

Arbitrage ad-hoc
Les travailleurs licenciés collectivement du *Matin Semaine* c/ Tamedia AG et Tamedia Publications romandes SA

SENTENCE FINALE

dans l'arbitrage entre

Les employés licenciés collectivement suite à la fermeture du *Matin Semaine*, édition imprimée,

ainsi que les syndicats,

Impressum - Les journalistes suisses, et

Syndicom

Demandeurs

et

Tamedia AG, et

Tamedia Publications romandes SA

Défenderesses

Rendue par le Tribunal arbitral composé de :

Prof. Thomas Geiser, Arbitre

Prof. Rémy Wyler, Arbitre

Prof. Sébastien Besson, Arbitre, Président

TABLE DES MATIERES

I.	LES PARTIES	3
A.	LES DEMANDEURS	3
B.	LES DÉFENDERESSES	3
II.	LE TRIBUNAL ARBITRAL	4
III.	COMPÉTENCE DU TRIBUNAL ARBITRAL	5
IV.	LE SIÈGE DE L'ARBITRAGE ET LA LANGUE DE LA PROCÉDURE	5
V.	LE DROIT APPLICABLE	5
A.	A LA PROCÉDURE	5
B.	AU FOND.....	5
VI.	RÉSUMÉ DE LA PROCÉDURE	5
VII.	CHRONOLOGIE DES FAITS PERTINENTS.....	14
A.	INTRODUCTION.....	14
B.	LES PARTIES.....	14
C.	LE GROUPE TAMEDIA ET LE MATIN SEMAINE	17
D.	L'ABANDON DE LA VERSION IMPRIMÉE DU MATIN ET LE LICENCIEMENT COLLECTIF DES DEMANDEURS	17
E.	LA PROCÉDURE DE CONCILIATION DEVANT L'OFFICE CANTONAL DE LA CONCILIATION, LA PROCÉDURE DE CONSULTATION, LES DISCUSSIONS ENTRE LES PARTIES ET LA MÉDIATION PAR LE CONSEIL D'ÉTAT VAUDOIS.....	18
F.	LES PROPOSITIONS DE PLANS SOCIAUX.....	19
<i>i)</i>	<i>Les propositions des plans sociaux des Demandeurs.....</i>	<i>20</i>
<i>ii)</i>	<i>Les propositions des plans sociaux des Défenderesses.....</i>	<i>21</i>
<i>iii)</i>	<i>La comparaison avec les plans sociaux adoptés récemment dans la même branche.....</i>	<i>22</i>
<i>iv)</i>	<i>La proposition de plan social du Tribunal Arbitral.....</i>	<i>23</i>
VIII.	ANALYSE JURIDIQUE.....	24
IX.	FRAIS DE L'ARBITRAGE.....	32
X.	DISPOSITIF.....	33

I. LES PARTIES

A. Les Demandeurs

1 Les Demandeurs au présent arbitrage sont les employés licenciés collectivement à la suite de la fermeture du *Matin Semaine*, édition imprimée (les « **Employés** »), ainsi que les syndicats *Impressum - Les journalistes suisses* (« **Impressum** ») et *Syndicom* (les « **Demandeurs** »).

2 Les Employés et *Impressum* sont conjointement représentés et/ou assistés dans cet arbitrage par :

Me Michel Chavanne
ETUDE R&ASSOCIÉS
Grand-Chêne 8
Case postale 7283
1002 Lausanne
Courriel : mchavanne@r-associes.ch

3 Aux fins de la présente procédure d'arbitrage, tous les Demandeurs, y compris *Syndicom* et *Impressum*, ont fait élection de domicile en l'Etude de Me Michel Chavanne.

B. Les Défenderesses

4 Les Défenderesses au présent arbitrage sont *Tamedia AG* et *Tamedia Publications romandes SA* (les « **Défenderesses** » ou « **Tamedia** »). Les sièges des Défenderesses sont les suivants :

Tamedia AG
Werdstrasse 21
8004 Zurich

Tamedia Publications romandes SA
Avenue de la Gare 33
1003 Lausanne

5 Les Défenderesses sont conjointement représentées par :

Me Kevin Guillet
Me Joëlle Becker
Me Alain Alberini
Avocats
ETUDE SIGMA LEGAL
Rue de Berne 10
1201 Genève
Courriels : kevin.guillet@sigmalegal.ch
joelle.becker@sigmalegal.ch
alain.alberini@sigmalegal.ch

- 6 Aux fins de la présente procédure d'arbitrage les Défenderesses ont fait élection de domicile en l'Etude de leurs mandataires.

II. LE TRIBUNAL ARBITRAL

- 7 Les Demandeurs ont désigné en tant qu'arbitre M. le Professeur Thomas Geiser dont les coordonnées sont les suivantes :

Monsieur le Professeur Thomas Geiser
UNIVERSITÉ DE ST-GALL (HSG)
Bodanstrasse 4
9000 St-Gallen

Courriel : thomas.geiser@unisg.ch

- 8 Les Défenderesses ont désigné en tant qu'arbitre M. le Professeur Rémy Wyler dont les coordonnées sont les suivantes :

Monsieur le Professeur Rémy Wyler
Avocat
CBWM & ASSOCIÉS
Place Benjamin-Constant 2
CP 5624
1002 Lausanne

Courriel : rwyl@cbwm.ch

- 9 Les coarbitres ont désigné en tant que Président du Tribunal arbitral M. le Professeur Sébastien Besson dont les coordonnées sont les suivantes :

Monsieur le Professeur Sébastien Besson
Avocat
LÉVY KAUFMANN-KOHLER
Rue du Conseil Général 3-5
CP 552
1205 Genève
Suisse

Courriel : sebastien.besson@lk-k.com

- 10 Avec l'accord des Parties, le Tribunal arbitral s'est adjoint les services d'une Secrétaire en la personne de Madame Lia Meyer, avocate stagiaire, dont les coordonnées sont les suivantes :

Me Lia Meyer
CBWM & ASSOCIÉS
Place Benjamin-Constant 2
CP 5624
1002 Lausanne

Courriel : lmeyer@cbwm.ch

III. COMPÉTENCE DU TRIBUNAL ARBITRAL

- 11 Lors de l'audience de mise en œuvre du 13 mars 2019, les Parties ont confirmé leur accord concernant la mise en œuvre d'une procédure arbitrale en application de l'article 335j du code des obligations (CO) et des articles 43 ss de la Convention collective de travail du 1^{er} janvier 2014 conclue entre Médias Suisses Association de la presse suisse romande et Impressum - Les journalistes suisses (ci-après : la CCT).
- 12 La compétence du Tribunal arbitral n'a par ailleurs pas été contestée.

IV. LE SIÈGE DE L'ARBITRAGE ET LA LANGUE DE LA PROCÉDURE

- 13 Conformément à l'article 44(1) de la CCT, le siège de l'arbitrage est à Lausanne.
- 14 La langue de la procédure est le français.

V. LE DROIT APPLICABLE

A. A la procédure

- 15 La procédure de l'arbitrage est régie par les articles 43-44 et l'Annexe IV de la CCT.
- 16 Au surplus, les Parties se sont accordées sur l'application de la Partie 3 « Arbitrage » du Code de procédure civile (CPC) concernant l'arbitrage interne, en lieu et place du Concordat suisse sur l'arbitrage du 27 mars 1969, auquel renvoie l'article 44(3) de la CCT.
- 17 Lors de l'audience de mise en œuvre, il a par ailleurs été convenu que le Tribunal arbitral dérogerait aux dispositions de la CCT et de son annexe en ce qui concerne les délais et les avances de frais.

B. Au fond

- 18 Le litige entre les Parties est soumis au droit matériel suisse.

VI. RÉSUMÉ DE LA PROCÉDURE

- 19 Sans aspirer à l'exhaustivité, le résumé figurant ci-après donne un aperçu des étapes principales et pertinentes de la présente procédure arbitrale.
- 20 Le 17 janvier 2019, les Défenderesses ont nommé M. le Professeur Rémy Wyler en tant que coarbitre du Tribunal arbitral. Par courriel du 18 janvier 2019, M. le Professeur Rémy Wyler a accepté cette nomination.

- 21 Le 18 janvier 2019, les Demandeurs ont nommé M. le Professeur Thomas Geiser en tant que coarbitre du Tribunal arbitral. Par courriel du 21 janvier 2019, M. le Professeur Thomas Geiser a accepté cette nomination.
- 22 Le 21 janvier 2019, les deux coarbitres ont nommé M. le Professeur Sébastien Besson en qualité de Président du Tribunal arbitral. Par courriel du 22 janvier 2019, M. le Professeur Sébastien Besson a accepté cette nomination.
- 23 Le 23 janvier 2019, les coarbitres ont informé les Parties de la désignation du Professeur Sébastien Besson en qualité de Président du Tribunal arbitral.
- 24 Le 25 janvier 2019, par deux courriels séparés, les Parties ont informé le Tribunal arbitral qu'elles n'avaient pas d'objections à faire valoir quant à la nomination du Professeur Sébastien Besson en qualité de Président du Tribunal arbitral.
- 25 Le 1^{er} février 2019, M. le Professeur Sébastien Besson a informé les Parties de l'acceptation de sa nomination.
- 26 Le 11 mars 2019, les deux Parties ont adressé au Tribunal arbitral un résumé de leur position accompagné de pièces.
- 27 Le 13 mars 2019, une séance de mise en œuvre de la procédure arbitrale a eu lieu à Lausanne. Cette séance a fait l'objet d'un procès-verbal en date du 21 mars 2019.
- 28 Etaient présents à l'audience
- a. Pour les Demandeurs :
- Me Michel Chavanne, mandataire des travailleurs licenciés collectivement ;
 - Mme Stéphanie Vonarburg, Directrice du secteur médias et Vice-Présidente du Comité, Syndicom ;
 - Mme Dominique Diserens, Secrétaire centrale, Impressum les journalistes suisses (ci-après : Impressum) ;
 - M. Thierry Brandt, travailleur licencié et ancien Chef d'édition du Matin.
- b. Pour les Défenderesses :
- Me Kevin Guillet, mandataire des Défenderesses ;
 - Me Alain Alberini, mandataire des Défenderesses ;
 - M. Bill Chappex, Service juridique de Tamedia AG.
- 29 Le Tribunal arbitral était au complet et accompagné de la secrétaire du Tribunal arbitral.
- 30 Diverses questions procédurales ont été abordées lors de cette séance qui a fait l'objet d'un procès-verbal détaillé. Au sujet de la confidentialité, il a été convenu ce qui suit :

« [I]es Parties et leurs représentants s'engagent à garder le déroulement des audiences de la procédure arbitrale et des informations échangées

confidentiels, sous réserve d'une communication possible aux médias de l'existence d'une procédure arbitrale et des dates des audiences.

