

# Booking.com condamné pour clauses abusives

Un jugement du tribunal de commerce de Paris a déclaré la plateforme coupable d'avoir imposé aux hôteliers des clauses contraires au code du commerce. Anticipant ce jugement, le site de réservation avait déjà modifié la plupart de ces pratiques.

**UNE QUESTION ?  
RENDEZ-VOUS SUR  
LES BLOGS DES EXPERTS**

'Web marketing :  
maîtrise commerciale  
et développement  
des ventes'



La première chambre du tribunal de commerce de Paris a rendu un jugement, le 29 novembre dernier, sur une action menée à l'encontre de Booking.com BV et Booking.com SAS France initiée en mars 2014 par le ministère de l'Économie et des Finances, le Synhorcat, la Fagih, la CPIH, l'Umih et le GNC (certaines de ces organisations se sont depuis regroupées sous la bannière du GNI). Cette action judiciaire visait à rééquilibrer les relations entre la plateforme de réservation et les hôteliers, plusieurs clauses du contrat étant qualifiées d'abusives et de contraires au code du commerce.

## Suite au jugement du tribunal de commerce de Paris :

1. Les clauses de parité tarifaire et de disponibilité, jugées abusives, ont été déclarées illégales. Elles avaient déjà disparu des contrats suite à l'accord avec l'Autorité de la concurrence et à l'application de la loi Macron.

2. Les clauses restreignant le marketing direct entre l'hôtel et le client ont aussi été déclarées abusives et sont maintenant interdites. Ces clauses avaient déjà disparu des contrats et ont été remplacées par le cryptage des coordonnées du voyageur, ce que les organisations professionnelles dénoncent.

## Booking.com

3. L'achat du nom commercial de l'établissement n'a pas été retenu comme abusif et la cession des droits de propriété intellectuelle n'a pas non plus été retenue comme un déséquilibre dans la relation.

4. Les clauses de classement ont été interdites. Le tribunal a considéré que le fait de pouvoir influencer l'algorithme de classement des résultats en modulant la commission est abusif, car cela entraîne une hausse non justifiée des commissions et la tromperie du client sur la nature même du classement.

Comme les clauses déclarées illégales ont depuis été modifiées ou retirées des contrats Booking.com, le tribunal n'a pas condamné la plateforme au paiement de l'amende de 2 M€ qui avait été demandée. Booking.com BV et Booking.com SAS France ont été condamnés pour clauses abusives, contraires à l'article 442-6 du code de commerce, et à faire cesser celles qui sont encore en vigueur. Elles seront réputées nulles si toujours présentes dans les contrats.

Même si la portée de ce jugement est limitée, puisque la plupart des clauses déclarées illégales ont été supprimées des contrats signés ces deux dernières années, le tribunal a reconnu que Booking.com avait manipulé le marché en imposant aux hôteliers des clauses abusives et contraires au code de commerce. Il reste toutefois des clauses de collaboration à clarifier, comme celle concernant la cession des droits de propriété intellectuelle. Booking.com peut encore faire appel de ce jugement. ■

## Les motifs de licenciement économique précisés par le code du travail

L'article 67 de la loi travail qui a modifié l'article L1233-3 du code du travail relatif aux motifs de licenciement économique est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre. Il intègre deux nouveaux motifs : la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité. Mais surtout, il précise la définition légale du motif économique de licenciement, afin de sécuriser la situation des entreprises comme des salariés. Il énumère les situations qui peuvent caractériser les difficultés économiques et les périodes d'appréciation.

L'une des difficultés économiques caractérisées, pouvant justifier un licenciement économique, est la baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires lorsque, par rapport à la même période de l'année précédente, elle est au moins égale à un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés, deux trimestres consécutifs pour une entreprise de 11 à moins de 50 salariés, trois trimestres consécutifs pour une entreprise de 50 à moins de 300 salariés, et quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.