19 févr. 2010, n° 10/00059, Union départementale des syndicats confédérés Force ouvrière d'Eure-et-Loir et a. c/ Sté Philips France