La confidentialité de l'éventuelle sentence arbitrale, respectivement la publication d'une version anonymisée de cette sentence, demeure à ce stade réservée. Un délai au 25 mars 2019 est imparti aux Parties pour se déterminer à ce sujet » (procès-verbal du 21 mars 2019, p. 4).

- 31 Durant la même séance, le calendrier procédural a été établi.
- 32 Le 28 mars 2019, les Parties ont adressé au Tribunal arbitral des écritures sur diverses questions préliminaires et procédurales.
- 33 Le 5 avril 2019, le Tribunal arbitral a invité les Parties à se déterminer brièvement sur l'écriture de la partie adverse jusqu'au 11 avril 2019.
- 34 Le 11 avril 2019, les Parties ont adressé au Tribunal arbitral leurs déterminations sur l'écriture de la partie adverse et ont complété leurs explications et arguments sur les questions préliminaires et procédurales.
- 35 Le 12 avril 2019, les Demandeurs ont adressé au Tribunal arbitral une « *Réquisition formelle de production de pièces en mains de la partie adverse* ».
- 36 Le 15 avril 2019, le Tribunal arbitral a autorisé les Défenderesses à se déterminer sur la réquisition de production de pièces du 12 avril 2019 des Demandeurs.
- 37 Le 17 avril 2019, les Défenderesses se sont déterminées sur ladite réquisition en concluant à son irrecevabilité, subsidiairement à son rejet.
- 38 Le 18 avril 2019, les Demandeurs ont adressé au Tribunal arbitral une Requête (« **Requête** ») dont les conclusions sont libellées de la manière suivante :
- « A titre liminaire, les requérants précisent que, afin de ne pas allonger inutilement la présente requête, ils s'en réfèrent, dans leurs conclusions, expressément à deux pièces produites sous bordereau (pièces 112 et 113).*
- Fondés sur ce qui précède, les requérants concluent à ce qu'il plaise au Tribunal arbitral sous suite de dépens,*
- accepter le plan social produit sous bordereau en pièce 112 en lien avec la grille (pièce 113), à laquelle il conviendra d'ajouter un mois de salaire pour chacun des licenciés ayant une charge de famille.*
 - débouter les intimées de toutes autres ou contraires conclusions » (Requête, p. 40).*
- 39 Le 7 mai 2019, le Tribunal arbitral a rendu une ordonnance de procédure au sujet des questions préliminaires et procédurales.

- 40 S'agissant de la nature de la procédure arbitrale, le Tribunal arbitral a notamment considéré que l'arbitrage imposé par l'article 335j CO présente des particularités. La mission du Tribunal arbitral est particulière dès lors qu'il ne s'agit pas de trancher un litige individuel mais « d'arrêter un plan social obligatoire ». La notion de « partie » est également particulière. Il semble admis que les « parties » visées à l'article 335j al. 1 CO sont celles mentionnées à l'article 335i al. 3 CO ou qui ont participé à la négociation sans opposition de l'employeur ; un point que les Parties semblent ne pas contester (le litige entre elles portant uniquement sur le cercle des parties visées à l'article 335i al. 3 CO mais non sur la coïncidence entre les parties à la négociation et les parties à la procédure arbitrale). Une telle contestation pourrait par ailleurs entrer dans le champ d'application de l'article 2 al. 2 CC. Il en résulte une conséquence juridique importante. La notion de « partie » à l'arbitrage est une notion qui n'est pas intrinsèquement liée à la titularité de droits subjectifs litigieux (comme c'est le cas habituellement) mais c'est une notion plus large, spécifique, et qui englobe en fin de compte et en l'espèce le cercle des personnes qui ont négocié - en vain - le plan social. A cela s'ajoute que l'article 335i al. 4 CO autorise les personnes visées à l'article 335i al. 3 CO à se faire « assister par des experts lors des négociations », ce qui paraît élargir d'autant le cercle des personnes concernées par la négociation. Le Tribunal arbitral a donc estimé que la notion même de « qualité de partie » est particulière dans le cas présent et qu'elle doit être examinée avec souplesse dans le contexte des articles 335i al. 3 CO et 335j al. 1 CO. Il est ainsi apparu, au stade de l'ordonnance de procédure, que devaient être considérées comme parties les entités désignées à l'article 335i al. 3 CO, de même que les associations syndicales avec lesquelles l'employeur a accepté de négocier directement (c'est-à-dire sans se préoccuper de savoir si elles négociaient uniquement pour le compte - rapport de représentation indirect - ou au nom - rapport de représentation direct - de l'une des entités mentionnées à l'article 335i al. 3 CO).
- 41 S'agissant de la présence et de la qualité procédurale des organisations syndicales Impresum et Syndicom, les Demandeurs ont requis que le Tribunal arbitral prononce que « *Me Chavanne, ainsi que Syndicom et Impresum sont légitimés à représenter, conjointement, les travailleurs licenciés parties à la présente procédure* ». Dans le cadre de l'ordonnance de procédure du 7 mai 2019, le Tribunal arbitral a notamment considéré que les deux organisations syndicales étaient légitimées à représenter, aux côtés de Me Chavanne, les travailleurs licenciés, de sorte que, à ce stade de la procédure, le Tribunal arbitral n'avait pas tranché le point de savoir si les organisations syndicales revêtaient la qualité de partie au sens strict de l'article 335i al. 3 CO ou si elles étaient mandatées par les travailleurs selon l'article 335i al. 4 CO.

42 S'agissant du principe et de l'étendue de la confidentialité de l'arbitrage et de la sentence arbitrale, le Tribunal arbitral a notamment considéré, dans le cadre de l'ordonnance de procédure du 7 mai 2019, que l'arbitrage s'apparentait à un arbitrage forcé au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme, dans la mesure où l'arbitrage est imposé par la loi (Affaire Mutu et Pechstein c. Suisse, Requêtes n^{os} 40575/10 et 67474/10 du 2 octobre 2018, n^o 115). Il en résulte que le Tribunal arbitral a considéré qu'il devait respecter la publicité de la procédure judiciaire, qui constitue un principe fondamental consacré par l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH) (Affaire Mutu et Pechstein c. Suisse, Requêtes n^{os} 40575/10 et 67474/10 du 2 octobre 2018, n^o 175). L'article 6 § 1 CEDH ne fait cependant pas obstacle à ce que le Tribunal arbitral puisse décider, au vu des particularités de la cause soumise à son examen, de déroger au principe de la publicité en ce qui concerne certains aspects ou étapes de la procédure, au regard des circonstances particulières (Affaire Mutu et Pechstein c. Suisse, Requêtes n^{os} 40575/10 et 67474/10 du 2 octobre 2018, n^o 176). Parmi ces circonstances peuvent figurer la confidentialité des informations transmises, qu'elles concernent l'employeur ou les personnes physiques concernées, étant d'ailleurs rappelé que la notion de confidentialité relative à certaines informations est spécifiquement protégée par l'article 14 de la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation) et mentionnée aussi à l'article 335i al. 4 CO. La position des Parties sur ce point est également importante. Le Tribunal arbitral a noté en particulier que les Demandeurs ont fait un pas en direction de la confidentialité et ont émis une « *proposition de clause de confidentialité partielle* » (écriture du 28 mars 2019, p. 8-9), écrivant notamment que le « *Principe de confidentialité de l'arbitrage [est] accepté sur le principe* ». Les principes figurant dans cette proposition sont raisonnables. En tant que ces propositions sont formulées par les Demandeurs, qu'elles vont dans le sens voulu par les Défenderesses, qu'elles sont raisonnables et que les circonstances (en particulier la nature des informations à produire et à échanger dans le cadre de la procédure) le justifient, le Tribunal arbitral a décidé de les reprendre sous la forme d'une ordonnance de procédure.

43 Le dispositif de l'ordonnance du Tribunal arbitral du 7 mai 2019 est le suivant :

« III. DÉCISION

39. Au vu de ce qui précède, le Tribunal arbitral prononce :

- I. Me Chavanne, ainsi que Syndicom et Impressum sont légitimés à représenter, conjointement, les travailleurs licenciés parties à la présente procédure, étant précisé que toute communication de Me Chavanne (même sans la participation de Syndicom et d'Impressum) sera considérée comme valablement effectuée au nom des Demandeurs ;*
- II. L'arbitrage est confidentiel dans son principe. Font exception à ce principe les éléments suivants :*
 - Les dates d'audience et les noms des arbitres ;*
 - Le fait que la procédure arbitrale suit son cours ;*
 - Le fait que le Tribunal arbitral a rendu une sentence arbitrale et la sentence arbitrale en tant que telle, y compris avec sa motivation et le plan social adopté ;*
 - La confidentialité s'étend aux Parties à la procédure arbitrale, à leurs mandataires, aux syndicats Impressum et Syndicom (et tout autre syndicat agissant comme mandataire) ainsi qu'aux représentants de ces organisations syndicales ;*
- III. Les Demandeurs licenciés peuvent être présents aux audiences ;*
- IV. Les Défenderesses doivent produire, dès que possible mais au plus tard le 13 mai 2019, les pièces et informations requises par les Demandeurs selon liste à la p. 3 de l'écriture des Demandeurs du 12 avril 2019, le Tribunal arbitral ayant pris note de l'engagement de Me Chavanne de caviarder et d'anonymiser les documents obtenus avant éventuelle transmission aux travailleurs licenciés afin de respecter le caractère sensible des données ;*
- V. Dès obtention de l'acceptation à fournir par les demandeurs selon le chiffre VI ci-dessous, les Défenderesses sont invitées à demander aux caisses de pension de produire, aussi rapidement que possible, les pièces et informations requises par les Demandeurs selon liste à la p. 3 de l'écriture des Demandeurs du 12 avril 2019, l'engagement précité de Me Chavanne étant également applicable dans ce cas ;*
- VI. Les Demandeurs sont invités à confirmer dès que possible qu'ils acceptent la communication par les caisses de pension des données les concernant aux Défenderesses, à charge pour celles-ci de les faire*

suivre au Tribunal arbitral et aux Demandeurs par l'intermédiaire de Me Chavanne » (Ordonnance de procédure du 7 mai 2019, p. 10-11)

- 44 Le 9 mai 2019, les Défenderesses ont contesté la production par les Demandeurs de la pièce D-86 (« *Présentation pour l'assemblée générale du 1^{er} novembre 2018* ») au motif que le document était couvert par les « réserves d'usage ». Ils ont demandé à ce que l'allégué 109 de la Requête et la pièce D-86 soient écartés du dossier.
- 45 Le 9 mai 2019, les Demandeurs ont accepté que la pièce D-86 soit écartée du dossier de la procédure et, au surplus, s'en sont remis « [au] *jugement* [du Tribunal arbitral] *en ce qui concerne l'allégué 109 de la demande* ».
- 46 Le 14 mai 2019, le Tribunal arbitral a informé les Parties (i) qu'il avait pris note du retrait de la pièce D-86 des Demandeurs et (ii) qu'il n'était pas nécessaire de formellement retirer l'allégué 109 de la Requête.
- 47 Le 23 mai 2019, les Défenderesses ont déposé une réponse (« **Réponse** ») dont les conclusions étaient libellées de la manière suivante :

« I. Conclusions

Tamedia SA et Tamedia Publications romandes SA concluent respectueusement à ce qu'il

PLAISE AU TRIBUNAL ARBITRAL

A la forme

1. Déclarer recevable la présente écriture.

Au fond

2. Prononcer le plan social proposé par Tamedia SA et Tamedia Publications romandes SA, produit sous Pièce R-18.

*3. Condamner les employés licenciés collectivement suite à la fermeture du *Matin Semaine* édition imprimée en tous les frais de l'instance.*

*4. Débouter les employés licenciés collectivement suite à la fermeture du *Matin Semaine* édition imprimée de toutes autres ou contraires conclusions » (Réponse, p. 2).*

- 48 En mai 2019, les Parties ont échangé diverses correspondances sur des questions procédurales.

49 Le 7 juin 2019, les Demandeurs ont déposé des Déterminations (« **Déterminations** ») sur la Réponse des Défenderesses. Les conclusions desdites Déterminations sont libellées de la manière suivante :

« V. CONCLUSIONS

Fondés sur ce qui précède, les demandeurs concluent à ce qu'il plaise au tribunal arbitral sous suite de frais :

- retrancher la pièce 113 et admettre la pièce 113bis.*
- prononcer le plan social produit sous bordereau en pièce 112 en lien avec la grille (pièce 113bis) à laquelle il conviendra d'ajouter un mois de salaire pour chacun des licenciés ayant une charge de famille;*
- condamner les défenderesses solidairement à tous les frais de l'instance ;*
- débouter les défenderesses de toutes autres ou contraires conclusions » (Déterminations, p. 20).*

50 Le 12 juin 2019, les Défenderesses se sont opposées à la production des nouvelles pièces D-113bis et D-120 et ont requis que lesdites pièces soient déclarées irrecevables.

51 Le 14 juin 2019, les Demandeurs ont fait parvenir au Tribunal arbitral un courrier désignant les personnes qu'ils souhaitent faire entendre lors de l'audience du 17 juin 2019.

52 Le 14 juin 2019, les Défenderesses ont produit une nouvelle pièce (R-8bis) à l'appui de leur Réponse du 23 mai 2019.

53 Le 14 juin 2019, le Tribunal arbitral a accusé réception des nouvelles pièces et informé les Parties que toutes les questions procédurales liées à la recevabilité des pièces nouvelles seraient tranchées lors de l'audience du 17 juin 2019.

54 Le 17 juin 2019, une audience de conciliation s'est tenue à Lausanne. Cette séance a fait l'objet d'un procès-verbal en date du 20 juin 2019.

55 Lors de ladite audience, le Tribunal arbitral a admis la production des pièces D-113bis et D-120 des Demandeurs ainsi que la pièce R-8bis des Défenderesses.

- 56 A cette audience, le Président du Tribunal arbitral a demandé aux Parties de confirmer qu'elles renonçaient à faire valoir des motifs de récusation qui seraient fondés sur les suggestions ou propos émis par les arbitres au cours de la conciliation, une conciliation efficace impliquant que les arbitres s'engagent activement dans la discussion avec les Parties. Les Parties ont confirmé qu'elles renonçaient à faire valoir de tels motifs de récusation. La conciliation a été tentée. Dans ce contexte et avec l'accord des Parties, le Tribunal arbitral leur a adressé une « proposition de plan social ». La cause a été suspendue pour permettre aux Parties de prendre connaissance de cette proposition. La conciliation n'a pas abouti.
- 57 Les Parties ont renoncé à auditionner les témoins et parties prévus pour ce jour.
- 58 Le 20 juin 2019, les Demandeurs ont adressé au Tribunal arbitral la liste des personnes licenciées ayant retrouvé un emploi.
- 59 Le 25 juin 2019, les Parties ont toutes informé le Tribunal arbitral de leurs refus de la « proposition de plan social » établie par le Tribunal arbitral.
- 60 Le 25 juin 2019, les Défenderesses ont adressé au Tribunal arbitral une nouvelle pièce R-8bis contenant un comparatif des différents plans sociaux mis à jours.
- 61 Le 26 juin 2019, le Tribunal arbitral a pris note des refus de la « proposition de plan social » et communiqué que l'audience prévue pour le 28 juin 2019 aurait lieu.
- 62 Le 28 juin 2019, une audience s'est tenue à Lausanne. Cette audience a fait l'objet d'un procès-verbal.
- 63 Les personnes suivantes ont été entendues en qualité de partie ou de témoin :
- M. Laurent Crottet ;
 - Mme Melina Schröter ;
 - M. Philippe Clément ;
 - Mme Christine Gabella ;
 - M. Sébastien Devaux ;
 - Mme Tanja Berger ;
 - Mme Stéphanie Vonarburg ;
 - Mme Dominique Diserens ;
 - M. Antoine Grosjean.
- 64 Les Parties ont ensuite plaidé.
- 65 A l'issue de l'audience, les Parties ont confirmé n'avoir aucune objection à formuler sur la manière dont la procédure avait été menée par le Tribunal arbitral.

VII. CHRONOLOGIE DES FAITS PERTINENTS

A. Introduction

66 La présente section vise à donner un aperçu des faits à l'origine du litige et n'aspire pas à l'exhaustivité. Ce résumé a été préparé sur la base des mémoires, pièces et témoignages figurant au dossier.

B. Les Parties

67 S'agissant des personnes physiques, les Employés ayant signé une procuration en faveur de Me Chavanne et/ou de Syndicom et dont les patronymes sont repris dans la présente sentence se désignent comme étant les « travailleurs licenciés collectivement » par les Défenderesses à la suite de l'abandon de la version imprimée du *Matin Semaine*. Ainsi, ne sont pas considérées comme parties les personnes physiques mentionnées dans la Requête et pour lesquelles aucune procuration n'a été produite. Le Tribunal arbitral précise que les Parties n'ont donné aucune indication quant à l'existence et la qualification des relations contractuelles individuelles liant chacun des Demandeurs aux Défenderesses. Il n'est d'ailleurs pas dans les attributions du Tribunal arbitral de statuer sur l'existence de chaque relation individuelle pouvant être qualifiée de contrat de travail ; en effet, le rôle du Tribunal arbitral est d'arrêter un plan social conformément à l'article 335j al. 2 CO. Le Tribunal arbitral précise dès lors que la présente sentence ne porte et ne se prononce ni sur l'existence des relations contractuelles individuelles ni sur leur qualification juridique, et cela même si la qualité de parties des personnes physiques qui sont demanderesses et qui sont individuellement désignées n'a pas été contestée par les Défenderesses. Corollairement, vu la nature collective de l'action, le Tribunal arbitral précise que le plan social arrêté s'applique à toute personne physique ayant été au bénéfice d'un contrat de travail au sens des articles 319 ss CO avec l'une Ou l'autre des Défenderesses à la condition qu'elle entre dans le champ d'application matériel et temporel du plan social, indépendamment du fait que le travailleur soit ou non individuellement désigné dans la présente procédure. D'éventuelles contestations à ce sujet relèveront des juridictions civiles ordinaires, qui décideront de l'application à titre individuel du plan ci-arrêté.

68 Sous les réserves mentionnées au paragraphe précédent, les Défenderesses à la procédure arbitrale étaient les employeurs des travailleurs concernés jusqu'à leur licenciement collectif. Les Parties n'ont en outre pas spécialement développé la question de savoir si les travailleurs concernés étaient employés de Tamedia AG ou de Tamedia Publications romandes SA.

69 S'agissant des syndicats Demandeurs, dans le cadre de la présente sentence, le Tribunal arbitral considère que la question de la légitimation active des syndicats Impressum et Syndicom doit être tranchée. Selon l'article 335i al. 3 CO, « l'employeur négocie : (a) avec les associations de travailleurs liées par une convention collective de travail s'il est partie à cette convention ; (b) avec la représentation des travailleurs ; (c) directement avec les travailleurs, à défaut de représentation des travailleurs ». En l'espèce, la Requête a été présentée notamment au nom des syndicats Impressum et Syndicom. Il convient donc de déterminer si l'article 335j CO permet à des syndicats de se prévaloir d'une légitimation active. Le Tribunal arbitral considère que la notion de parties dans le cadre de l'article 335j CO est la même que celle incluse à l'article 335i al. 3 CO, puisque la saisine du Tribunal arbitral intervient lorsque les parties ne parviennent pas à s'accorder sur un plan social (article 335j al. 1 CO) ; en d'autres termes, l'application de l'article 335j CO intervient dans le prolongement de l'échec des négociations, ce qui justifie une acception identique de la notion de parties. S'agissant de l'article 335i al. 3 let. a CO, la doctrine considère que cette disposition est limitée aux conventions collectives de travail auxquelles l'employeur est directement partie comme signataire, ce qui est généralement le cas pour les conventions collectives d'entreprise (I. WILDHABER, *Die neue Sozialplanpflicht*, AJP 2015, p. 434 ; R. R. WYLER, *Licenciements collectifs et plans sociaux: quelques aspects délicats ou controversés* in « *Sviluppi e orientamenti recenti nel diritto del lavoro* », Helbing Lichtenhahn, Basel/Lugano 2018, pp. 109-137, p. 128 ; R. WYLER/B. HEINZER, *Droit du travail*, 4^{ème} éd., 2019, p. 697). Le Tribunal arbitral fait sienne cette interprétation. En effet, le texte de la loi mentionne la condition que l'employeur soit partie à la convention collective de travail. Le message expose ce qui suit : « *Les employeurs qui ont signé une convention collective de travail, doivent négocier avec les syndicats qui sont parties à la convention collective. Les autres employeurs doivent négocier avec la représentation des travailleurs de leur entreprise ou, à défaut, directement avec les travailleurs* » (Message relatif à une modification de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite (droit de l'assainissement) du 8 septembre 2010, FF 2010 5871, pp. 5913-5914). Etant donné que les syndicats Impressum et Syndicom ne sont pas liés aux Défenderesses par une convention collective d'entreprise réglant les rapports de travail des travailleurs licenciés, la qualité pour agir ne saurait leur être reconnue directement sur la base des articles 335i al. 3 CO et 335j CO.

70 Néanmoins, étant précisé que les articles 335i CO et 335j CO sont mentionnés à l'article 362 CO, aucune norme n'empêche d'élargir le champ d'intervention des syndicats, si l'employeur accepte de négocier avec eux. Il est en effet largement reconnu qu'un plan social peut être conclu par un (ou plusieurs) employeur(s) avec un (ou plusieurs) syndicat(s), auquel cas il doit être qualifié de convention collective de travail au sens de l'article 356 CO (J.-C. SCHWAAB, *Le licenciement collectif*, Zurich/Genève/Bâle 2018, p. 119 ; R. WYLER/B. HEINZER, op. cit., p. 703), et cela quel que soit le contexte. Lorsqu'un employeur accepte de négocier un plan social avec un syndicat dans le contexte d'une procédure de licenciement collectif sans émettre aucune objection quant à la qualité de son interlocuteur, le Tribunal arbitral considère qu'il serait contraire à l'article 2 CC de nier la qualité de partie au syndicat en cas d'échec des négociations ; il en va de même si l'employeur accepte de négocier avec plusieurs syndicats. *In casu*, le Tribunal arbitral constate que la requête qui a été adressée à l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage en cas de conflits collectifs a été présentée au nom des syndicats Impressum et Syndicom (pièce D-2). Parmi les pièces déposées par les Parties, aucune ne mentionne que la qualité de partie aurait été contestée par les Défenderesses dans le cadre de cette procédure de conciliation (pièces D-16, D-25 et D-75 notamment). Il en va de même de la procédure de médiation conduite devant la délégation du Conseil d'Etat du canton de Vaud ; les procès-verbaux mentionnant les syndicats Impressum et Syndicom comme participants à cette procédure (pièces D-47 et D-50). Il en découle que les Défenderesses ont accepté de considérer les syndicats Impressum et Syndicom, pour eux-mêmes, comme interlocuteurs dans le cadre des négociations. Dès lors, considérant qu'un parallélisme doit être opéré entre le cercle des interlocuteurs agissant en leur propre nom dans le cadre des négociations d'un plan social consécutif à un licenciement collectif et celui de parties à la procédure arbitrale en cas d'échec desdites négociations, à tous le moins lorsque la qualité de partie n'a été ni contestée ni clarifiée dans le cadre des négociations, le Tribunal arbitral estime que la qualité de parties doit être reconnue aux syndicats qui sont directement (et non en qualité de représentants) intervenus comme interlocuteurs dans le cadre des négociations préalables. Partant, le Tribunal arbitral reconnaît en l'espèce la qualité de partie aux syndicats Impressum et Syndicom.

C. **Le Groupe Tamedia et Le Matin Semaine**

- 71 Le groupe Tamedia est le plus grand groupe de presse en Suisse. Comme le reconnaissent les Défenderesses, la « *santé financière du groupe Tamedia est, dans son ensemble, bonne* », étant précisé que, toujours selon les Défenderesses, « *cet équilibre financier est assuré grâce aux investissements effectués* » et à la croissance d'autres produits numériques appartenant au même groupe (Réponse, all. 5).
- 72 Le Matin Semaine (ou Le Matin) est un quotidien romand édité par Tamedia Publications romandes SA. Jusqu'au 21 juillet 2018, Le Matin faisait l'objet d'une publication en format imprimé et numérique, du lundi au samedi.
- 73 Le Matin est distinct du Matin Dimanche, qui est un titre également édité par le groupe Tamedia.
- 74 Le Matin connaissait des pertes d'exploitation depuis de nombreuses années. Selon les Défenderesses, « *[a]u cours des dix dernières années, [Le Matin] a perdu près de CHF 34 millions. Ces pertes se sont encore accentuées récemment, pour s'élever à CHF 6,3 millions pour la seule année 2017* » (Réponse, all. 6 ; pièce R-3). Les Demandeurs n'ont pas établi que ces difficultés financières étaient inexistantes même s'ils ont contesté l'ampleur des chiffres articulés par les Défenderesses (Déterminations, ad R-4).
- 75 Le groupe Tamedia a examiné diverses solutions pour maintenir l'offre imprimée du Matin.
- 76 Selon les Défenderesses, ces réflexions n'ont pas permis de trouver des solutions viables de sorte qu'il a finalement été décidé d'abandonner la version imprimée du Matin (voir ci-dessous, §§ 77-82).

D. **L'abandon de la version imprimée du Matin et le licenciement collectif des Demandeurs**

- 77 Selon les Défenderesses, la décision d'abandonner la version imprimée du Matin a été prise par le conseil d'administration de Tamedia le 6 juin 2018 (Réponse, all. 8).
- 78 Le 7 juin 2018, le groupe Tamedia a annoncé que Le Matin devenait « *une marque 100% numérique* » et qu'il avait été décidé d'abandonner la version imprimée dès le 21 juillet 2018 (pièce D-18). Le communiqué précisait que cette décision « *devrait impacter au maximum 41 personnes* » (pièce D-18).

- 79 Le 27 juin 2018, le groupe Tamedia a annoncé qu'après avoir analysé les propositions transmises par le représentant des collaborateurs le 21 juin 2018 « *Tamedia prononcera dès ce jour 36 licenciements, dont 22 dans la rédaction, et 4 réductions de temps de travail* » (pièce R-6).
- 80 Les licenciements ont été prononcés et les employés licenciés ont été libérés de leur obligation de travailler le 21 juillet 2018 (Requête, all. 78-79 ; Réponse, all. 44).
- 81 Le 21 juillet 2018, Le Matin a cessé d'être imprimé.
- 82 L'édition numérique a été maintenue et, selon les Défenderesses, développée.

E. **La procédure de conciliation devant l'Office cantonal de la conciliation, la procédure de consultation, les discussions entre les Parties et la médiation par le Conseil d'Etat vaudois**

- 83 L'abandon de la version imprimée du Matin et les licenciements collectifs qui en ont résulté ont suscité beaucoup d'émotion, y compris au sein du personnel du groupe Tamedia, et entraîné diverses procédures et discussions entre les Parties préalablement à cet arbitrage.
- 84 Le 27 mars 2018, soit avant même les licenciements collectifs, les rédactions romandes de Tamedia, Impressum - Les journalistes suisses et Syndicom ont déposé une requête de conciliation auprès de l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage en cas de conflits collectifs du Canton de Vaud (« **Office de conciliation** »).
- 85 L'objet de cette requête était notamment d'obtenir le maintien de la version imprimée du Matin.
- 86 Le 8 juin une séance urgente a eu lieu devant l'Office de conciliation. A cette occasion, la procédure de consultation en cas de licenciement collectif a été engagée (Requête, all. 22 ; Réponse, all. 13).
- 87 Diverses séances de consultation ont eu lieu, avant que la procédure de consultation soit déclarée clôturée à la fin du mois de juin (Requête, all. 24 ; pièce D-25).
- 88 La consultation ayant échoué, diverses démarches ont été entreprises par les Parties auprès de l'Office de conciliation (Requête, all. 33 ss). En outre, les rédactions romandes de Tamedia ont voté la grève, laquelle a débuté le 3 juillet 2018 et qui a été qualifiée d'illicite par Tamedia (Requête, all. 45 et 48 ; pièce D-21).
- 89 Au vu de la situation, une tentative de médiation a été conduite sous les auspices du Conseil d'Etat du canton de Vaud (Requête, all. 55 ss). Une première séance de médiation a eu lieu le 9 juillet 2018.

- 90 Le 19 juillet 2018, la médiation a pris fin à la demande de Tamedia et sans résultats tangibles, les Parties étant en désaccord sur les causes de cet échec (Requête, all. 68 ; Réponse, all. 38, 40, 43).
- 91 Le 20 juillet 2018, Tamedia a saisi l'Office de conciliation afin d'aider les Parties à conclure un plan social (Réponse, all. 43 ; pièce D-58).
- 92 Diverses séances de discussions ont eu lieu, devant l'Office de conciliation puis hors la présence de l'Office (Requête, all. 89 ss).
- 93 Les 13 et 14 novembre 2018, les Demandeurs, respectivement les Défenderesses, ont écrit à l'Office de conciliation pour lui faire part de l'échec des négociations et exprimer le souhait que la procédure arbitrale soit appliquée pour arrêter le plan social (pièces D-88 et D-89).
- 94 Suite à diverses discussions, y compris la perspective d'une nouvelle médiation, le présent Tribunal arbitral a été saisi.
- 95 Les écritures des Parties détaillent précisément les phases décrites ci-dessus, notamment les procédures menées devant l'Office de conciliation et la médiation sous les auspices du Conseil d'Etat du Canton de Vaud. Le Tribunal arbitral ne considère pas qu'il soit utile d'entrer dans les détails des étapes qui ont précédé sa saisine car, d'une part, aucune procédure de médiation ou de conciliation n'est contraignante quant à une obligation de résultat et, d'autre part, ces précisions n'ont pas d'incidence sur la teneur du plan social.
- 96 Il est en revanche important de rappeler brièvement la teneur des plans sociaux proposés de part et d'autre par les Parties, à l'occasion des discussions ayant précédé la procédure arbitrale.

F. **Les propositions de plans sociaux**

- 97 Dans les sections ci-dessous sont décrites les propositions de plans sociaux que les deux Parties ont formulées lors des phases de conciliation et médiation ainsi que dans le cadre de la présente procédure.
- 98 La proposition de plan social formulée par le Tribunal arbitral lors de l'audience du 17 juin 2019 est également décrite.

i) **Les propositions de plans sociaux des Demandeurs**

99 Les Demandeurs ont proposé deux plans sociaux, à savoir : (a) la proposition de plan social du 22 août 2018 et (b) la proposition du 18 avril 2019 dans le cadre de la présente procédure. Les deux plans sont brièvement décrits ci-dessous.

a. **La proposition des Demandeurs du 22 août 2018**

100 Le 22 août 2018, les Demandeurs ont adressé aux Défenderesses la proposition d'un plan social (pièces D-67 et D-68).

101 Ce plan prévoyait notamment une « *prolongation du délai de congé* », une « *aide à la recherche d'un emploi* », une « *priorité de réembauche au sein du groupe Tamedia* », une « *garantie de maintien du salaire* » (en cas de nouvel emploi), une « *aide à la formation* », des « *indemnités de licenciement* », des mesures en cas de « *retraite anticipée* », et un « *fonds de soutien ou d'accompagnement* » (pièce D-68).

102 Les indemnités de départ étaient fixées en fonction de l'âge de l'employé et de son ancienneté dans l'entreprise, dans une fourchette allant de 1 à 15 mois de salaire (pièce R-9).

103 Cette proposition de plan social n'a pas été acceptée par les Défenderesses.

b. **La proposition des Demandeurs dans le cadre de la présente procédure**

104 Les Demandeurs ont annexé à leur Requête une proposition de plan social (pièce D-112) accompagnée d'une grille permettant le calcul des indemnités de départ (pièce D-113 et D-113bis).

105 Ce plan prévoyait notamment des « *indemnités de départ* », « *d'autres mesures d'accompagnement* », y compris une « *aide à la recherche d'un emploi* » et une « *priorité de réembauche au sein du groupe Tamedia* », des mesures en cas de « *retraite anticipée* », et un « *fonds de rigueur* » (pièce D-113)

106 Selon ce plan, les indemnités de départ étaient calculées, d'abord, dans une fourchette allant de 3,5 à 25 mois (pièce D-113), puis, selon la nouvelle pièce D-113bis, dans une fourchette allant de 6 à 20 mois en fonction de l'âge de la personne concernée et des années d'ancienneté au sein de l'entreprise.

107 Cette indemnité de départ devait être majorée « *de l'équivalent d'un mois de salaire pour les personnes avec charge de famille* » (pièce D-113bis).

ii) **Les propositions des plans sociaux des Défenderesses**

108 Les Défenderesses ont fait des propositions de plans sociaux le 27 septembre 2018, puis le 19 février 2019. Elles ont aussi fait une proposition dans le cadre de la présente procédure. Lesdites propositions sont décrites ci-dessous.

a. La proposition des Défenderesses du 27 septembre 2018

109 Le 27 septembre 2018, les Défenderesses ont proposé aux Demandeurs un projet de plan social.

110 Cette proposition consistait en substance à reprendre le plan social conclu entre Le Coordination des rédactions, le Direction générale de Tamedia et Impressum en 2016, suite aux restructurations qui avaient touché les quotidiens « 24 heures » et « La Tribune de Genève » (« **Plan 2016** »).

111 Le Plan 2016 prévoyait notamment des « *mesures alternatives au licenciement* », une « *indemnité de non-emploi* », des mesures relatives à la « *retraite anticipée* » un « *fonds d'accompagnement* » et une « *priorité d'embauche au sein du groupe Tamedia* » (pièce D-78).

112 L'indemnité de non-emploi n'était pas comparable aux indemnités de départ car leur octroi était conditionné au fait que la personne licenciée n'ait pas retrouvé un nouvel emploi ou l'ait retrouvé à « *des conditions salariales inférieures* » (pièce D-78, p. 6).

113 Les indemnités de non-emploi étaient fixées dans une fourchette allant entre 1 et 5 mois de salaire, en fonction de l'âge de la personne concernée et de son ancienneté au sein du groupe Tamedia (pièce D-78, p. 12).

b. Les propositions du 19 février 2019

114 Par courrier du 19 février 2019, les Défenderesses ont fait parvenir aux Demandeurs une nouvelle proposition de plan social. Cette proposition consistait à offrir aux personnes concernées le choix d'autres plans sociaux déjà adoptés au sein du groupe Tamedia dans d'autres restructurations (pièce D-105).

115 La première proposition consistait à reprendre le plan social conclu le 22 novembre 2018 avec les collaborateurs du secteur Tamedia Editorial Services en Suisse allemande (« TES ») et de la « Basler Zeitung » touchés par la restructuration annoncée le 8 août 2018 (le « **Plan TES** ») (pièces D-105 et D-107).

116 Le Plan TES prévoyait des conditions assez semblables à celles prévues dans le Plan 2016 (pièce D-107).

117 La deuxième proposition consistait à reprendre le plan social du 11 février 2019 de Tammedia Publications romandes SA concernant la réorganisation de Prepress Lausanne annoncée le 17 janvier 2019 (« **Plan Prepress** ») (pièces D-105 et D-106).

118 Le Plan Prepress prévoyait notamment des indemnités de départ se situant dans une fourchette de 1 à 5 mois de salaires, des mesures en cas de retraite anticipée, d'autres prestations de soutien et des mesures pour des « *cas de rigueur* » (pièce D-106).

c. La proposition des Défenderesses dans le cadre de la présente procédure

119 Les Défenderesses ont annexé à leur Réponse du 23 mai 2019 une nouvelle proposition de plan social (pièce R-18).

120 Selon les Défenderesses, cette proposition est une adaptation basée sur le Plan TES (cf. Réponse, all. 118).

121 Cette proposition prévoit notamment une « *indemnité de départ en cas de licenciement* », des mesures en cas de « *retraite anticipée* », d'autres prestations de soutien, des prestations « *supplémentaires* » et des mesures pour les « *cas de rigueur* » (pièce R-18).

122 Les indemnités de départ mentionnées dans cette proposition ne sont plus conditionnées à l'absence d'un nouvel emploi (pièce R-18, p. 4).

123 Elles sont fixées dans une fourchette allant de 1 à 5 mois, en fonction de l'âge de la personne concernée et des années d'ancienneté au sein de l'entreprise.

124 La nouvelle proposition de plan social prévoit également une disposition « pour solde de tout compte ».

iii) La comparaison avec les plans sociaux adoptés récemment dans la même branche

125 Dans leurs écritures et lors des audiences, les Parties ont comparé leurs propositions respectives de plans sociaux à celles adoptées par d'autres médias, notamment :

- le plan social découlant de la fermeture de L'Hebdo et de la restructuration du quotidien « Le Temps » du 1^{er} avril 2017 (« **Plan l'Hebdo** ») (pièce R-14) ;

- le plan social adopté suite à la restructuration du groupe CH Media et à la fusion entre AZ Medien et les titres régionaux du groupe NZZ et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019 (« **Plan NZZ** ») (pièce R-15) ;

- le plan social établi par la Société suisse de radiodiffusion et télévision (SSR), Technology and Production Center Switzerland AG et le Syndicat suisse des mass média (SSM) du 1^{er} novembre 2015 (« **Plan SSR** ») (pièce R-16) ;

- le plan social adopté à la suite de la restructuration de l'ATS Suisse, conclu le 28 janvier 2018 (« **Plan ATS** ») (pièce R-17).

- 126 Les Défenderesses ont par ailleurs établi une « *comparaison avec d'autres plans* » (pièces R-8 et R-8bis) donnant des éléments de comparaison entre les différents plans. Il faut toutefois relever que certaines données manquent pour permettre une comparaison complète des divers plans sociaux. Par exemple, les données sur les retraites anticipées et leurs implications financières ne sont pas connues (témoignage de Mme Diserens, § 24-26). En outre et d'une manière plus générale, les comparaisons effectuées reposent sur certaines hypothèses dès lors que toutes les données factuelles ne sont pas disponibles (témoignage de Mme Vonaburg, § 22 et témoignage de Mme Diserens, § 33-35).
- 127 En dépit de ces limitations, la comparaison donne certaines informations pertinentes qui seront prises en compte dans la mesure utile par le Tribunal arbitral.

iv) **La proposition de plan social du Tribunal Arbitral**

- 128 Lors de l'audience de conciliation du 17 juin 2019 et avec l'accord des Parties, le Tribunal arbitral a soumis aux Parties une proposition de plan social. Il a invité les Parties à se déterminer et rappelé que ladite proposition était formulée « *sans préjudice des droits des Parties et, en cas d'échec de conciliation, de l'éventuelle décision du Tribunal arbitral* » (procès-verbal du 20 juin 2019, p. 3).
- 129 Cette proposition de plan prévoyait notamment des « indemnités de départ ».
- 130 Ces indemnités de départ se situaient dans une fourchette allant de 3 à 12 mois de salaire en fonction de l'âge des personnes concernées et des années d'ancienneté au sein du groupe.
- 131 La proposition de plan social établie par le Tribunal arbitral prévoyait également l'octroi d'indemnités de formation ainsi qu'une clause de « solde de tout compte ».
- 132 Comme indiqué ci-dessus (§ 59), les Parties ont rejeté cette proposition. Par ailleurs, lors de leurs plaidoiries finales, elles ont confirmé et défendu les propositions de plan qu'elles avaient émises en procédure sans indiquer précisément les points sur lesquels la proposition du Tribunal arbitral était inacceptable (ou acceptable) de leur point de vue.

VIII. ANALYSE JURIDIQUE

- 133 Le Tribunal arbitral a pour mission d'arrêter un « *plan social obligatoire* » (article 335j al. 2 CO). Ce plan social est applicable aux travailleurs entrant dans le champ d'application du licenciement collectif annoncé le 7 juin 2018.
- 134 D'une manière générale, un plan social a pour but « *d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences* » (article 335 h al. 1 CO). En l'espèce et compte tenu des licenciements d'ores et déjà intervenus, le plan obligatoire arrêté par le Tribunal arbitral a pour seul objet d'atténuer les conséquences des licenciements.
- 135 Le plan social ne doit pas « *mettre en danger l'entreprise* » (article 335 h al. 2 CO). *In casu*, les Défenderesses n'ont apporté aucun élément démontrant que le plan social requis ou son ampleur serait de nature à mettre en danger l'entreprise. Il appartient à l'entreprise de prouver les circonstances qui la mettraient en danger ou qui compromettraient la réalisation de ses projets (article 8 CC) car elle seule en dispose (I. WILDHABER, *op. cit.*, p. 433 ; R. WYLER/B. HEINZER, *op. cit.*, p. 699). Faute de telles indications, le Tribunal arbitral ne retiendra pas un tel danger et se fondera sur les autres circonstances.
- 136 Le Tribunal arbitral jouit d'une grande liberté d'appréciation dans l'établissement du plan social. A cet égard, la notion d'objet du litige est singulière ; le Tribunal arbitral n'a pas pour mission de statuer sur l'existence ou non d'un droit subjectif prétendu par une partie. La mission est plus large car le Tribunal arbitral doit élaborer le contenu d'un plan social à la place des parties qui n'ont pas été en mesure de s'entendre sur celui-ci.
- 137 Le Tribunal arbitral est ainsi investi d'une forme de pouvoir normatif sur les particularités duquel il n'est pas utile de s'attarder dès lors que son fondement légal est clair et qu'il n'est pas mis en cause par les Parties.
- 138 Outre la grande liberté d'appréciation du Tribunal arbitral, l'établissement d'un plan social obligatoire au sens de l'article 335 j CO n'a pas donné lieu à une jurisprudence étatique. La seule sentence arbitrale publique précédente semble être la décision de la Chambre des relations collectives du travail (CRCT) de la République et Canton de Genève portant sur le licenciement de quarante-six employés dans le domaine de la finance (voir sur cette question, R. WYLER, *Licenciements collectifs et plans sociaux : quelques aspects délicats ou controversés*, *op. cit.*). Pour le surplus, il existe certaines études de la doctrine sur ce sujet (A. TROILLET, *Plans sociaux : quelques questions pratiques liées à la mise en œuvre des articles 335h à 335k CO* in R. WYLER/A. MEIER/S. MARCHAND, « Regards croisés sur le droit du travail : *Liber amicorum* pour Gabriel Aubert », Schulthess, Genève, 2015, pp. 321-330 ; T. GEISER, *Sozialplanpflicht im schweizerischen Arbeitsrecht*, Zeitschrift des

Bernischen Juristenvereins (ZBJV) 153/2017, pp. 817-840), dont certaines ont été citées par les Parties dans leurs écritures.

- 139 Dans le cadre de la mise en œuvre de son pouvoir d'appréciation, le Tribunal arbitral estime qu'il n'est pas lié par les propositions formulées par les Parties en procédure même si, sur l'un ou l'autre point particulier, ces propositions peuvent se rejoindre ou être partiellement communes. Il ne s'agit donc pas de rechercher le plus petit dénominateur commun entre les Parties pour ensuite adapter ce socle commun aux particularités du cas d'espèce. En outre, la mission assignée par la loi au Tribunal arbitral est d'établir un plan social applicable à tous les travailleurs concernés par le licenciement collectif, sans égard au fait qu'ils soient ou non parties à la procédure arbitrale, de sorte qu'il doit prendre en considération les intérêts de tous les travailleurs, y compris ceux qui ne seraient pas parties à la procédure. De surcroît, l'article 335j CO est une disposition relativement impérative en ce sens qu'il ne peut y être dérogé au détriment des travailleurs (article 362 CO), étant au surplus précisé que les collaborateurs concernés ne peuvent pas renoncer pendant la durée du contrat et le mois qui suit la fin de celui-ci à cette protection (article 341 CO). Le pouvoir normatif mentionné ci-dessus implique que le Tribunal arbitral ait le pouvoir d'arrêter un plan social de son cru, quitte à écarter les propositions des Parties, y compris celles émises dans le cadre de la procédure arbitrale. Néanmoins, il ne s'éloignera pas sans raison des propositions communes émises par les Parties.
- 140 Dans ce contexte, on peut se demander si un tribunal arbitral appelé à arrêter un plan social obligatoire au sens de l'article 335j al. 2 CO pourrait se montrer plus généreux que la proposition de plan formulée par les employés ou, au contraire, moins généreux que la proposition de plan formulée par l'employeur. Si des circonstances particulières le justifient, la réponse devrait probablement être positive ; cette question peut toutefois demeurer ouverte en l'espèce car le plan social arrêté par le Tribunal arbitral ne va pas au-delà des propositions formulées par l'une ou l'autre des Parties en ce qui concerne son coût global.
- 141 Dans l'établissement du présent plan obligatoire, le Tribunal arbitral estime également que les mesures simples à mettre en œuvre doivent être privilégiées. Le Tribunal arbitral ne dispose pas des mêmes connaissances que les Parties elles-mêmes, lesquelles n'ont pas réussi à se mettre d'accord sur le contenu d'un plan ou même à limiter leur litige à un aspect particulier du plan. Même si les Demandeurs ont produit un « *Comparatif anonymisé [des] indemnités branche médias rapportées aux profils des licenciés du Matin* » (pièce D-114), les situations individuelles n'ont pas été instruites. Il ressort cependant de la pièce D-114 que le Tribunal arbitral dispose de données indicatives concernant les salaires, l'âge à la fin du délai de congé et l'ancienneté des Employés licenciés, ces indications n'ayant pas été contestées, alors que les opinions des Parties divergent sur le coût

des différentes variantes des plans sociaux présentés. Dans un tel contexte conflictuel, les mesures simples à mettre en œuvre ont l'avantage d'éviter de futurs litiges concernant la mise en œuvre ou l'interprétation du plan social obligatoire arrêté par le Tribunal arbitral.

- 142 Au vu de ces considérations générales, le Tribunal arbitral va maintenant examiner les différents aspects du plan social à établir.
- 143 Dans le cadre de leurs discussions préalables à la procédure arbitrale, les Parties ont cherché un accord sur un plan reposant sur « *quatre piliers* » (Réponse, pp. 24-25 ; Déterminations, p. 14 s), à savoir des indemnités de départ, des mesures de formation et d'outplacement, des mesures liées à la retraite anticipée et un fonds de rigueur.
- 144 Toutefois, les Demandeurs ont estimé, dans le cadre de la procédure arbitrale, que « *les fonds liés à la formation et à l'outplacement ainsi que le fonds de rigueur ont perdu de leur importance* » (Requête, all. 176), ce qui a incité les Demandeurs à « *revoir leur proposition initiale* » (Requête, all. 176). Les Demandeurs ont justifié cette adaptation par les besoins moins marqués de « formation » à ce stade, en raison de l'écoulement du temps, ainsi que par le refus de rester en lien avec leur ancien employeur pour des demandes liées à la formation ou à des cas de rigueur alors que le lien de confiance avait été rompu (témoignage de M. Crottet, § 21-26 ; témoignage de Mme Schröter, § 14-16).
- 145 Compte tenu de la position des Demandeurs et des circonstances, y compris le temps qui s'est écoulé entre les licenciements et l'établissement du plan social, le Tribunal arbitral considère qu'il est préférable et justifié de ne pas prévoir de mesures relatives à la formation et à des cas de rigueur. Cette décision évite aussi d'imposer aux Parties de rester en contact pour la mise en œuvre de telles mesures. En effet, le paiement d'une indemnité de formation ou une décision concernant un cas de rigueur implique certains contacts entre anciens employés et employeur, par exemple par la mise en place d'une commission paritaire, voire un certain droit de regard de l'ancien employeur sur les soutiens requis et les formations envisagées. Au vu du contexte conflictuel, de tels contacts pourraient entraîner des difficultés de mise en œuvre du plan.
- 146 En l'absence de mesures de formation et de fonds de rigueur, le Tribunal arbitral considère qu'il se justifie de prévoir des indemnités de départ suffisantes pour atténuer les conséquences du licenciement.

- 147 A cet égard, la question du plafond des indemnités se pose. Cette question n'est pas réglée par la loi ou la jurisprudence. Pour favoriser une certaine prévisibilité juridique, la doctrine a proposé certains « *étalons de référence pour les plafonds* » (R. Wyler, *op. cit.*, p. 135), en proposant l'échelle suivante : 4-6 mois lorsque l'entreprise se meut dans un environnement hostile et/ou fortement concurrentiel l'obligeant à s'adapter, de sorte que le défaut d'adaptation signifierait à terme une perte plus grande d'emplois ou de parts de marchés ; 9-12 mois pour une entreprise qui doit s'adapter mais qui dispose de larges réserves, de sorte que son avenir à moyen terme (et non seulement à court terme) est assuré ; 12-18 mois pour des entreprises dont le licenciement est principalement motivé par une course aux profits à court terme des actionnaires, (ou d'autres détenteurs de droits), dont l'avenir à moyen terme est assuré et qui disposent d'une large assise financière (WYLER, *op. cit.*, p. 135).
- 148 Les Parties se sont expressément référées à cette échelle dans leurs écritures (Réponse, pp. 42-43 ; Déterminations, p. 20). Selon les Défenderesses, « *le plafond des prestations octroyées dans un plan social pour une entreprise telle que Tamedia ne saurait dépasser 12 mois, à savoir la catégorie médiane* » dans laquelle l'entreprise « *doit continuellement s'adapter à un marché très dynamique* » (Réponse, p. 43).
- 149 Le Tribunal arbitral partage cette analyse et considère que les indemnités doivent être plafonnées à 12 mois de salaire. En particulier, il estime que le cas d'espèce ne vise pas une situation où le licenciement « *est principalement motivé par une course aux profits à court terme des actionnaires* » (ce qui correspondrait à la catégorie permettant d'aller, selon la doctrine, au-delà de 12 mois de salaire). Les Défenderesses ont notamment établi que Le Matin connaissait des difficultés financières depuis de nombreuses années et les Demandeurs n'ont pas contesté la nécessité de s'adapter au monde numérique ni affirmé que les licenciements seraient motivés par une volonté de satisfaire à court terme des actionnaires ou par d'autres motifs qui iraient à l'encontre d'une raisonnable gestion de l'évolution d'une entreprise. Le plafonnement à 12 mois se trouve ainsi dans le maximum de la fourchette proposée. Retenir ce plafond se justifie par le fait que les Défenderesses n'ont pas fait état de difficultés financières particulières qui mettraient en danger l'existence de l'entreprise au sens de l'article 335h al. 2 CO.
- 150 Pour les Employés qui ont débuté un nouvel emploi dans les 12 mois dès la fin du rapport de travail individuel, cette indemnité est par ailleurs plafonnée au nombre de mois durant lequel l'employé n'a pas exercé d'activité lucrative correspondant à 80% au moins de son taux d'activité précédent auprès de Tamedia. Cette solution est justifiée par le fait que l'indemnité vise à atténuer les conséquences du licenciement. Ces conséquences sont moindres lorsque l'employé concerné a rapidement retrouvé un nouvel emploi ou repris

une autre activité lucrative. Le Tribunal arbitral relève en outre que les collaborateurs semblent pouvoir bénéficier dans la plupart des cas, et plus particulièrement lorsque les rapports de travail ont duré plus de deux ans (article 9 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; LACI) d'indemnités de l'assurance-chômage pour laquelle l'employeur a cotisé de manière paritaire (article 3 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, OACI), étant précisé que seule la loi sur l'assurance-chômage détermine les conditions et modalités du droit aux prestations.

- 151 Le Tribunal arbitral estime aussi qu'il est justifié de prévoir un minimum d'indemnité de 3 mois. Cette décision se justifie par la rigueur des licenciements prononcés dans un marché de la presse particulièrement sinistré, où les perspectives de retrouver un emploi sont compromises.
- 152 Les échelles proposées par les Parties en lien avec les indemnités de départ prévoient une progression selon l'ancienneté. Le Tribunal arbitral ne voit pas de raison de s'éloigner de l'approche des Parties sur ce point. Les indemnités seront donc progressives en fonction des années de services. Plus spécifiquement, les Employés licenciés bénéficieront d'une indemnité de départ correspondant à un demi-mois de salaire brut par année de service, dans une fourchette se situant entre trois mois de salaire (indemnité minimale) et douze mois de salaire (indemnité maximale).
- 153 En revanche, les indemnités ne seront pas progressives en fonction de l'âge ; en ce sens qu'il ne se justifie pas, au vu des circonstances et de l'âge des personnes concernées, d'accorder une progression double à partir d'un certain âge. Souvent, mais pas toujours, ancienneté et âge vont de pair, comme cela ressort de la pièce D-114. Dans une approche collective, la prise en compte cumulée de l'âge et de l'ancienneté serait disproportionnée dans ses effets par rapport à d'autres employés plus jeunes confrontés à d'autres réalités telles que la charge de leurs enfants mineurs ou en formation.
- 154 Le Tribunal arbitral estime par ailleurs qu'il est justifié d'accorder une indemnité supplémentaire pour les employés ayant des enfants à charge âgés de moins de 7 ans. Cette indemnité correspondra à un demi-mois de salaire par enfant. Cette indemnité supplémentaire s'ajoute à l'indemnité de départ, pour autant que la limite du plafonnement de douze mois ne soit pas franchie. La limite de douze mois étant ainsi une limite absolue.
- 155 Le Tribunal arbitral estime en revanche que des mesures liées aux retraites anticipées ne sont pas justifiées dans le cadre du présent plan social obligatoire. D'abord, ces mesures concernent une minorité de personnes, lesquelles bénéficient déjà d'indemnités de départ. Par ailleurs, de telles mesures nécessiteraient de connaître quelle en seraient les implications détaillées en lien avec les assurances. A cet égard, les Parties n'ont pas

donné au Tribunal arbitral de précisions qui auraient permis d'apprécier concrètement l'impact de telles mesures. En outre, de telles mesures ne sont probablement plus d'actualité puisque la plupart des rapports de travail ont déjà pris fin et que l'affiliation à l'institution de prévoyance de l'employeur cesse en principe en cas de dissolution des rapports de travail (article 10 al. 2 de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, LPP). Dans l'optique de simplicité mentionnée ci-dessus, le Tribunal arbitral estime préférable de s'en tenir aux indemnités de départ, les personnes âgées étant en principe aussi celles qui bénéficient de plus d'années de service.

- 156 Les prestations anticipées déjà reçues par les employés pourront être déduites par les Défenderesses, pour autant qu'il s'agisse d'indemnités de départ. Les éventuelles indemnités de formation sont en revanche acquises aux employés qui en ont bénéficié à l'époque.
- 157 Le Tribunal arbitral considère qu'une clause de « solde de tout compte » est aussi justifiée pour les prétentions résultant d'un licenciement collectif. Il est en effet légitime que l'employeur souhaite régler définitivement les situations conflictuelles et éviter d'être confronté à des prétentions nouvelles susceptibles d'entraîner des litiges judiciaires souvent coûteux (TF 28 juin 2018, 4A_74/2108, c. 6.4). Le cadre d'une procédure de plan social facultatif ou obligatoire, d'un plan social négocié ou d'un plan social arrêté par un tribunal arbitral ne modifie en rien la légitimité d'une clause de quittance pour solde de tout compte. Toutefois, la quittance doit être limitée aux effets du licenciement, tant collectif qu'individuel, dans la mesure où chaque licenciement individuel est prononcé dans le contexte global d'un licenciement collectif. Ainsi, la quittance porte en particulier sur toute prétention en licenciement abusif ou toute autre prétention en obtention de plus amples prestations fondées sur un plan social lié au licenciement. Cette quittance englobera aussi d'éventuelles prétentions fondées sur d'autre(s) motif(s) individuel(s) de licenciement abusif, étant donné que différentes causes de licenciement abusif ne peuvent conduire qu'à l'allocation d'une indemnité unique au sens de l'article 336a CO et que les prestations du plan social obligatoire correspondent à trois mois de salaire déterminant au minimum ; la durée des rapports de travail étant l'un des facteurs à prendre en considération dans l'appréciation d'une indemnité de licenciement abusif, il convient de retenir qu'une éventuelle prétention de ce type serait généralement compensée par les indemnités du plan social ; ces considérations sont émises de manière abstraite par le Tribunal arbitral afin d'éviter toute ambiguïté sur la portée de la quittance, les Demandeurs n'ayant pas affirmé que de telles circonstances auraient été présentes. En revanche, elle ne saurait affecter les droits ou obligations de l'une ou l'autre des parties extrinsèques au licenciement ; par exemple, la quittance ne saurait affecter d'éventuelles prétentions en paiement du salaire en cas d'incapacité de travail lié à une maladie ou à un accident (article 324a CO), la

protection contre le licenciement en temps inopportun (article 336c CO), l'obligation de confidentialité (article 321a al. 4 CO) ou l'obligation de rendre compte et de restitution (articles 321b et 339a CO).

- 158 La question du champ d'application du plan a été débattue entre les Parties. Le Tribunal arbitral considère que ce champ d'application doit être réglé de manière générale et par référence à l'article 10 al. 2 de la CCT. Pour bénéficier du plan social, le collaborateur doit nécessairement avoir été lié par un contrat de travail au sens de l'article 319 CO avec Tamedia au moment de son licenciement. En revanche, il n'appartient pas au Tribunal arbitral de trancher des cas particuliers ou des litiges individuels portant sur l'application du plan social à une catégorie particulière de personnes, notamment des « indépendants ». Le cas échéant, il appartiendra aux personnes concernées de faire valoir individuellement leurs droits à l'aune de la qualification juridique de leurs relations contractuelles et de la définition générale du champ d'application du plan social.
- 159 Le Tribunal arbitral estime qu'il convient aussi de préciser à quelles catégories de collaborateurs le plan social n'est pas applicable. Il s'agit de ceux qui ont atteint l'âge ordinaire de la retraite selon l'article 21 LAVS au plus tard à la fin du contrat de travail, car de telles personnes cessent en règle générale leur activité lucrative à ce moment ; de ceux qui ont conclu un contrat de durée déterminée qui a pris fin par l'écoulement du temps, car les contrats de ces personnes n'ont pas pris fin en raison du licenciement collectif ; de ceux dont le contrat individuel de travail avait déjà été résilié avant les annonces du 7 juin 2018, car les contrats de ces personnes n'ont pas pris fin dans le cadre de la procédure de licenciement collectif ; de ceux avec lesquels un accord individuel relatif à une résiliation a été conclu, car la situation de ces personnes a été réglée individuellement en raison de circonstances qui échappent à la cognition du Tribunal arbitral ; de ceux avec lesquels un accord individuel relatif à une réduction du taux de travail ou à une modification du cahier des charges a été conclu avec Tamedia, pour autant qu'ils n'aient pas ensuite été licenciés en raison de motifs leur permettant d'entrer dans le champ d'application matériel et temporel du présent plan social, car ces personnes sont toujours en emploi chez Tamedia ; de ceux avec lesquels un accord individuel relatif à une retraite anticipée avait déjà été conclu avant les Annonces du 7 juin 2018, car la situation de ces personnes a été réglée individuellement en raison de circonstances qui échappent à la cognition du Tribunal arbitral et que leur retraite anticipée permet de considérer que leur situation est durablement réglée ; de ceux qui ont conclu un contrat de travail avec Tamedia (en tant que collaborateur fixe ou en tant que collaborateur extérieur) postérieurement au 7 juin 2018, sans avoir été employé par Tamedia immédiatement avant la conclusion de ce contrat, car les emplois de ces personnes ne sauraient être assimilés à la situation des personnes qui étaient en emploi auparavant ; de ceux dont le rapport de travail est ou a été résilié pour de justes

motifs imputables à faute selon l'article 337 CO, car ce type de motif prévaut face au licenciement collectif. Etant donné que le Tribunal arbitral n'a pas examiné les situations individuelles des Employés, ces hypothèses sont mentionnées de manière abstraite, sans que le Tribunal arbitral sache si elles trouveront ou non à s'appliquer.

- 160 Le Tribunal arbitral considère que les principes indiqués ci-dessus aboutissent à un plan social dont le coût global est acceptable pour Tamedia au regard des indications globales données par les Parties, même divergentes. Le Tribunal arbitral se réfère en particulier à la pièce R-8bis produite par les Défenderesses le 25 juin 2019, de laquelle il ressort que le plan social proposé par le Tribunal arbitral lors de la séance de conciliation présentait un coût moyen correspondant à 9.1 mois de salaire. Le plan arrêté par le Tribunal arbitral, dans la présente sentence, devrait être d'un coût inférieur, probablement de l'ordre de 7 à 8 mois de salaire moyen, étant précisé qu'il s'agit d'une estimation et qu'un éventuel écart ne remettrait pas en cause le raisonnement et le résultat décidé par le Tribunal arbitral.
- 161 Par ailleurs, une comparaison avec d'autres plans sociaux dans le domaine de la branche d'activité concernée présente un certain intérêt, mais doit aussi être relativisée lorsque les circonstances, les régions concernées, ou les entreprises diffèrent. Une comparaison entre différents plans présuppose aussi d'avoir des données fiables et de connaître l'ensemble des paramètres ayant une incidence sur le coût global du plan. Compte tenu de ces réserves et des éléments figurant au dossier (notamment la pièce R-8bis, telle que commentée par les Parties lors des audiences), le Tribunal arbitral estime que le plan social qu'il arrête est raisonnable au vu d'autres plans sociaux adoptés dans le domaine de la presse, dont il a connaissance, et de l'évolution de ce marché au fil des ans.
- 162 Les principes indiqués ci-dessus correspondent en partie aux principes qui ont guidé le Tribunal arbitral lorsqu'il a soumis aux Parties une proposition de plan social à l'occasion de l'audience de conciliation du 17 juin 2019 (cf. ci-dessus, §§ 128-132). Sur certains points, le Tribunal arbitral a reconsidéré sa proposition au vu notamment des explications des Parties et des témoignages intervenus lors de l'audience du 28 juin 2019.
- 163 Au vu des principes exposés ci-dessus et faisant usage de son large pouvoir d'appréciation, le Tribunal arbitral a arrêté le plan social annexé à la présente sentence arbitrale.

IX. FRAIS DE L'ARBITRAGE

- 164 Les frais de l'arbitrage comprennent les frais et honoraires des arbitres.
- 165 En l'espèce, le Tribunal arbitral a fixé une avance pour les frais d'arbitrage d'un montant de CHF 30'000.- En dépit des nombreuses questions, notamment procédurales, occasionnées par la présente procédure arbitrale, au vu de la demande des Parties de limiter le coût de l'arbitrage et compte tenu du contexte social de la présente cause, le Tribunal arbitral accepte de considérer que cette avance est suffisante pour couvrir les frais de l'arbitrage, quand bien même le temps consacré aurait permis d'arrêter les frais et honoraires des arbitres à un montant supérieur.
- 166 Les frais et honoraires des arbitres sont ainsi fixés à CHF 30'000.-.
- 167 Les Parties n'ont pas réclamé de dépens mais elles ont conclu à ce que la partie adverse soit condamnée à payer « tous les frais de l'instance ».
- 168 Ces frais s'élèvent à CHF 30'000.- et correspondent aux frais de l'arbitrage.
- 169 Chaque groupe de Parties a avancé la moitié de cette somme, soit un montant de CHF 15'000.-.
- 170 Sans qu'il s'agisse ici d'une règle générale applicable dans toute situation de plan social obligatoire arrêté en application de l'article 335j CO, le Tribunal arbitral estime qu'il est en l'espèce justifié que les frais de l'arbitrage soient pris en charge par les Défenderesses. Celles-ci seront ainsi condamnées à rembourser un montant de CHF 15'000.- aux Demandeurs.

X. DISPOSITIF

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal arbitral :

- I. Arrête le plan social obligatoire annexé à la présente sentence arbitrale ;
- II. Fixe les frais de l'arbitrage à un montant de CHF 30'000.- ;
- III. Condamne les Défenderesses à rembourser aux Demandeurs un montant de CHF 15'000.- au titre des frais de l'arbitrage ;
- IV. Rejette toute autre conclusion.

* * *

Date : 2 septembre 2019

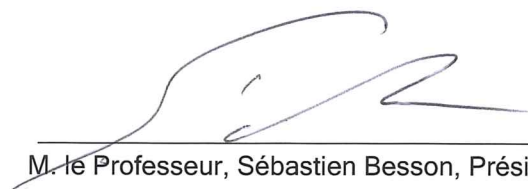
Siège de l'arbitrage : Lausanne, Suisse



M. le Professeur Thomas Geiser, coarbitre



M. le Professeur Rémy Wyler, coarbitre



M. le Professeur, Sébastien Besson, Président